228503

หัวหน้าสถานีอนามัย เป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารงานของประเทศ และมีส่วนสำคัญในการผลักดัน กระตุ้น หนุน ส่งเสริม และกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้อยู่ในตำแหน่งประเภทนี้จำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำ มีจิตใจที่เหมาะสม มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีความสามารถในการใช้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสุขเพื่อสร้างสังคมที่เป็นธรรมเอื้ออาทรต่อกัน และเคารพคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะเปรียบเทียบหัวหน้าสถานีอนามัยในสถานีอนามัยที่ได้รับการร้องเรียน และสถานีอนามัยที่ไม่ได้รับการร้องเรียนว่ามีจิตลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร รวมทั้งศึกษาจิต-ลักษณะ และสถานการณ์ของหัวหน้าสถานีอนามัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้มีพื้นฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีและหลักการที่สำคัญทางจิตวิทยาทั้งในประเทศ เช่น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และต่างประเทศ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม แนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เป็นต้น โดยทำการศึกษาหัวหน้าสถานีอนามัยโดยการสุ่มแบบ Straitified Quota Random Sampling มีตัวแปรในการสุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดจังหวัด × จำนวนจังหวัด × ประเภทการร้องเรียน × จำนวนหัวหน้าสถานีอนามัยโดยคาดว่าจะเก็บได้จำนวน 2×3×2×40 = 480 คน สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ได้ผู้ตอบ จำนวน 575 คน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี หนองคาย เลย ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็นสถานีอนามัยที่ได้รับการร้องเรียน 285 แห่ง (ร้อยละ 49.6) สถานีอนามัยที่ไม่ได้รับการร้องเรียน 290 แห่ง (ร้อยละ

228503

50.4) เป็นหัวหน้าสถานีอนามัยเพศชาย 277 คน (ร้อยละ 48.2) และหัวหน้าสถานีอนามัยเพศหญิง 293 คน (ร้อยละ 51.0) อายุเฉลี่ย 43.43 ปี

ตัวแปรในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 1) กลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ตัวแปร คือ พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน 2) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่องาน และความเครียดในงาน 3) กลุ่มจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสบการณ์ทางสังคม 4) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ปทัสถานทางสังคม และ 5) กลุ่มตัวแปรชีวสังคมภูมิหลังของหัวหน้าสถานีอนามัย

แบบวัดในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า แบบวัดถูกสร้างและหาคุณภาพ โดยการนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วทำการคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมที่ไม่รวมข้อนั้น เพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐานสูงผ่านเกณฑ์ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีค่าระหว่าง .45 ถึง .93 สมมติฐานในงานวิจัยนี้มี 7 ข้อ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three way ANOVA) 2) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 3) การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) และ 4) การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path analysis) โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติ 3 ประเภทแรก ได้ถูกวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 20 กลุ่ม

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 8 ประการดังนี้ ประการแรก หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีประสบการณ์ทางสังคมมาก มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีความเครียดในงานน้อยกว่า และมีพฤติกรรมอุทิศตนในการทำงานมากกว่า หัวหน้าสถานีอนามัยประเภทตรงข้ามผลเช่นนี้ปรากฏอย่างเด่นชัดในกลุ่มหัวหน้าที่มีบุคลากรเพศหญิงจำนวนมาก (3-13 คน)

ประการที่สอง หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีการรับรู้ปทัสถานทางสังคมมาก มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้มีความเครียดในงานน้อยกว่า หัวหน้าสถานีอนามัยประเภทตรงข้ามผลเช่นนี้พบใน 3 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มหัวหน้าที่มีอายุมาก กลุ่มหัวหน้าที่มีบุคลากรเพศหญิงจำนวนมาก และกลุ่มหัวหน้าที่มีบุคลากรจำนวนมากในความรับผิดชอบ

ประการที่สาม หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้ามาก มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อย และมีการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่าหัวหน้าสถานีอนามัยประเภทตรงข้าม

ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และ 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มหัวหน้าที่สถานีอนามัยแห่งนี้ไม่เคยรับรางวัล และกลุ่มหัวหน้าสถานีอนามัยที่อยู่ไกลจากตัวเมือง

ประการที่สี่ ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ รวม 8 ตัวแปร สามารถทำนาย 1) ทัศนคติที่ดีต่องาน ในกลุ่มรวม ได้ 38.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหัวหน้าที่สถานีอนามัยแห่งนี้เคยรับรางวัล ได้ 41.9% และ 2) ความเครียดในงานในกลุ่มรวมทำนายได้ 25.6% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนจากองค์กร ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหัวหน้าที่มีบุคลากรเพศหญิงจำนวนมาก ได้ 33.4%

ประการที่ห้า จิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ ร่วมกับตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนาย 1) พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน ในกลุ่มรวมทำนายได้ 45.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติที่ดีต่องาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเครียดในงาน และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งนานในสถานีอนามัยแห่งอื่นได้ 57.9% 2) พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้องในกลุ่มรวมทำนายได้ 58.1% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทัศนคติที่ดีต่องาน ประสบการณ์ทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ปทัสถานทางสังคม และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหัวหน้าสถานีอนามัยที่อยู่ไกลจากตัวเมืองได้ 65.9% 3) พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ในกลุ่มรวมทำนายได้ 56.8% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทัศนคติที่ดีต่องาน ประสบการณ์ทางสังคม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทำนายได้สูงสุดใน 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มหัวหน้าที่มีอายุมาก ได้ 66.6% และกลุ่มหัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งนานในสถานีอนามัยแห่งอื่น ได้ 66.6%

ประการที่หก จากผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทในกลุ่มรวม ปรากฏว่าตัวแปรจำแนกประเภทเหล่านี้สามารถจำแนกผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ในปริมาณที่แตกต่างกันได้ถูกต้องในกลุ่มรวมได้ 74.4% โดยมีตัวแปรจำแนกที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทัศนคติที่ดีต่องาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งค่าคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .49, .41 และ .34 ตามลำดับ สามารถจำแนกการทำนายสมาชิกมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานน้อยได้ถูกต้อง 61.7% และพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานมากได้ถูกต้อง 85.4% และสามารถจำแนกพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานในปริมาณที่แตกต่างกันได้ถูกต้องสูงสุด ในกลุ่มหัวหน้าที่สถานีอนามัยแห่งนี้เคยรับรางวัล ได้ 81.6% นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานีอนามัยที่ถูกร้องเรียน และสถานีอนามัยที่ไม่ถูกร้องเรียน ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทปรากฏว่า ไม่พบตัวแปรจำแนก

ประเภทในกลุ่มรวม แต่พบตัวแปรจำแนกประเภทสูงสุดในกลุ่มหัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งนานในสถานีอนามัยแห่งอื่น ได้ 62.1% สามารถจำแนกประเภทการถูกร้องเรียนได้ถูกต้อง 60.7% และการไม่ถูกร้องเรียนได้ถูกต้อง 63.2%

ประการที่เจ็ด ผลการจากวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นปรากฏว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีอนามัยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ ประการแรก ทัศนคติที่ดีต่องาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 4) ความเครียดในงาน โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติที่ดีต่องานได้ 39% ประการที่สอง ความเครียดในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 2) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในงานได้ 26% ประการที่สาม พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ทัศนคติที่ดีต่องาน 4) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 5) ประสบการณ์ทางสังคม 6) พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน และ 7) การรับรู้ปทัสถานทางสังคม โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมอุทิศตนในการทำงานได้ 56% ประการที่สี่ พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 2) ทัศนคติที่ดีต่องาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ประสบการณ์ทางสังคม 5) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 6) ความเครียดในงาน โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมส่งเสริมลูกน้องได้ 53% และประการที่ห้า พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเชิงเหตุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) ทัศนคติที่ดีต่องาน 4) ประสบการณ์ทางสังคม 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 7) การรับรู้ปทัสถานทางสังคม โดยตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานได้ 55%

ประการที่แปด หัวหน้าสถานีอนามัยที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเร่งด่วนที่ควรพัฒนา คือ หัวหน้าที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านน้อย ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน คือ หัวหน้าที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัยแห่งอื่น หัวหน้าที่สถานีอนามัยแห่งนี้ไม่เคยรับรางวัล และหัวหน้าสถานี

228503

อนามัยที่อยู่ไกลจากตัวเมือง รวมทั้งหัวหน้าที่มีจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้านน้อย ซึ่งได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่องาน และความเครียดในงาน คือ หัวหน้าที่มีอายุน้อย และหัวหน้าที่มีรายได้น้อย

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนา สำหรับกลุ่มเร่งด่วนที่ควรพัฒนานั้น ควรได้รับการพัฒนาดังนี้ คือ การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ประสบการณ์ทางสังคม ทัศนคติที่ดีต่องาน และลดความเครียดในการทำงาน สำหรับการพัฒนาด้านอื่นควบคู่ไปด้วยนั้น ควรพัฒนาเกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า การสนับสนุนจากองค์กร ตลอดจนการลดความขัดแย้งกับครอบครัว

ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ 1) ผลการวิจัยเรื่องนี้เป็นพื้นฐานในการสร้างชุดฝึกอบรมทางจิตลักษณะ ชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และชุดสถานการณ์ เพื่อพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากนั้นดำเนินการทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผลชุดฝึกอบรมเหล่านี้ต่อไป 2) การศึกษาวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน และ 3) งานวิจัยต่อไปควรเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เช่น เอกลักษณ์แห่งตนด้านจริยธรรม เพื่อให้ผลการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้นมีความเด่นชัดมากยิ่งขึ้น

228503

Health center chiefs are the important human resources in government sector. They play an important role in carry out the national administrative strategies that directive impact people. A person in this position need to work morally in order to covered and fairy providing health service to lay persons. This research study aimed at comparing psychological characteristics and situational factors on moral-work behavior of health center chiefs, as well as, finding the important factors that could differentiate complained and non-complained health centers.

Conceptual framework of this study was based on Interactionism model. Indigenous theory, named the theory of work and moral behavior, as well as, several important foreign theories and concepts, i.e., transformational leadership theory, learning theory, social support theory, perceived organizational support theory, work-family conflict theory, and theory of reasoned action, were used. Sample in this study was chiefs of health center. Stratified quota random sampling method was employed to obtain the participants from 6 provinces, e.g., Udon Thani, Nong Khai, Loei, Khon Kaen, Maha Sarakham, and Roi Et, with the total of 575 chiefs of health center. With this number, it could be divided into 277 males (48.2%) and 293 females (51.0%), with the average age of 43.43 years. Concerning complained centers, 285 centers (49.6%) were reported, and 290 centers (50.4%) were not reported.

The groups of variables in this correlational comparative study comprised of 1) work-moral behavior, consisting of 3 variables: devoting behavior, social support behavior, and honest behavior. 2) psychological states, consisting of 2 variables: favorable attitudes towards work, and stress at work. 3) psychological traits, consisting of 4 variables: future orientation and self control, moral reasoning ability, need for achievement, and social perspective taking. 4)

situational factors, consisting of 4 variables: good role model on moral-work behavior from supervisor, work-family conflict, perceived organizational support, and perceived social norm on moral-work behavior. and 5) biosocial background of Health center chiefs.

Measures in this study were mostly in the form of summated rating scales. Items were constructed and tried out to 100 chiefs of health center. The items were carefully selected by statistical criteria, i.e., item discrimination, and item total correlation. Selected items of each questionnaire were used to compute confirmatory factor analysis. Reliability for each measure was computed, ranged between .45 to .93. There were 7 hypotheses which were tested by many statistical approaches, they are, 1) Three way Analysis of Variance 2) Multiple Regression Analysis 3) Discriminant analysis, and 4) Path analysis. Data were analyzed in total sample, but in the first three approaches mentioned above, data were analyzed in other 20 subgroups.

There were 8 important findings in this study. First, health center chiefs reported higher scores on the following three psychological characteristics, namely, social perspective taking, moral reasoning ability, and need for achievement, were the ones also reported lower stress at work, and higher devoting behavior than their counterparts. These results were clearly found in chiefs with more female subordinates (equal or more than 3 persons).

Secondly, chiefs of health centers reported the appropriate psychological and situational factors, namely, perceived social norm on moral-work behavior, favorable attitudes towards work, and future orientation and self control, were the ones reported lower stress at work and their opposites. This result was found in 3 subgroups, e.g., old chiefs (equal and more than 45 years), chiefs with more female subordinates, and chiefs with more subordinates (equal or more that 4 persons).

Thirdly, chiefs of health centers reported more good role model on moral-work behavior from supervisor, less work-family conflict, and more perceived social norm on moral-work behavior, were the ones also reported more social support behavior, and more honesty behavior than their counterparts. These results were found in total sample, as well as in other 2 subgroups, namely, chiefs of non awarded health centers, and chiefs from out of town health centers (equal or more than 16 kilometers).

Fourthly, psychological traits together with situational factors with the total of 8 variables could predict 1) favorable attitudes towards work in total sample with 38.9%. The important

predictors were need for achievement, future orientation and self control, and work-family conflict. The highest predictive percentage of 41.9% was found in chiefs in awarded health centers. and 2) stress at work in total sample with 25.6% . The important predictors were perceived organizational support, work-family conflict, and good role model on moral-work behavior from supervisor. The highest predictive percentage of 33.4% was found in female chiefs.

Fifthly, psychological characteristics together with situational factors with the total of 10 variables could predict 1) devoting behavior with 45.9% in total sample. The important predictors were need for achievement, favorable attitudes towards work, future orientation and self control, and stress at work, and with the highest predictive percentage of 57.9% in chiefs who previously held then same positive in other center with long terms. 2) social support behavior with 58.1% in total sample. The important predictors were future orientation and self control, favorable attitudes towards work, social perspective taking, need for achievement, and perceived social norm on moral-work behavior, and with the highest predictive percentage of 65.9% in chiefs from out of town health center. and 3) honest behavior with 56.8% in total sample. The important predictors were future orientation and self control, favorable attitudes towards work, social perspective taking, and need for achievement, and with the highest predictive percentage of 66.6% in 2 subgroups, namely, older chiefs, and chiefs who previously held then same positive in other center with long terms.

Sixthly, results from discriminant analysis in total samples indicated 74.4% of predictive accuracy of predictors that could discriminate chiefs of health center with different amount of moral-work behavior. The important discriminators were future orientation and self control, favorable attitudes towards work, and need for achievement with standardized canonical discriminant function coefficient of .49, .41, and .34, respectively. Furthermore, it was not found any significant discriminant analysis result in total sample. However, the results were found in many subgroups. The highest percentage of 62.1% was found in chiefs who previously held then same positive in other center with long terms. The important discriminators was stress at work with standardized canonical discriminant function coefficient of 1.00.

Seventhly according to results from Path analysis, the hypothesized model was not consistent with the empirical data. Therefore, it was modified into a new model that favorable attitudes towards work was directly affected by 4 variables, namely, 1) need for achievement 2)

future orientation and self control 3) work-family conflict and 4) stress at work. All casual variables altogether accounted for 39% of the variance of favorable attitudes towards work. Furthermore it was found that 2 variables , namely, 1) work-family conflict , and 2) good role model on moral-work behavior from supervisor, were directly affected stress at work. These two causal variable accounted for 26% of the variance of stress at work. Devoting behavior were directly affected by 7 variables, namely 1) social support behavior 2) need for achievement 3) favorable attitudes towards work 4) future orientation and self control 5) social perspective taking 6) honesty behavior and 7) perceived social norm on moral-work behavior. Social support behavior was directly affected by 6 variables, namely, 1) future orientation and self control 2) favorable attitudes towards work 3) need for achievement 4) social perspective taking 5) work-family conflict and 6) stress at work. All casual variables altogether accounted for 53% of variance of social support behavior. Honesty behavior was directly affected by 7 variables, namely, 1) social support behavior 2) future orientation and self control 3) favorable attitudes towards work 4) social perspective taking 5) need for achievement 6) work-family conflict and 6) perceived social norm on moral-work behavior. All casual variables altogether accounted for 55% of variance of honest behavior.

Finally, the at-risk groups of chiefs of health centers needed immediate attention due to reported less of all three behaviors were chiefs who never have experience as chief of health center, chiefs from non awarded health centers, and chiefs from out of town health centers. Moreover, chiefs of health centers reported less degree of the two psychological states were young chiefs, and less income chiefs (less than 23,970 bahts).

Based on the findings from this study, it can be suggested for the at risk groups above that at least 5 psychological characteristics should be heightened, they are, need for achievement, future orientation and self control, social perspective taking, favorable attitudes towards work, and less stress at work. Furthermore, desired situation should be created, strengthened or encouraged, namely, good role model on moral-work behavior from supervisor, perceived organizational support, and less work-family conflict.

For future study, 1) the results from this study could be used to indicate training module in terms of psychological , as well as, situational training modules. Research study should be conducted to investigate the effectiveness of these modules. 2) Work-family conflict should be included in the next studies employing health center personnel. and 3) Other variables that should be added into the next studies which could be yielded more clearly research results, such as, moral identity.