

Phannarai Aksornthueng. (2017). *Multilevel Causal Factors of Proactive Work Behaviors Affecting the Work Performance of Civil Servants Working in Planning and Policy*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisory Committee: Assoc. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The objectives of this research are to 1) examine the level of the analysis of the variables collected from individuals in their groups; 2) to examine the structural relationship model of individual-level variables, group-level variables, work performance and the function of proactive work behavior as a mediator. After using multi-stage sampling, the sample of the research consisted of five hundred and thirty four individuals from a hundred and seven work groups, with a cluster size of five. The data were collected using four questionnaires and were considered for content validity by academic experts. The construct reliabilities of the questionnaire were between .67 and .96. The r_{wgj} Index and Intraclass Correlation Coefficient (ICC) were used to test the levels of analysis regarding the variables collected by individuals in their groups, while multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) was used to testing the construct validity of the variables. Multilevel structural equation modeling (MSEM) with maximum likelihood with robust statistics (MLR) estimation was used to test the multilevel structural model.

The research found that the support of supervisors and proactive role models had enough agreement of the scores within groups to be aggregated to group level variables and for further use in the multilevel structural model. Furthermore, the results of testing the multilevel structural model for the individual-level effect indicated that a proactive personality, result oriented, and attitudes towards proactive work had a significantly direct effect on proactive work behavior. Moreover, proactive work behavior had significantly direct effects on work performance. For the cross level direct effects, the results indicated that the proactive role models the idea of a cross-level direct effect on proactive work behavior. In addition, the findings showed that a proactive personality, results oriented, attitudes towards proactive work, achievement, the support of supervisors and proactive role models had an indirect effect on work performance through proactive work behavior.

พรรณราย อักษรถึง. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน*. ปรินญาณินพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณินพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่เก็บข้อมูลจากข้าราชการแต่ละคนภายในกลุ่มงาน 2) เพื่อศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรระดับบุคคล ตัวแปรระดับกลุ่มงาน และตัวแปรเชิงผล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 534 คน จาก 107 กลุ่มงาน โดยมีสมาชิกเฉลี่ยในกลุ่มงาน 5 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในการวัด ตัวแปรแฝงในการวิจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง .96 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์ทุกระดับ ได้แก่ ค่า r_{wgj} Index และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intra class correlation; ICC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและทุกระดับ และทดสอบแบบจำลองทุกระดับโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ทุกระดับ (Multilevel structural equation modeling) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics)

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลองทุกระดับในระดับบุคคล พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเองก็มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับอิทธิพลข้ามระดับ พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบอีกว่าตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก