ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ปริญญานิพนธ์

ของ

วรวรรณ อร่ามพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ปริญญานิพนธ์

ของ

วรวรรณ อร่ามพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

บทคัดย่อ

ของ

วรวรรณ อร่ามพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

วรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551). *ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์, รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา.

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบ (Correlational-Comparative Study) มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ กับตัวแปรกลุ่มสถานการณ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเพียงใด ในกลุ่มสัตวแพทย์ประเภทต่างๆ 2) เพื่อศึกษาว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้มากเพียงใด ในกลุ่มสัตวแพทย์ประเภทต่างๆ 3) เพื่อศึกษาประเภทของสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยและปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรหลักที่ศึกษา กำหนดขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม มี 2 ตัวแปร คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน 2) กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม มี 4 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา 3) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 3 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานและความเครียดในการทำงาน ตัวแปรตามที่ศึกษาคือพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบ่งเป็น 3 ด้านย่อย คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เครื่องมือวัดตัวแปรดังกล่าวข้างต้น เป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จำนวน 12 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีข้อคำถาม 10 ถึง 20 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .59 ถึง .93

กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยครั้งนี้ เป็นสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 275 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.8) อายุระหว่าง 24 – 60 ปี (อายุเฉลี่ย 39.98 ปี) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ อยู่ในช่วง 1-35 ปี (เฉลี่ย 14.63 ปี) ส่วนใหญ่รายงานว่ามีลักษณะงานที่ทำปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยมาก (ร้อยละ 61.8) และส่วนใหญ่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 66.5)

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 5 ข้อ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') 2) วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน แบบเป็นขั้น และแบบมีลำดับ (Standard ,Stepwise and Hierarchical

Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มที่แยกย่อยจำนวน 10 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก พบผลสอดคล้องกันว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวมมาก ได้แก่ 1) ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก พบในกลุ่มรวม 2) ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มชาย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 3) ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 4) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวม 5) ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มหญิง

ประการที่สอง เมื่อนำตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์รวม 9 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจนดังนี้ 1) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ระหว่าง 43.0% ถึง 64.0% ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน 2) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ระหว่าง 42.5% ถึง 59.4% ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน 3) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ระหว่าง 57.5% ถึง 73.8% ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน 4) ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ระหว่าง 62.1% ถึง 83.5% ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน โดยสรุป พบตัวทำนายที่สำคัญที่สอดคล้องกันของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านและพฤติกรรมด้านรวม คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรก

ประการที่สาม ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีพฤติกรรมในแต่ละด้านตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในปริมาณน้อย คือ 1) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย พบในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม 2) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยพร้อมกันด้วย พบในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านรวม ส่วนปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่สำคัญซึ่งสามารถพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องในการฝึกอบรมได้ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวมในปริมาณน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย สัตวแพทย์ลักษณะดังกล่าวนับเป็นกลุ่มเสี่ยงที่เป็นเป้าหมายเร่งด่วน ซึ่งควรได้รับการพัฒนาด้านจิตใจและพฤติกรรมเป็นลำดับแรก และได้ทราบจิตลักษณะที่สำคัญ ในปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านและด้านรวมของสัตวแพทย์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนกำหนดทิศทางพัฒนาบุคลากรสัตวแพทย์ต่อไป โดยเฉพาะในกลุ่มเสี่ยง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรนำจิตลักษณะสำคัญที่พบว่าเป็นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ไปสร้างเป็นต้นแบบกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มสัตวแพทย์ และทำการวิจัยทดลองประเมินประสิทธิผลต้นแบบกิจกรรมพัฒนาเหล่านี้ ก่อนนำไปพัฒนาบุคลากรประเภทที่ใกล้เคียงนี้ต่อไปในวงกว้าง

PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL-SITUATIONAL CORRELATES OF MORAL WORK BEHAVIOR IN VETERINARIANS

AN ABSTRACT

BY

WORAWAN ARAMPONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research

at Srinakharinwirot University

May 2008

Worawan Arampong. (2008). *Psychological and social-situational correlates of Moral Work Behavior in Veterinarians*. Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Ngamta Vanindananda, Assoc. Prof. Dr. Dusadee Yoelao.

This research is a comparative-correlational study with important three objectives : 1) To find the relationship between situational, psychological, psychological-situational characteristics, and moral work behavior in veterinarians. 2) To identify important predictors with each and all three aspects of moral work behavior in veterinarians. 3) To find the at-risk groups of moral work behavior and the antecedents of moral work behavior in veterinarians.

Three groups of independent variables are based on the Interactionism Model, Psychological Theory of work and moral behavior. The first group was social situational condition, consisting of two variables : good models in the work place and perceived social support from other persons in the work place. The second group was psychological characteristics, consisting of four variables: need for achievement , future orientation-self control , moral reasoning and religious life style. The third group was psychological-situational characteristics, consisting of three variables: favorable attitudes toward moral work behavior, self-efficacy and stress at work . The dependent variable in this study was divided into 3 aspects : moral courage, integrity and nondiscrimination. The research utilized mostly summated rating scales to measure 12 variables. Each instrument had 10-20 items, reliability between .59 - .93.

The sample in this study consisted of 275 veterinarians from the Department of Livestock Development in the Ministry of Agriculture. Mostly, sample were male with 57.8% Age between 24-60 years, with an average 39.98 years. Experience in occupation between 1-35 years, with an average 14.63 years. Mostly, sample were 61.8% with more job interest and 66.5% with high family economy

Five research hypothesis were offered and tested by performing Three-way Analysis of Variance with pos hoc mean comparisons in terms of Scheffe' method. Standard ,Stepwise and Hierarchical Multiple Regression Analysis. The data were analyzed in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables.

There are 3 important groups of findings as follows.

First, it was found that the veterinarians with more in the four types of behavior (moral courage, integrity, nondiscrimination and total moral work behavior) namely, 1) the veterinarians with more job interest theses results were found in total. 2)) the veterinarians with more moral reasoning theses results were found in total, male, high family economy and job interest group. 3) the veterinarians with more religious life style theses results were found in total, especially less perceived social support from other persons in the work place with more job interest. 4) the veterinarians with more need for achievement theses results were found in total. 5) the veterinarians with more good models in the work place theses results were found in total especially, high family economy group.

Second, all nine situational and psychological predictors could account for the variance of the three types of behavior (moral courage, integrity, nondiscrimination) and total moral work behavior in total and subsamples between 43.0% to 64.0% , 42.5% to 59.4% , 57.5% to 73.8% and 62.1% to 83.5%, respectively. The important predictors of moral courage behavior were favorable attitudes toward moral work behavior, future orientation-self control, need for achievement, religious life style, good models in the work place and perceived social support from other persons in the work place. The important predictors of integrity behavior were favorable attitudes toward moral work behavior, need for achievement, self-efficacy and good models in the work place. The important predictors of nondiscrimination behavior were favorable attitudes toward moral work behavior, need for achievement, good models in the work place and perceived social support from other persons in the work place. The important predictors of total moral work behavior were favorable attitudes toward moral work behavior, need for achievement, future orientation-self control and good models in the work place. The Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis showed that the common important predictors of the three types of behavior and total moral work behavior were favorable attitudes toward moral work behavior.

Third, it was found that 1) the at-risk groups of moral courage, integrity, nondiscrimination and total moral work behavior were the veterinarians with less job interest. 2) The at-risk groups of moral courage, integrity and total moral work behavior were the veterinarians with less experience in occupation and less experience in occupation group with less job interest at the same time. Furthermore, the important psychological characteristics could developed to defend factor were favorable attitudes toward moral work behavior, need for achievement and future orientation-self control.

There are recommendation for practice based on the findings from this study. The important psychological characteristics should be trained : favorable attitudes toward moral work behavior, need for achievement and future orientation-self control to improve the four types of behavior for the at-risk group, namely, the veterinarians with less job interest.

There are recommendation for future study. The important aspects for high amount of moral work behavior were a model to improve activities for other groups of veterinarians

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ของ
วรวรรณ อร่ามพงศ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. วิริณธิ์ กิตติพิชัย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นจิติวัฒน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากรองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนของการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วิริณธิ์ กิตติพิชัย และอาจารย์ ดร. จรัล อุ่นจิติวัฒน์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งในการปรับปรุงงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ สัตวแพทย์ในหน่วยงานสังกัดกรมปศุสัตว์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ สพ.ญ.มนยา เอกทัตร์ (หัวหน้างาน) และสพ.ญ.สุรีย์ ธรรมศาสตร์ (หัวหน้างาน) ที่ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการเรียนปริญญาโทครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นส.พ.โชคชัย นกเทศ สพ.ญ. เรขา คณิตพันธ์ พี่อุทิศ ตรีนันทวัน พี่นิตยา ศรีแก้วเขียว และเพื่อนร่วมงานกลุ่มอิมมูนและซีรัมวิทยา สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ ทุกคนที่ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ พี่ศรศักดิ์ รักษาจิตร ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ภาคพิเศษ รุ่น 4 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ นางสาว นพมาศ แซ่เสี้ยว เพื่อนนิสิตรุ่น 4 ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในด้านสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านทุนการศึกษา คำปรึกษาที่ดี และกำลังใจจาก คุณวรพุธ อร่ามพงศ์ (บิดา) คุณสมพิศ อร่ามพงศ์ (มารดา) คุณสมใจ กฤษณกาญจน์ (ย่า) และนางสาววัชราภรณ์ อร่ามพงศ์ (น้องสาว) ที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วรวรรณ อร่ามพงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์: ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด	8
จริยธรรมในการทำงานราชการ	9
พฤติกรรมการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์	11
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ 3 ด้าน	17
ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	17
ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	17
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	18
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม	19
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	21
ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม	21
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	23
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	26
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	30
การนับถือศาสนากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	35
วิถีชีวิตตามแนวศาสนากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	35
ลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	39
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	42
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	44
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	45
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	49
ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	52
ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์	54
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	57
นิยามเชิงปฏิบัติการ	60
สมมติฐานของการวิจัย	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
การหาคุณภาพเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา แตกต่างกัน..... 82

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา แตกต่างกัน..... 88

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา แตกต่างกัน..... 92

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุน
ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิต
ตามแนวศาสนาแตกต่างกัน..... 98

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรใน
หน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน..... 104

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรใน
หน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน..... 107

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์
ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรใน
หน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน..... 111

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน..... 114

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรม
การทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ 3 ด้านย่อย
(ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้าน
การไม่เลือกปฏิบัติ) ด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีเพศ
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย
แตกต่างกัน..... 118

ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์
ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์
เป็นตัวทำนาย..... 132

ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์
ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์
เป็นตัวทำนาย..... 137

ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์
เป็นตัวทำนาย..... 142

ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม
เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม
และจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย..... 146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 (ต่อ)

ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อใช้ชุดตัวแปร ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนายตามลำดับ..... 152

ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะ สถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนายตามลำดับ..... 154

ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะ สถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนายตามลำดับ..... 156

ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของสัตวแพทย์ด้านรวม เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนายตามลำดับ..... 158

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 161

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1..... 161

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2..... 164

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3..... 168

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4..... 170

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5..... 176

สรุปและอภิปรายผลในประเด็นพิเศษ..... 179

ลักษณะของสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก..... 179

สัตวแพทย์กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้อง..... 181

สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์..... 183

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย..... 185

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา..... 187

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป..... 188

บรรณานุกรม..... 190

ภาคผนวก..... 197

ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย..... 198

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 226

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 248

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 สรุปความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์ กับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน..... 15

2 แสดงเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก..... 31

3 จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการเก็บข้อมูล..... 67

3(ก) แสดงลักษณะของคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวผู้ตอบซึ่งพิจารณาจากรายได้ร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัว..... 77

4 ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกศึกษา..... 80

5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 84

6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 89

7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านรวม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 100

9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 105

10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 108

11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านรวม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 115

13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านย่อยและด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัยที่แตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านย่อยและด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)..... 120

14 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม..... 134

15 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม..... 138

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

16 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม..... 143

17 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนาย ชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม..... 147

18 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 153

19 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 155

20 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 157

21 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์..... 159

22 แบบวัดและคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย..... 199

23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 227

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 228

25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 228

26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย..... 228

27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก..... 229

28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย..... 229

29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก..... 229

30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 230

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง..... 230

32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 230

33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 231

34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 231

35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย..... 231

36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย..... 232

37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 232

38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 232

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย..... 233

40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก 233

41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 233

42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 234

43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 234

44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 234

45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย..... 235

46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก..... 235

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง..... 235

48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 236

49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 236

50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 237

51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 237

52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 238

53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 238

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานในกลุ่มสัตวแพทย์ ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 238

55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง..... 239

56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก..... 239

57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 239

58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงานและ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 240

59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงานและ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 240

60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดี จากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 241

61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 241

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบพิจารณาตามเพศ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 241

63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 242

64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านรวม พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 242

65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากบุคลากรในหน่วยงานพิจารณาตามเพศ และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งวิชาชีพ ในกลุ่มรวม..... 242

66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พิจารณาตามเพศ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ในกลุ่มรวม..... 243

67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พิจารณาตามเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 243

68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมพิจารณาตามเพศ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม.... 243

69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม..... 244

70 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficien)..... 245

71 ผลการทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร และ ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม..... 246

72 เปอร์เซ็นต์ทำนายของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม..... 247

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม..... 20

2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจ
ของพฤติกรรมทางจริยธรรม..... 22

3 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา..... 59

4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม
จากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา
ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่าง
มีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 86

5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม
จากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อ
ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 95

6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม
จากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่ส่งผลต่อ
ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 96

7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม
จากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่ส่งผลต่อ
ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม
ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม..... 99

8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง
วิชาชีพและลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวน
ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัด
ทำในสิ่งที่ถูกต้อง..... 119

9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย
ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ..... 122

10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง
วิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนน
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ..... 123

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม..... 124

12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน..... 126

13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน..... 127

14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน..... 128

15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม..... 129

16 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม..... 130

17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1..... 162

18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1..... 163

19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2..... 165

20 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2..... 166

21 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2..... 166

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

22 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวมที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3..... 169

23 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3..... 169

24 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง..... 171

25 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก..... 172

26 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 174

27 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านรวม โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง..... 175

28 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ..... 184

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์การระบาดของโรคระบาดต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปมากในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากปัจจัยมากมาย ทั้งในแง่นิเวศวิทยาที่ทำให้มนุษย์มีโอกาสรับเชื้อโรคที่ไม่เคยพบมาก่อน ทั้งในแง่การเดินทางและการขนส่งที่สะดวกรวดเร็ว ทำให้เกิดการเคลื่อนที่ของประชากร สินค้าอาหาร ข้ามพรมแดนประเทศต่างๆ ในปริมาณมากมายทุกวัน ปัญหาโรคติดต่อและความจำเป็นในการเฝ้าระวังและควบคุมโรคอย่างจริงจังและทันต่อเหตุการณ์ จึงกลายเป็นปัญหาที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นมากในระดับนานาชาติ แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือ นอกเหนือจากผลกระทบด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนที่เป็นโรคหรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยง โรคติดต่อในปัจจุบันยังได้สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวาง

ปัจจุบันมีโรคระบาดในสัตว์ที่ติดต่อถึงมนุษย์อยู่หลายโรคทำอันตรายถึงชีวิตได้ ตัวอย่างเช่น กรณีแรก โรคมือปากเท้าในโค กระบือ ในประเทศไทยเริ่มมีการรายงานผู้ป่วยเร่งด่วนของกองระบาดวิทยา ตั้งแต่ปี 2544 พบผู้ป่วย 1,434 ราย และในปี 2545 พบมีการระบาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนผู้ป่วยทั่วประเทศสูงถึง 3,602 ราย เสียชีวิต 2 ราย เด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มที่มีอัตราการป่วยสูงสุด จากการตรวจเชื้อทางห้องปฏิบัติการของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์พบเอนเทอโรไวรัส จำนวน 29 ราย ผู้ป่วยไม่มีอาการรุนแรง ซึ่งจะพบว่าการเกิดขึ้นของโรคเดิมที่กลับมาเป็นปัญหาใหม่ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล มีลักษณะร่วมที่สำคัญประการหนึ่งคือ ส่วนใหญ่มีสัตว์เป็นแหล่งโรคหรือพาหะของโรค ในบางกรณีเกิดโรคทั้งในสัตว์และในคน เช่น การระบาดของโรคไข้หวัดนก (Avian Influenza) เป็นโรคในสัตว์ปีก พบครั้งแรกที่ประเทศอิตาลีเมื่อกว่าร้อยปีมาแล้ว ต่อมาพบเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคทั่วโลก แบ่งเป็นชนิดรุนแรงและชนิดไม่รุนแรง เชื้อไข้หวัดนกชนิดรุนแรง (H5N1) สามารถแพร่ติดต่อมาถึงคนได้เป็นครั้งแรกที่ฮ่องกงในปี พ.ศ. 2540 มีผู้ป่วย 18 ราย เสียชีวิต 6 ราย ต่อมาในปี 2546 มีผู้ป่วยที่ฮ่องกงอีก 2 ราย เสียชีวิต 1 ราย นอกจากนี้ยังพบว่าเชื้อ H9N2 ทำให้เกิดโรคไข้หวัดใหญ่อย่างอ่อนทั้งในสัตว์ปีกและในคน มีผู้ป่วยรวม 3 ราย สำหรับการระบาดในปี 2546 ในเนเธอร์แลนด์ที่เกิดจากเชื้อ H7N7 ทำให้เกิดโรคตาแดงอักเสบ (83 ราย) และมีผู้ป่วยปอดบวมเสียชีวิต 1 ราย ในปี 2547 นี้ที่เวียดนาม เชื้อ H5N1 ทำให้มีผู้ป่วย 23 ราย เสียชีวิต 16 ราย และในประเทศไทยมีผู้ป่วย 12 ราย เสียชีวิต 8 ราย นอกจากนั้นในสหรัฐอเมริกาก็พบผู้ป่วยไข้หวัดใหญ่ชนิดไม่รุนแรงจากเชื้อ H7N3 รวม 2 รายด้วย (กรมควบคุมโรคติดต่อ. 2548 : ออนไลน์) การระบาดของไข้หวัดนกในประเทศไทยในช่วงปลายปี พ.ศ.2546 ต่อต้นปีพ.ศ. 2547 ทำให้เกิดโรคในสัตว์ปีกเช่น ไก่ จนต้องทำลายไก่ไปถึง 30 ล้านตัว และทำให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2547 ลดลง 0.22% ต่อปี การส่งออกสินค้ารวมในปี พ.ศ. 2547 ลดลง 22.9 พันล้านบาทหรือขยายตัวลดลง 0.7% ต่อปี มูลค่าความเสียหายต่อ

อุตสาหกรรมประมาณ 4.3 พันล้านบาท นอกจากนี้รัฐบาลต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ปีก 2,200 ล้านบาท ในขณะที่มีผู้เสียชีวิต 7 ราย โดยมีผู้ที่อยู่ในเครือข่ายสงสัยว่าน่าจะติดเชื้อ (ผู้ป่วยที่อยู่ระหว่างการสอบสวนโรคอีก) กว่า 100 ราย แม้ว่าจะเป็นจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับการบาดเจ็บและตายจากอุบัติเหตุจราจร ซึ่งเป็นสาเหตุการตายอันดับต้นๆของประเทศไทย แต่การระบาดของโรคสร้างความเสียหายโดยตรงทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน โดยเฉพาะต่อการส่งออกสินค้าเนื้อสัตว์และอุตสาหกรรมสัตว์ปีก อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนในประเทศไทย อีกกรณีหนึ่งมีรายงานการติดโรคจากสัตว์ไปสู่คนผ่านทางการบริโภคนมแพะ โดยแพทย์พบผู้ติดโรคบรูเซลโลซิส 2 ราย สาเหตุมาจากการดื่มนมแพะสดๆ ที่ไม่ผ่านการฆ่าเชื้ออย่างถูกวิธี และไม่ผ่านการพลาสเจอร์ไรซ์ แพทย์ชี้ว่ากลุ่มเสี่ยงคือเกษตรกรที่เลี้ยงแพะ สัตวแพทย์ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสัตว์ที่มีโรค และประชาชนที่เป็นผู้บริโภค (รติกร จุลเสวก. 2546: ออนไลน์) แม้จำนวนผู้เสียชีวิตมีไม่มาก แต่ผลเสียหายมีมากในเชิงเศรษฐกิจ สังคม (ด้านความปลอดภัยของอาหารที่จัดเป็นอาหารโปรตีนหลักของคนทุกวัย (ไข่ นม เนื้อสัตว์ เป็นต้น)

จากการเกิดโรคระบาดในสัตว์ โดยเฉพาะโรคที่สามารถติดต่อมาสู่คนได้นั้น ถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญในวงการปศุสัตว์ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือ บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานในด้านการดูแลสุขภาพสัตว์ การวินิจฉัยโรค การบำบัดรักษาและป้องกันโรคในสัตว์เท่านั้น การป้องกันโรคสัตว์ที่สามารถติดต่อถึงมนุษย์นับเป็นภาระกิจสำคัญด้วยในปัจจุบัน ผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่สูงและมีความระมัดระวังในการใช้ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อสัตว์และผู้บริโภคในแง่ความสะอาดและปลอดภัย และโดยจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์ ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่า สิ่งที่บุคลากรสัตวแพทย์พึงยึดถือปฏิบัติ คือ เป็นผู้ที่คำนึงถึงประโยชน์ในการให้บริการทางวิชาชีพการสัตวแพทย์เป็นสำคัญ ต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในระยะอันตรายเมื่อได้รับการร้องขอหรืออยู่ในฐานะที่ช่วยได้ รวมทั้งเมื่อมีการทำการทดลองในสัตว์ต้องปฏิบัติต่อสัตว์อย่างมีมนุษยธรรมด้วย เอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเรา ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเองด้วย รักในงานให้บริการ ให้บริการด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือทั้งสัตว์และคน และใช้ความรู้ความสามารถ ในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมาโดยเฉพาะสัตวแพทย์ที่มีบทบาทหน้าที่เป็นข้าราชการ ควรมีลักษณะในการทำงานที่สำคัญ คือ ช่วยเหลือประเทศชาติบริการประชาชนอย่างเต็มที่ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เช่น โรคระบาดที่เกิดขึ้นต้องทราบและทำการป้องกันแก้ไขได้ทันท่วงที รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น(จรรยาบรรณวิชาชีพการสัตวแพทย์. 2546 ; นิสิตสัตวแพทย์มก.รุ่น 60. 2543: 11-14) จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่าผู้ประกอบวิชาชีพ

สัตวแพทย์โดยเฉพาะสัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีจริยธรรม ด้วยเหตุผลที่ว่า ถ้าสัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการขาดจริยธรรมในการทำงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างมากทั้งต่อสัตว์และประชาชนในวงกว้าง ในทางตรงกันข้ามถ้าสัตวแพทย์ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมแล้วก็จะทำให้เกิดผลดีทั้งต่อสัตว์และต่อมนุษย์ด้วยกันด้วย

ปัจจุบันพบว่า มีการกล่าวถึงเรื่องของจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพมากขึ้น แต่จากงานวิจัยหลายเรื่อง ที่มีผู้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพอย่างมีจริยธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เช่น เน้นในทางจิตวิทยาหรือสถานการณ์ทางสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง งานวิจัยที่เน้นหนักไปด้านใดด้านหนึ่ง ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของกมลรัตน์ ทองสว่าง (2546) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล จะศึกษาเน้นไปที่ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางชีวสังคมเท่านั้น หรือในงานของวัชรินทร์ น้อยพิทักษ์ (2547) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จะศึกษาเน้นไปที่ปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยทางสังคมวิทยาเท่านั้น สำหรับวิชาชีพด้านสัตวแพทย์ ปรีชาชาติ อำมาตย์โยธิน (2538) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ ประจำสำนักงานปศุสัตว์อำเภอในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งศึกษาเน้นไปที่ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางชีวสังคมเท่านั้น สำหรับการศึกษาในแนวพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งทำการวิจัยพฤติกรรมของมนุษย์ในรูปแบบสหวิชาการได้ให้ความสำคัญทั้งปัจจัยเชิงจิตวิทยา สังคมวิทยา และด้านการศึกษา ตัวอย่างงานวิจัยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เช่น งานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) และอนิสรา จรัสศรี (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของการประกอบวิชาชีพอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มพยาบาล ส่วน นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ทำการวิจัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มข้าราชการตำรวจ นอกจากนี้ในแวดวงการศึกษายังได้มีงานวิจัยเชิงทดลอง เช่น งานวิจัยของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาจิตลักษณะที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มข้าราชการครู พบผลวิจัยที่สอดคล้องกันว่า มีกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุหลายกลุ่มที่สำคัญทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพ (พยาบาล ตำรวจ ครู) ทำงานอย่างมีประสิทธิผลและมีจริยธรรมในการทำงานสูง ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบันของผู้ประกอบวิชาชีพ (เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น) จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมของบุคคล (เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การนับถือศาสนา เป็นต้น) และจิตลักษณะของบุคคลที่มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เป็นต้น) ตลอดจนลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังบางประการ (เช่น อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน เป็นต้น) จากการประมวลเอกสารพบว่า สำหรับการวิจัยในวงการสัตวแพทย์ ยังไม่มีการนำแนวการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น มาศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ การวิจัยครั้งนี้จึงนับเป็นเรื่องแรกๆ ที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ตามแนว

พฤติกรรมศาสตร์ และเมื่อไม่นานมานี้ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้นำเอาค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาให้ความหมายในเชิงพฤติกรรม เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสัตวแพทย์ก็เป็นกลุ่มข้าราชการที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลุ่มหนึ่ง ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ จึงควรจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแนวค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพของสัตวแพทย์เพื่อทำการเปรียบเทียบและคัดเลือกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์บางด้านที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของสัตวแพทย์มาทำการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์โดยใช้แนวพฤติกรรมศาสตร์ โดยทำการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง และคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุหลายด้าน ทั้งปัจจัยทางจิตใจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของสัตวแพทย์ ที่อาจจะส่งผลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเมื่อทราบจากผลการวิจัยนี้ว่า ตัวแปรเชิงเหตุใดบ้างมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ก็จะได้นำปัจจัยด้านนั้นมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการสัตวแพทย์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ กับตัวแปรกลุ่มสถานการณ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเพียงใด ในกลุ่มสัตวแพทย์ประเภทต่างๆ

2. เพื่อศึกษาว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้มากเพียงใด ในกลุ่มสัตวแพทย์ประเภทต่างๆ

3. เพื่อศึกษาประเภทของสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยและปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมดังกล่าว

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ

2. ความรู้ในข้อ 1 หน่วยงานและผู้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม และฝึกอบรมพัฒนาสัตวแพทย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยในขั้นสูงต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ โดยรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2547 ; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977 ; Tett; & Burnett. 2003) ได้แก่ 1) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมปัจจุบันที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน) 2) จิตลักษณะเดิม เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่มีการพัฒนาสั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น) และจัดให้การนับถือศาสนา รวมอยู่ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมของบุคคล เนื่องจากเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นจากการได้รับการปลูกฝังถ่ายทอด มีการสั่งสมอยู่ในตัวบุคคลมาตั้งแต่อดีต ในการวิจัยครั้งนี้ มีการศึกษาการนับถือศาสนาในด้านวิถีชีวิตตามแนวศาสนา 3) จิตลักษณะเดิมร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น) และ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล ภายใต้สถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ (เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น)

2. ในการวิจัยตัวแปรด้านจิตลักษณะ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นกรอบแนวคิด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543: 2-3) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยที่แสดงให้เห็นว่า สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง [หมายถึง คนที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ (เช่น เป็นครูที่สอนและอบรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนมาก เป็นบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง) และคนที่ช่วยพัฒนาผู้อื่นและสังคม (เช่น ครูที่ช่วยทำงานพัฒนาชนบท ทำงานพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น)] มาจากจิตลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่ส่วนรากของต้นไม้คือ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต ส่วนจิตลักษณะ 5 ประการที่ส่วน

ลำต้นของต้นไม้ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติ คุณธรรม ค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ นำจิตลักษณะบางลักษณะมาทำการศึกษาเป็นตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตใจของกลุ่มสัตวแพทย์ โดยคัดเลือกตัวแปรจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 543 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นสัตวแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 353 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบได้สมบูรณ์ จำนวน 275 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและเป็นสัดส่วน (Stratified and Quota random sampling) (ดูรายละเอียดหน้า 66)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
   1.1 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม ได้แก่
      1.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
      1.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
      1.1.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม
      1.1.4 วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
   1.2 กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่
      1.2.1 การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
      1.2.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
   1.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์
      1.3.1 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
      1.3.2 การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
      1.3.3 ความเครียดในการทำงาน
   1.4 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ที่แยกศึกษาพฤติกรรมเป็น 3 ด้านคือ

2.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

2.3 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิชาชีพสัตวแพทย์ หมายถึง วิชาชีพเกี่ยวกับการกระทำใด ๆ ต่อร่างกายสัตว์เพื่อการตรวจโรค การวินิจฉัยโรค การป้องกันโรค การบำบัดรักษา หรือการกำจัดโรคสัตว์ และการกระทำโดยตรงต่อร่างกายสัตว์ด้วยการฉีดสาร หรือการสอดใส่วัตถุใดๆ เข้าไปในร่างกาย เพื่อตกแต่ง หรือการบำรุงร่างกายสัตว์ การตอน หรือการขยายพันธุ์สัตว์ด้วยเทคนิคที่สามารถป้องกันการแพร่โรคทางการสืบพันธุ์ และให้หมายความรวมถึงโรคติดต่อระหว่างสัตว์และมนุษย์ และการโภชนาภิบาลด้านสุขศาสตร์การอาหารและการปนเปื้อนในอาหารที่มีต้นกำเนิดมาจากสัตว์

สัตวแพทย์ หมายถึง บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์จากสัตวแพทยสภา ซึ่งสัตวแพทย์ในงานวิจัยนี้หมายความรวมถึงนายสัตวแพทย์ (ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์ ชั้นหนึ่ง) และสัตวแพทย์ (ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์ ชั้นสอง) ที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน **ส่วนแรก** เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายและวิธีวัดตัวแปรตามที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ **ส่วนที่สอง** เป็นการประมวลเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระในกลุ่มต่างๆ นิยามปฏิบัติการ และแสดงหลักฐานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐาน เริ่มด้วยการกล่าวถึงแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งการวิจัยนี้ใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุ หรือตัวแปรอิสระที่ศึกษา 4 กลุ่ม และความเกี่ยวข้องของตัวแปรอิสระต่างๆ ในแต่ละกลุ่มกับตัวแปรตาม (1) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม มีตัวแปรอิสระที่สำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (2) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และ ความเครียดในการทำงาน (4) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ซึ่งผลการประมวลเอกสาร ทำให้ได้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร และหลักฐานการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นพื้นฐานและข้อสรุป สำหรับการกำหนดเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ : ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด

พฤติกรรม คือ การกระทำ (action) เป็นการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวอยู่ พฤติกรรมที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาส่วนใหญ่คือ พฤติกรรมของมนุษย์ที่สามารถสังเกตได้ (Zimbardo; & Gerrig. 1996: 4)

ส่วนการให้ความหมายของพฤติกรรมในประเทศไทยได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกันดังเช่น พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกทางการกระทำ ทั้งพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นการกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ร้องไห้ หัวเราะ อ่านหนังสือ เป็นต้น และพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่นเสียใจ เศร้าโศก เกลียด เป็นต้น ซึ่งส่วนมากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในสมอง ซึ่งสังเกตพฤติกรรมได้โดยอาศัยการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เพื่อให้เกิดการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่นการสัมภาษณ์ การสอบถามโดยตรง หรือการสอบถามโดยใช้

แบบทดสอบ (สิทธิโชค วรานุสินติกูล. 2535: 4) นอกจากนี้ พฤติกรรมยังหมายถึง การกระทำของมนุษย์ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำจะทำโดยรู้ตัวหรือไม่ และไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำนั้นหรือไม่ก็ตาม การพูด การเดิน การกระพริบตา การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึกโกรธ การคิด ฯลฯ ต่างเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น (ชัยพร วิชชาวุธ. 2523: 1) ดังนั้นสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกทางการกระทำของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว สิ่งเร้าภายนอก หรือสถานการณ์ต่างๆ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายนอก ซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมภายในซึ่งเป็นการกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง ไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำจะทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

การศึกษาพฤติกรรมของคนไทยประเภทต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็ก เยาวชน จนถึงวัยผู้ใหญ่ ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ครอบคลุมปรากฏการณ์ทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบันและอนาคตนั้น ได้มีการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของจิตใจของการเป็นคนดีคนเก่งในคนไทยประเภทต่างๆ ตั้งแต่ปี 2520 และในปี 2535 ได้มีการกำหนดการศึกษาสาเหตุและผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไทยที่สำคัญ 7 ด้าน ในโครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทยหลักในระยะยาว ได้แก่ 1) พฤติกรรมจริยธรรม 2) พฤติกรรมประชาธิปไตย 3) พฤติกรรมสิ่งแวดล้อมและสาธารณประโยชน์ 4) พฤติกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการบริโภค 5) พฤติกรรมครอบครัว 6) พฤติกรรมการทำงาน และ 7) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2544)

จริยธรรม หมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยระบบหมายถึง สาเหตุของบุคคลที่จะกระทำดีละเว้นชั่ว และผลของการกระทำดีละเว้นชั่วนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 113)

จริยธรรมในการทำงานราชการ

จริยธรรมในการทำงาน คือ ระบบการทำความดีละเว้นชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น และเนื่องจากการทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญ งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชนและงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้กระทำ และหน่วยงานแต่จะมีผลดีต่อส่วนรวมและส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การเป็นทั้งคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน ดังนั้น **จริยธรรมในการทำงานราชการ** จึงหมายถึง ระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ โดยจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยเป็น 3 ประเภทคือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและคนเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีพฤติกรรมครบทั้ง 3 ประเภทในคนๆ

เดียวกัน พฤติกรรมของพลเมืองดีหมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม นั้นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนาและวัฒนธรรมที่ดีงาม ส่วนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศหมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคมและทางจิต มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเป็นต้น ส่วนพฤติกรรมในหน้าที่ราชการคือพฤติกรรมการทำงานเพื่องานและเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ มีจรรยาในวิชาชีพตนสามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 117-118) ในระยะต่อมาระบบราชการใหม่ตามแผนปฏิรูประบบราชการภาครัฐเน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทราของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ มาตรฐานสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ขึ้นในเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. 2544) ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการที่ข้าราชการพึงมีคือ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) โปร่งใสตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และต่อมา วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547: 1, 28-29) ได้ทำการสร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการในการทำงานราชการและทำการวิจัยในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการเป็นดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการทำงานราชการที่เหมาะสม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการในการทำงานราชการ ได้แก่

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral courage) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Integrity) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูล มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกและจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณาและเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน(Result Orientation) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อความสำเร็จในงาน และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการและเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

พฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการดังกล่าว จัดเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ต้องการส่งเสริม สนับสนุนและหาแนวทางในการพัฒนาให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกระดับ ในทุกหน่วยงานราชการยึดมั่นและปฏิบัติตามได้มาก

พฤติกรรมการทำงานของสัตวแพทย์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์

จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการสัตวแพทย์ (ข้อบังคับสัตวแพทยสภาว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสัตวแพทย์. 2546) หมายความว่า ความประพฤติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ที่กำหนด เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นสมาชิกของสัตวแพทยสภา โดยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการสัตวแพทย์ ได้แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ 1) ความประพฤติทั่วไปของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตว

แพทย์ 2) การประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ 3) การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ 4) การโฆษณาการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ และ 5) การทดลองในสัตว์ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

ความประพฤติทั่วไปของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพการสัตวแพทย์ ดำรงตนให้สมควรในสังคมโดยธรรมและช่วยเหลือสังคมตามฐานันดรแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการสัตวแพทย์ พ.ศ. 2545 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการสัตวแพทย์ และต้องพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เพื่อส่งเสริมและเพิ่มความชำนาญแห่งวิชาชีพ

การประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ต้องรับผิดชอบและระมัดระวัง ในการใช้ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อสัตว์และผู้บริโภค ไม่ยินยอมหรือสนับสนุนให้มีการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์โดยผิดกฎหมาย ต้องไม่ออกใบรับรองอันเป็นเท็จโดยตั้งใจ หรือให้ความเห็นโดยไม่สุจริตในเรื่องอันเกี่ยวกับวิชาชีพ ไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในระยะอันตราย เมื่อได้รับการร้องขอและอยู่ในฐานะที่ช่วยได้ ไม่เปิดเผยความลับอันเนื่องมาจากการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เว้นแต่เจ้าของสัตว์ยินยอมให้เปิดเผย หรือผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์รู้แน่ว่าการไม่เปิดเผยจะเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของสังคม ไม่หลอกลวงประชาชนให้หลงเข้าใจผิดเพื่อประโยชน์ของตน และต้องคำนึงถึงประโยชน์ในการให้บริการทางวิชาชีพการสัตวแพทย์เป็นสำคัญ โดยยึดถือระบบส่งต่อสัตว์ป่วยไปยังผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์อื่น ที่จะให้บริการทางวิชาชีพการสัตวแแพทย์ที่ดีกว่าและปลอดภัยกว่า

การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ต้องดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพบนรากฐานแห่งเกียรติยศ ศรัทธาและความไว้วางใจต่อกัน ต้องไม่ทับถมให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน และไม่ชักจูงผู้รับบริการของผู้อื่นมาเป็นของตน

การโฆษณาการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ต้องไม่โฆษณา ใช้จ้าง หรือยินยอมให้ผู้อื่นโฆษณาการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ของตนและของผู้อื่น ยกเว้นในกรณีที่ต้องการแสดงผลงานในวารสารทางวิชาการหรือในการประชุมทางวิชาการ การแสดงผลงานในหน้าที่ การบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ การแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อการศึกษาของมวลชน และการประกาศเกียรติคุณเป็นทางการโดยสถาบันวิชาการ สมาคม หรือมูลนิธิ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ต้องระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ของตนแพร่ออกไปในสื่อมวลชนในทำนองโฆษณาคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถของตนหรือผู้อื่น ต้องไม่โฆษณา ใช้ จ้าง หรือยินยอมให้ผู้อื่นเอาตนหรือชื่อของตนไปโฆษณาผลิตภัณฑ์ทางสัตวแพทย์ต่อประชาชนทางสื่อต่าง ๆ และไม่ให้การรับรองผลิตภัณฑ์ทางสัตวแพทย์ อันไม่เปิดเผยส่วนประกอบ หรือไม่มีหลักฐานทางวิชาการที่เชื่อถือได้รองรับ

การทดลองในสัตว์ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของสัตว์และต้องพร้อมที่จะปกป้องอันตรายแก่สัตว์ที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองนั้น รวมทั้งปฏิบัติต่อสัตว์ทดลองอย่างมีมนุษยธรรมด้วย

ภาระหน้าที่สัตวแพทย์ของกรมปศุสัตว์

สัตวแพทย์ของกรมปศุสัตว์มีการดำเนินงานด้านสุขภาพสัตว์ (นิสิตสัตวแพทย์ มก.รุ่น 60. 2543: 4-5) ซึ่งประกอบด้วย 1) การควบคุมป้องกันโรคระบาดสัตว์ด้วยมาตรการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดที่สำคัญ เช่น โรคปากเท้าเปื่อย โรคอหิวาต์สุกร โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ 2) การผลิตชีวภัณฑ์ กรมปศุสัตว์ผลิตวัคซีนจากศูนย์ผลิตชีวภัณฑ์ ปากช่อง จ.นครราชสีมาเพื่อใช้ป้องกันโรคสัตว์ เพื่อให้เพียงพอกับการใช้ภายในประเทศ 3) การรักษาพยาบาลสัตว์ โดยกรมปศุสัตว์ได้รับงบประมาณเพื่อรักษาพยาบาลสัตว์ฟรีแก่เกษตรกร สำหรับโค กระบือ สุกร สัตว์ปีก โดยจัดเวชภัณฑ์ให้กับทุกจังหวัดตามปริมาณสัตว์ที่มีอยู่ และงบประมาณที่ได้รับโดยอาศัยโครงการสัตวแพทย์เคลื่อนที่ของทุกจังหวัด เข้าตรวจรักษาโรคแก่เกษตรกรเดือนละครั้ง โครงการหมู่บ้านปลอดโรคไก่ และโครงการหน่วยรักษาพยาบาลโคนม เป็นต้น 4) ควบคุมสถานพยาบาลสัตว์และควบคุมการบำบัดโรคสัตว์ 5) ค้นคว้าวิจัยด้านสุขภาพสัตว์ โดยค้นหาวิธีป้องกันรักษาโรคให้เกิดผลดีที่สุด เพื่อเผยแพร่แก่เกษตรกร รวมทั้งบริการชันสูตรโรคสัตว์ต่างๆ 6) ควบคุมคุณภาพเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์ ประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขในการใช้พระราชบัญญัติอาหาร เพื่อตรวจสอบคุณภาพเนื้อ นม และผลิตภัณฑ์สัตว์ที่วางขายในท้องตลาด รวมทั้งประสานงานกับกระทรวงมหาดไทยในการควบคุมสัตว์ และซากสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์ 7) ควบคุมการใช้สารเคมีและยาในอาหารสัตว์ ตามพระราชบัญญัติควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์

จะเห็นได้ว่า บทบาทของกรมปศุสัตว์ ด้านสุขภาพสัตว์ มีการเน้นให้สามารถดูแลความปลอดภัยของประชาชนผู้บริโภคเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์มากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการควบคุมดูแลสุขภาพสัตว์ตั้งแต่เรื่องของการเลี้ยงดู การสุขาภิบาล อาหารที่มีคุณภาพ การดูแลป้องกันโรค รักษาโรคสัตว์ การฆ่าเพื่อบริโภค ตลอดจนการผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่จะถึงประชาชน อันจะทำให้วิชาชีพสัตวแพทย์มีความสำคัญ และมีบทบาทในสังคมมากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ (นิสิตสัตวแพทย์ มก.รุ่น 60. 2543: 10-11) เป็นการประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์อย่างมีศิลปะจรรยา คือต้องมีจริยธรรมอยู่ในจิตใจ ควรเป็นคนที่มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สัตวแพทย์จำเป็นต้องเรียนรู้ ปฏิบัติในจุดหมายเดียวกันคือ ช่วยชีวิตสัตว์ มีความเมตตากรุณา ยึดคำว่า ชีวิตมีความหมายกว้างมาก ไม่ว่าชีวิตคน หรือชีวิตสัตว์ ก็ชีวิตเหมือนกัน มิใช่ใกล้จะตายจึงจะช่วย ต้องหมายถึงชีวิตแม้ยังไม่มีโรค ก็ต้องป้องกันไว้ก่อน ชีวิตสัตว์บางครั้งก็ประสานกับชีวิตคนเนื่องจาก มี

ความผูกพันและมีความรักใกล้ชิดกัน เป็นสัตวแพทย์จึงต้องเต็มไปด้วยศิลปะจรรยาร่วมกัน งานการช่วยชีวิตจึงจะบรรลุล่วงไปได้

วิชาชีพสัตวแพทย์มีข้อบังคับอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม และการมีศิลปะในการรักษาโรค รวมทั้งศิลปะในการดำรงชีวิตด้วย ได้แก่ (1) เอาใจสัตว์มาใส่ใจคน ซึ่งมีการยึดหลัก animal welfare รวมทั้งการเอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเราด้วย เช่น ในการช่วยเหลือสัตว์ ถึงแม้ยังไม่เกิดโรคก็ต้องป้องกันไว้ก่อน มิใช่ใกล้ตายจึงจะช่วย (2) ไม่เห็นแก่เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ เช่น ไม่เอาธุระส่วนตัวหรือเรื่องส่วนตัวมาบดบังเวลาทำงาน (4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (5) ตรงต่อเวลา (6) ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเองด้วย เช่น ไม่ขายยาที่หมดอายุ เพียงต้องการเงิน (7) Service mind คือ การรักในงานบริการ ซึ่งต้องให้บริการด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือทั้งสัตว์และคน เช่น ช่วยจับสัตว์ ไม่รังเกียจสัตว์ป่วย ไม่ว่าสัตว์จะมีสภาพแย่เพียงใดก็ตาม แสดงความกระตือรือร้นที่จะรักษา และ (8) ใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมา เช่น ใช้หลักเหตุผล และหลักการวินิจฉัยเป็นขั้นตอนเพื่อการรักษาโรคอย่างถูกต้อง ไม่รักษาตามความรู้สึกหรือความเคยชินจนเกินไปนัก และสำหรับการทำงานอย่างมีจริยธรรมในสัตวแพทย์ที่รับราชการ ได้แก่ (1) ไม่รับสินบน (2) ช่วยเหลือประเทศชาติ เช่น เผยแพร่ความรู้ให้แก่เกษตรกร หรือร่วมงานกับหน่วยงานของรัฐบาล ในกิจการงานด้านปศุสัตว์ (3) บริการประชาชนอย่างเต็มที่ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร (4) กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน (5) ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เช่นโรคระบาดที่เกิดขึ้นต้องทราบและทำการแก้ไขป้องกันได้ทันท่วงที (6) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ (7) มีความซื่อสัตย์สุจริต

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานราชการ ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) จำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยเป็น 3 ด้าน คือ 1)พฤติกรรมของพลเมืองดี 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ ต่อมาในงานของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ ได้ทำการวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ (ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ 4) พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพสัตวแพทย์ที่ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์ไว้นั้น ผู้วิจัยพบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนดังนี้

ตาราง 1 สรุปความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์ กับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ	พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
- กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน - กล้าพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง - หลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด	- ไม่เห็นแก่เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว - ไม่รับสินบน - รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม
พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ - ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย - เสียสละในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ - ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว	- ใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมา - ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเอง - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ - ตรงต่อเวลา - มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน
พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้	
- การปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน - อธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ	

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ	พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์
พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	
- ปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน - ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์อย่างมีน้ำใจ - เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ	- ยึดหลัก animal welfare เอาใจสัตว์มาใส่ใจคน เอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเรา - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี - Service mind รักในงานบริการ บริการด้วยความจริงใจช่วยเหลือทั้งสัตว์และคน บริการประชาชนอย่างเต็มที่ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน - ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เมื่อมีโรคระบาดเกิดขึ้นต้องทราบและทำการแก้ไขป้องกันได้ทันท่วงที
พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน - มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อความสำเร็จในงาน ขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ - ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า - ปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	

ดังนั้น การวิจัยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในที่นี้ จึงควรมุ่งเน้นที่พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย พฤติกรรมที่สัตวแพทย์แสดงออกในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมโดยรวม เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรมในผู้ปฏิบัติ เช่น ซื่อสัตย์รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รักในการให้บริการ และบริการด้วยความจริงใจ ใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมาอย่างเคร่งครัด ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ความหมาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานราชการ ที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ไม่เห็นแก่เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับสินบน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด รวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

การวัด วิธีการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง อาจประเมินได้หลายแบบ เช่น การประเมินตนเอง ให้หัวหน้างานประเมิน เพื่อนร่วมงานประเมิน ใช้กลุ่มบุคคลภายนอกประเมิน เป็นต้น สำหรับการประเมินตนเอง ตัวอย่างงานวิจัย เช่น ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ที่สร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในงานวิจัยครั้งนี้ ให้สัตวแพทย์เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเอง โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ด้วย

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ความหมาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบเป็นลักษณะที่สัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานราชการ ใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา

และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน ที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเอง

การวัด ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64 สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบนี้ ให้สัตวแพทย์เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเอง โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ด้วย

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

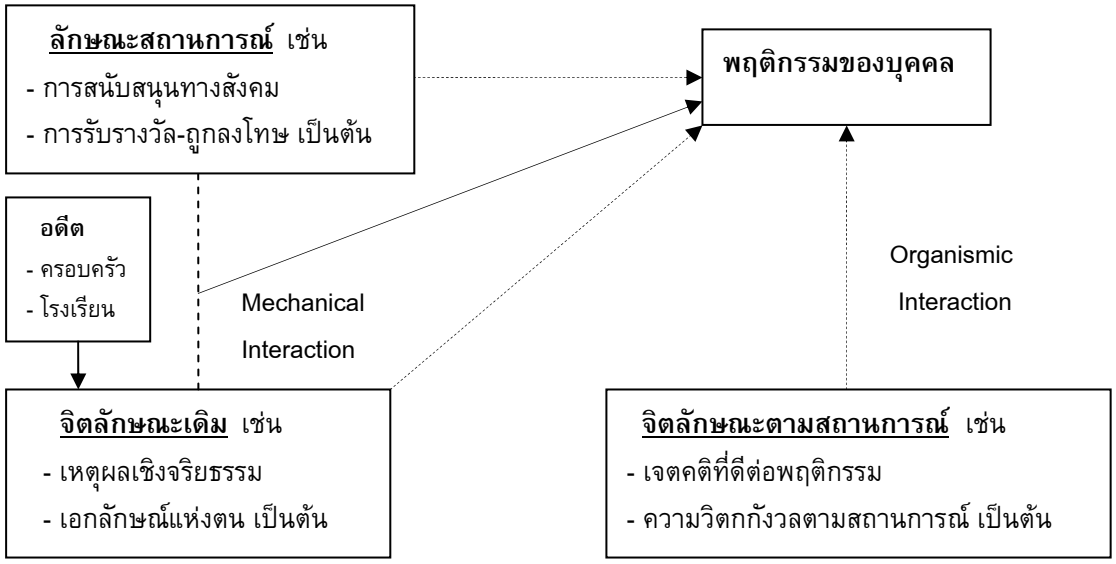
ความหมาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นลักษณะที่สัตวแพทย์ที่ปฏิบัติราชการ รักในการให้บริการ มีความจริงใจในการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือทั้งสัตว์และคน ยึดหลัก animal welfare เอาใจสัตว์มาใส่ใจคน เอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเรา ให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในระยะอันตรายเมื่อได้รับการร้องขอและอยู่ในฐานะที่ช่วยได้ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน มีการให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วอย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เมื่อมีโรคระบาดเกิดขึ้นต้องทราบ และทำการแก้ไขป้องกันได้ทันท่วงที

การวัด ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .65 สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านไม่เลือกปฏิบัติในงานวิจัยครั้งนี้ ให้สัตวแพทย์เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเอง โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ด้วย

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

พฤติกรรมทางสังคมมนุษย์ อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ รูปแบบทฤษฎีที่สำคัญคือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson; & Endler. 1977 ; Tett; & Burnett. 2003) (ภาพประกอบ 1) ได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เกิดจากสาเหตุหลัก 4 ประเภท คือ **1)** ***ลักษณะของสถานการณ์*** หมายถึง สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ปัจจุบัน ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมปัจจุบันหนึ่งๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคมของบุคคลรอบข้าง วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปทัสถานทางสังคม เป็นต้น ***2) จิตลักษณะเดิม*** หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ส่งผลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณ์แห่งอีโก้ เป็นต้น ***3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์*** ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) อาจวิเคราะห์ได้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูแบบหนึ่ง (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น และ **4)** ***จิตลักษณะตามสถานการณ์*** ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล กับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เช่น ความเครียดในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น

การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล *สาเหตุภายใน* คือ ลักษณะทางจิตใจต่างๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องโดนลงโทษ ส่วน *สาเหตุภายนอกตัวบุคคล* ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่ปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ แบบอย่างจากคนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคมวัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ ในกรณีของลูกน้อง หัวหน้างานจะเป็นสาเหตุภายนอกที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงานตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 113-115)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). *ทันตาภิบาล*. 10(2):105 ; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. (1977). *Personality at The Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology*.

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในเบื้องต้นในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ จากกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวรูปแบบดังกล่าว ทำให้แบ่งกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมของสัตวแพทย์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และ ความเครียดในการทำงาน

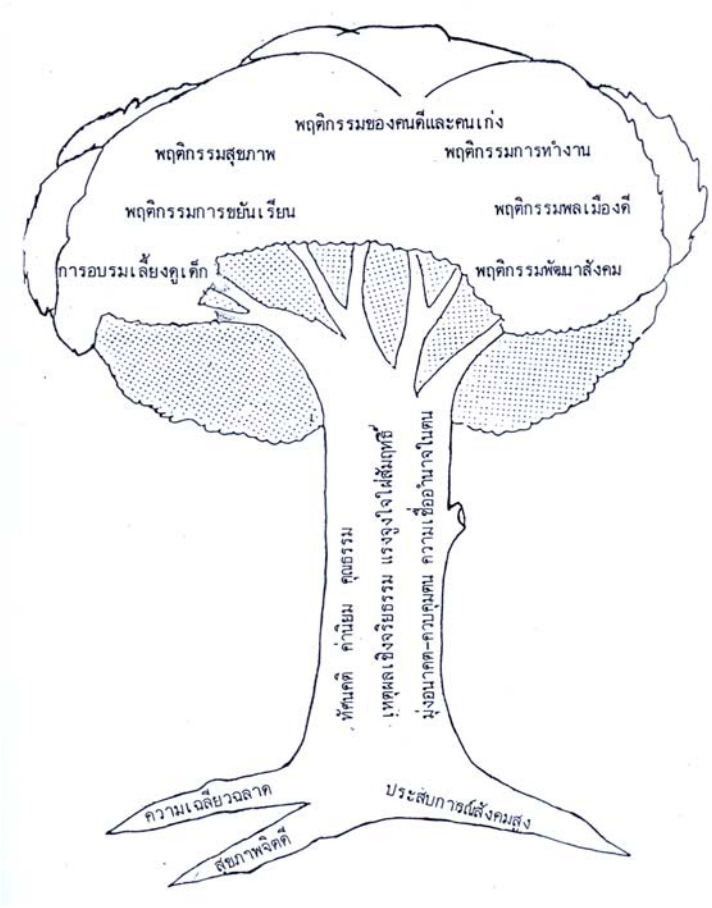
จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ส่งผลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณ์แห่งอีโก้ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ซึ่งลักษณะของสถานการณ์ที่ผู้วิจัยคาดว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์นั้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และทฤษฎีสำคัญที่แสดงว่าจิตลักษณะดังกล่าวเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมคนดีและคนเก่งคือ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าวของเยาวชนและประชาชนไทยอายุ 6 – 60 ปี จำนวนรวมหลายพันคน ซึ่งเป็นผลการวิจัยในประเทศไทยในช่วง 20 ปีนี้ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก (ภาพประกอบ 2) ในส่วนแรกคือ ดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนานี้มีสาเหตุอยู่สองกลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ 5) ทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้น ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่ 3 ของต้นไม้จริยธรรมคือ รากของต้นไม้ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้ อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้าน ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจทั้ง 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพ แวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียนและทางสังคมที่เหมาะสมนอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน

3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 2-3 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526, 2528)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. หน้า 10.

เมื่อศึกษาจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมามีเหตุผลที่อธิบายได้ว่า จิตลักษณะเป็นตัวทำนายพฤติกรรม โดยเฉพาะในทางจริยธรรมนั้น มิใช่จิตลักษณะใดจิตลักษณะหนึ่งเท่านั้นจะต้องมีหลายจิตลักษณะร่วมกัน สำหรับการศึกษาวิจัยงานในสังคมไทย จิตลักษณะที่ปรากฏในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมน่าจะมีความเหมาะสมที่สุด ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกเฉพาะบางจิตลักษณะที่น่าเชื่อว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในการวิจัยนี้ และได้เลือกตัวแปร จิตลักษณะอื่นๆและพฤติกรรมเดิม ที่คาดว่าเกี่ยวข้องมาทำการศึกษาด้วย ตัวแปรจิตลักษณะต่างๆ และพฤติกรรมเดิมที่นำมาศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ *(เช่น งานวิจัยของ*

ดุจเดือน พันธุมนาวิน; และอัมพร ม้าคนอง (2547) วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) และ นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546)) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (*เช่น งานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) และ นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546)*) เหตุผลเชิงจริยธรรม (*เช่น งานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) บังอร โสพส (2546) และ นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546)*) และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (*เช่น งานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา; และคณะ (2547) และ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547)*) เมื่อได้ทำการประมวลเอกสารแล้วสามารถนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับจิตลักษณะดังกล่าวไว้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need For Achievement)* เป็นปริมาณความเพียรพยายามของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากลำบากได้เป็นเวลานาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2531) นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ยังให้ความหมายแจงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นจิตลักษณะที่สำคัญตัวหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีความมานะบากบั่น เพียรพยายาม ฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ในสภาพการทำงานราชการนั้นมักมีอุปสรรคขัดขวางจึงต้องอาศัยคนที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงไม่ย่อท้อและวางแผนการและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงาน ทำอะไรก็ประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีประสิทธิภาพสูงด้วย คนที่มีแจงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด โดยขึ้นกับสิ่งจูงใจภายนอกด้วย ถ้าการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบ หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ในอันดับรองลงมา ดังนั้นข้าราชการจะพร้อมที่จะทำงานเพื่อหวังผลในระยะยาวและสามารถเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ไม่หวังพึ่งสภาพการณ์ภายนอกอื่นๆ เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพียงอย่างเดียว การทำงานเพื่อมุ่งผลของงานนี้จึงน่าจะทำให้พฤติกรรมการทำงานราชการอยู่นอกเหนือคำกล่าวที่ว่า “เช้าชามเย็นชาม” แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532: 44)

การวัด มีการสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้วยวิธีมาตรประเมินรวมค่า ที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งวิจัยผลของการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของราชการ ใช้วัดปริมาณการเพียรพยายามของผู้ตอบที่จะพัฒนาตนและงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนด

เป้าหมายให้เหมาะกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหาความรู้ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ในงานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับครูในระดับประถมศึกษา พบว่า ข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนก (ค่าที) ตั้งแต่ 2.68 ถึง 8.25 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 นอกจากนี้ยังมีแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้กับข้าราชการระดับ 3 ถึง 10 ใน 4 กระทรวง โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้กับข้าราชการในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ มีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เพื่อวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของสัตวแพทย์กลุ่มที่ศึกษา

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม งานวิจัยในประเทศไทย ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานมีหลายเรื่อง เช่น บังอร โสพส (2546) ซึ่งทำการศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน ของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน โดยนำตัวแปรจาก 3 ทฤษฎี (ได้แก่ ทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีขุมทรัพย์ทางปัญญา และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม) มาตรวจสอบว่าเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชาวไทยและชาวอเมริกันตามที่ระบุในทฤษฎีแต่ละทฤษฎีหรือไม่ และตัวแปรใดสามารถทำนายได้มากที่สุด โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรในประเทศไทย จำนวน 607 คน และในประเทศสหรัฐอเมริกาอีก 97 คน รวมทั้งสิ้น 704 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้ามากที่สุด (ร้อยละ 53.4) ในกลุ่มหัวหน้าชาวไทย โดยมีปริมาณการทำนายได้มากกว่ากลุ่มตัวแปรในทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ และมากกว่าค่าทำนายของกลุ่มตัวแปรในทฤษฎีขุมทรัพย์ทางปัญญาอย่างมาก และผลวิจัยสำคัญที่พบคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีบทบาทมากที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการทำงาน โดยตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ มีปริมาณการทำนายได้ในลำดับรองลงมา แต่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะเพียงตัวเดียวที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชัดเจนเฉพาะกลุ่มหัวหน้าอเมริกัน นอกจากนี้ในกลุ่มหัวหน้าชาวอเมริกันโดยรวม ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 4 ตัวแปร ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานได้ร้อยละ 40.8 และทำนายได้ร้อยละ 33.3 ถึง 51.1 ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายได้เพียงตัวเดียว (เบต้าในกลุ่มรวม = .64 และกลุ่มหัวหน้าจากธนาคารพาณิชย์ = .71) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ทำการวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย

เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัยคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .46) และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 41 ในกลุ่มตำรวจที่มีการศึกษาสูง โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (เบต้า = .49) เช่นกัน นอกจากนี้ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ 5 ตัวแปร และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มรวมและชั้นประทวนกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 36.43 และ 39.61 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกทั้งสองกลุ่ม (เบต้า = .54 และ .38 ตามลำดับ) งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ อัมพร ม้าคนอง (2547) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบผลวิจัยว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16.9 พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .21) ในกลุ่มรวม และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ในงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังเช่น ผลงานวิจัยของ โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบผลวิจัยว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 27.1 ในกลุ่มรวม โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 (เบต้า = .15) พบผลในกลุ่มย่อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับความเชื่ออำนาจในตน สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 20.9 ในกลุ่มครูเพศชาย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .30) และ ตัวแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และเจตคติต่ออาชีพครู สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 30.8 ในกลุ่มครูอายุมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (เบต้า = .25) เช่นเดียวกัน และในผลงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 3-10 จาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ สามารถทำนายเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 55 ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลเป็นลำดับที่ 2 ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21) นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ สามารถทำนายพฤติกรรม

ตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ร้อยละ 69 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 2 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .34)

จากข้อค้นพบของงานวิจัยข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเท่าใด ก็จะสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์มากเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็น ประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้าธนาคาร พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ พฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ พฤติกรรมจริยธรรมของครู และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดได้ว่า ยิ่งสัตวแพทย์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเท่าใด ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย *ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)* หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ถ้าสังคมนั้นมีความมั่นคงของสภาพแวดล้อมสูง ไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะรอรับผลที่ดีในอนาคตในสังคมต่างๆ ในปัจจุบันนั้น ยิ่งสังคมมีความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ต้องรอรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนนานยิ่งขึ้น เช่น ทำตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่าในปัจจุบันทันที (Skinner. 1986 ; อ้างอิงจาก บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) เช่น เพื่อให้มีสุขภาพดี มีอายุยืน ฉะนั้นสังคมซึ่งนับว่าจะเจริญขึ้น คนก็ต้องรอคอยผลแห่งการกระทำของตนมากขึ้น โดยเฉพาะคนในอาชีพราชการและโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป

การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่าและมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเองนี้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายประเภท เช่น พฤติกรรมรักษาสุขภาพอนามัย (รัตนา ประเสริฐสม. 2526) พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการเล่นเกม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. 2520) และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 ; อ้างอิงจาก Agran. 1985)

ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงและควบคุมตนเองได้นั้น จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่าง

เหมาะสมเพื่ออนาคตที่ดี 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักควบคุมตน หรือการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2531)

ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง จึงเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล วางแผนปฏิบัติการ เพื่อรอรับผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคล ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้มากน้อยเพียงใด

การวัด มีการสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในงานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ศึกษาผลการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของราชการ ใช้วัดความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการแสดงนิสัยของบุคคลว่าสามารถอดได้รอได้ สามารถควบคุมพฤติกรรมของตน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้ ต่อมา วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนขึ้น มีจำนวนข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 เนื่องจากแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 20 ข้อ

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ทำการศึกษาว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเป็นตัวแปรสำคัญในการบ่งชี้พฤติกรรมการประหยัดพลังงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการในสถาบันราชภัฏ 24 แห่ง จำนวน 1,294 คน พบผลวิจัยที่สำคัญว่า ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดเวลาของอาจารย์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37 และทำนายในกลุ่มย่อยได้ตั้งแต่ ร้อยละ 36 ถึง 39 โดยสามารถทำนายได้มากที่สุดร้อยละ 39 ในกลุ่มเพศชาย โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .23) และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองถึงลำดับที่สามในกลุ่มย่อยต่างๆ หลายกลุ่ม (เบต้า = .20 ถึง .24) ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานและวัสดุสำนักงานของอาจารย์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 31 และทำนายในกลุ่มย่อยได้ตั้งแต่ ร้อยละ 27 ถึง 35 โดยสามารถทำนายได้มากที่สุดร้อยละ 35 ในกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมาก และในกลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมี

บทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .23) และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองถึงลำดับที่สามในกลุ่มย่อยต่างๆ หลายกลุ่ม (เบต้า = .17 ถึง .27) และ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดในการใช้จ่ายของอาจารย์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33 และทำนายในกลุ่มย่อยได้ตั้งแต่ ร้อยละ 29 ถึง 35 โดยสามารถทำนายได้มากที่สุดร้อยละ 35 ในกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมาก และในกลุ่มอาจารย์เพศชาย โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกทั้งในกลุ่มรวม (เบต้า = .43) และในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (เบต้า = .39 ถึง .46) ในงานของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่และข้าราชการระดับกลางที่ทำงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัด 12 กระทรวง จาก 13 จังหวัด จำนวน 1,253 คนพบผลการวิจัยว่า ข้าราชการใหม่ที่มีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนต่ำกว่าข้าราชการเก่าอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้ควรมีการฝึกอบรม แนะนำหรือปฐมนิเทศเพื่อกระตุ้นให้มีการนำลักษณะมุ่งอนาคต ที่คาดว่าจะเป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวข้าราชการที่บรรจุใหม่บางคนแล้ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันการลาออกจากราชการ ที่จะเกิดขึ้นตามในอนาคต และควรพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนในผู้ที่มีลักษณะอื่นๆ สูงคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการทำงานราชการ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต เพื่อให้ครบองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาในหมู่ข้าราชการให้ได้ผลแน่นอนขึ้น เพราะลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น ต่อมา บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แก่ข้าราชการใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยมีการสร้างตัวแบบพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และพิสูจน์ประสิทธิผลของต้นแบบพัฒนานั้น โดยใช้กิจกรรมการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีปริมาณลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด โดยการฝึกมุ่งอนาคตให้ผลต่อเจตคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมทำงานราชการ 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ส่วนการฝึกควบคุมตนส่งผลต่อพฤติกรรมทำงาน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต และ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ต่อมา นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 คน เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัยที่สำคัญคือ ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมีประสิทธิผลมากกว่าข้าราชการตำรวจในกลุ่มตรงกันข้าม และพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการ

ควบคุมตนร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 36.4 ในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 39.6 ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สอง ทั้งในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตรและกลุ่มรวมชั้นประทวน (เบต้า = .17 และ .27 ตามลำดับ) และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนนี้ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงานจราจร สายงานปราบปราม และสายงานปราบปรามที่มีอายุราชการน้อย ได้ร้อยละ 8.9 2.0 และ 2.6 ตามลำดับ โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในกลุ่มดังกล่าวทั้ง 3 กลุ่ม (เบต้า = .22 -.10 และ -.15 ตามลำดับ) ในงานวิจัยข้าราชการครู ของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูซึ่งสอนในระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการ จำนวน 276 คน พบผลวิจัยว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 15.2 ทำนายในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ร้อยละ 12.1 ถึง 27.6 และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 27.6 ในกลุ่มควบคุม โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีบทบาทสำคัญในการทำนายเป็นลำดับแรกทั้งในกลุ่มรวม (เบต้า = .19) และ กลุ่มย่อยต่างๆ (เบต้า = .22 ถึง .39) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 27.1 ทำนายในกลุ่มย่อยต่างๆได้ร้อยละ 29.2 ถึง 34.1 และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 34.1 ในกลุ่มครูเพศหญิง โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีบทบาทสำคัญในการทำนายเป็นลำดับแรกทั้งในกลุ่มรวม (เบต้า = .26) และ มีบทบาทสำคัญในการทำนายเป็นลำดับแรกและลำดับที่สองในกลุ่มย่อยต่างๆ (เบต้า = .21 ถึง .34) ในงานวิจัยบุคลากรสาธารณสุข ของ วิรัติ ปานศิลา (2542) ที่ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย เขตภาคเหนือในประเทศไทย จำนวน 634 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลได้ร้อยละ 11 ในกลุ่มรวม โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีบทบาทสำคัญในการทำนายเป็นลำดับที่สอง (ค่าอาร์ = .13) นอกจากนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะและกลุ่มสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลเพศหญิง กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มที่มีรายได้มาก โดยทำนายได้ร้อยละ 11 ร้อยละ21 และ ร้อยละ 9 ตามลำดับ โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีบทบาทสำคัญในการทำนายเป็นลำดับที่สองในทุกกลุ่มย่อยดังกล่าว (ค่าอาร์ = .18 , .25 และ .18 ตามลำดับ) พบผลวิจัยที่สอดคล้องกันในงานของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่

เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ตึกผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 1 เขต 2 และ เขต 4 จำนวน 330 คน พบผลวิจัยที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ร่วมกับตัวแปรพรหมวิหารสี่ เหตุผลเชิงจริยธรรม การปฏิบัติทางศาสนา สามารถทำนายพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วยของพยาบาล ได้ร้อยละ 35.5 ในกลุ่มรวม ทำนายได้ร้อยละ 31.5 ถึง 48.9 ในกลุ่มย่อยต่างๆ และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 48.9 ในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .31) และเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มพยาบาลอายุน้อยและกลุ่มอายุราชการน้อย (เบต้า = .32) และในผลงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) เรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 3-10 จาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในส่วนของลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 87 และ 55 ตามลำดับ ซึ่งลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลเป็นลำดับแรก ผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28 และ .25 ตามลำดับ)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับข้าราชการกลุ่มต่างๆ เช่น ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล พยาบาล และข้าราชการในกระทรวงต่างๆ พบผลสอดคล้องกันว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของข้าราชการสายงานดังกล่าว ยิ่งมีปริมาณมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ข้าราชการเหล่านั้นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่าสัตวแพทย์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้นด้วย

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเหลือเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ ตลอดจนการขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดหลักคุณธรรม หรืออุดมคติบางประการ สถานการณ์ขัดแย้งเช่นนี้จึงเป็นสถานการณ์ทางจริยธรรม เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจึงจัดเป็นลักษณะทางจิตอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และการทำงาน

อย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมของบุคคล ซึ่งจะเป็นการพัฒนาไปเองตามธรรมชาติเมื่อบุคคลอายุมากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ก็จะมีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531: 61-62 ; 2543: 174)

ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543: 174-175 ; อ้างอิงจาก Kohlberg. 1964, 1976. *Review of Child Development Research, Moral Development and Behavior : Theory ,Research,and Social Issues.*) กล่าวถึงกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกผิดของการกระทำอันขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทางปัญญาอายุและวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะมีพัฒนาการเป็นขั้นๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับและข้ามขั้นหรือเร่งขั้นแต่อย่างไร และจริยธรรมในแต่ละขั้นจะเป็นผลของการคิดไตร่ตรองซึ่งเกิดจากข้อมูลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่างๆและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับ ตลอดจนการที่บุคคลจัดระบบความคิดอย่างเป็นระบบ เกิดเป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากจริยธรรมเดิมที่มีอยู่ในเรื่องของคุณภาพ โดยแบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วยขั้นย่อยๆ 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะของพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล

ตาราง 2 แสดงเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524: 30)

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้น 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (2-7 ปี) ขั้น 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10 ปี)	1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10 ปี)
ขั้น 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี) ขั้น 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (13-16 ปี)	2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี)
ขั้น 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปี ขึ้นไป) ขั้น 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (16 ปี ขึ้นไป)

เนื่องจากในงานวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการประมวลรายละเอียดของเหตุผลเชิงจริยธรรมเน้นไปที่ระดับที่ 3 โดยแบ่งเป็นขั้นที่ 5 และ 6 ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 3 เรียกว่าระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคลขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพินิจพิจารณาไตร่ตรองและใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตนเองต่อสังคมมากที่สุด โดยไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามที่ผู้มีอำนาจหรือ

ผู้มีอิทธิพลกำหนด และไม่ต้องการเลียนแบบค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีอายุ 16 ปี ขึ้นไป แบ่งเป็น 2 ขั้น คือ

(1) ขั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ บุคคลจะทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคคลจะมีเหตุผลต่อการกระทำของตนเอง และเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ในสังคม สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น

(2) ขั้นหลักการทำตามอุดมคติสากล ในระดับนี้ถือว่าเป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม บุคคลจะทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินด้วยความคิด คุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำสิ่งต่างๆ ในแนวทางของตนเอง ที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักสากลที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งหลักดังกล่าวก็คือ หลักการของความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม และการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการกระทำความดีเพื่อผดุงไว้ซึ่งความดีนั่นเอง ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนั้นถือว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2540: 77-79)

สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลอ้างถึงในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์หรือคุณธรรมค่านิยมหลายด้าน เหตุผลนี้จะสะท้อนพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล เรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ 1. หลักการเชื่อฟังคำสั่ง หลบหลีกการลงโทษทางกาย 2.หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3. หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4. หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5. หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง 6. หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล

การวัด วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เป็นหลักมี 3 วิธี คือ วิธีให้เขียนตอบโดยอิสระ วิธีให้เลือกตอบ และวิธีให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา วิธีการดังกล่าวเกิดขึ้นจากการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามหลักวิชา อย่างไรก็ตามแม้วิธีการเหล่านี้จะใช้ได้ผลดี เหมาะสมกับงานและช่วงสมัยของการศึกษาวิจัยช่วงนั้นๆ แต่พบว่ามีข้อจำกัดอยู่ในแต่ละวิธี วิธีวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เคยใช้กันแพร่หลายในการวิจัยกับคนไทยคือ วิธีให้เลือกตอบ และวิธีให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา แต่ด้วยปัญหาและข้อจำกัดของเครื่องมือหลักที่ใช้ในการศึกษาและพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมดังกล่าว ทำให้ในประเทศไทยมีผู้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรมในการกระทำพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ โดยแต่ละสถานการณ์ มีคำตอบให้เลือกตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ภายใต้กรอบแนวคิด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์กมาใช้หลายงาน เช่น แบบวัดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520) เป็นแบบวัดที่ให้ตอบแต่ละเรื่องเป็น 6 คำตอบ แบบวัดดังกล่าว ใช้กันแพร่หลายอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ปัญหาที่พบคือ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาค่อนข้างต่ำ ต่อมา โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการวัดแบบมาตรประเมินรวมค่า (The summated ratings) ประกอบด้วย

สถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า ที่แสดงเหตุผลของผู้ตอบ ในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก (ซึ่งผ่านการทดสอบมาแล้วว่า การใช้เหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ในการวัดแบบมาตรประเมินค่า แบบวัดทั้งฉบับจะให้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา สูงกว่าการใช้เหตุผลในขั้นอื่นๆ) แต่ละประโยคมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” โดยมีการนำแบบวัดนี้ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 ต่อมา บังอร โสพส (2546) นำแบบวัดนี้ไปใช้ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาข้ามวัฒนธรรม ด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และเมื่อนำแบบวัดดังกล่าวมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในงานของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) เพื่อศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และนำไปใช้ในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) เรื่องปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ.80 และเนื่องจากแบบวัดของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้ถูกนำไปใช้วัดเหตุผลเชิงจริยธรรมในหลายงานวิจัยและอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมดังกล่าว มาใช้วัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของสัตวแพทย์ในกลุ่มตัวอย่างนี้

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม งานวิจัยในประเทศไทย ที่พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานมีหลายเรื่อง เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 คน เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรทั้งในกลุ่มสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมรวม 6 ตัวแปร พบผลวิจัยที่สำคัญคือ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 36.4 ในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 39.6 ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 43.9 ในกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สามในกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาสูง (เบต้า = .15 และ .14 ตามลำดับ) และยังพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงานสอบสวน และสายงานจราจร ได้ร้อยละ 5.2 และ 8.9 ตามลำดับ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในสายงานสอบสวน (เบต้า = .23) และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในสายงานจราจร (เบต้า = .21) นอกจากนี้งานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อ

จิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูซึ่งสอนในระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการ จำนวน 276 คน พบผลวิจัยว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมวัดก่อนฝึก ร่วมกับตัวแปรค่านิยมในอาชีพ และเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมวัดก่อนฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มครูที่มีอายุน้อย ได้ร้อยละ 31.7 โดยที่เหตุผลเชิงจริยธรรมวัดก่อนฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สอง (เบต้า = .26) นอกจากนี้ เหตุผลเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึกร่วมกับค่านิยมในอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 35.4 ในครูกลุ่มรวม ทำนายในกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 29.9 ถึง 40.2 โดยที่เหตุผลเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยต่างๆ (เบต้า .24 ถึง .35) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 330 คน จาก 6 โรงพยาบาล 3 เขต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวแปรอีก 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน การนับถือศาสนาและการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มย่อย ที่เป็นพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส คือทำนายได้ร้อยละ 32.5 โดยเป็นตัวแปรที่เด่นชัดอันดับที่สองในกลุ่มย่อยดังกล่าว (เบต้า = .14) และในงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน 256 คน พบผลวิจัยคือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล ในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาลจิตเวชน้อยได้ร้อยละ 27.7 โดยที่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สอง (เบต้า = .24) และยังพบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 49.1 โดยเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สอง (เบต้า = .36) และในผลงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เรื่อง กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 3-10 จาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในส่วนของเหตุผลเชิงจริยธรรมคือ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ สามารถทำนายเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 55 ซึ่งเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลเป็นลำดับที่ 3 ผ่านตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14) นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญคือ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ร้อยละ 61 โดยที่

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับข้าราชการกลุ่มต่างๆ เช่น ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู พยาบาล และข้าราชการในกระทรวงต่างๆ พบผลสอดคล้องกันว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม ของข้าราชการสายงานดังกล่าว ยิ่งมีปริมาณมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ข้าราชการเหล่านั้นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

การนับถือศาสนากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

พระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนให้เกิดพัฒนาการในบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก ผ่านกระบวนการอบรมเลี้ยงดูและปฏิสัมพันธ์จากบุคคลในครอบครัวและชุมชน พุทธศาสนาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันทั้งทางตรงและทางอ้อม (อ้อมเดือน สดมณี. 2536: 6) หลักธรรม ความประพฤติปฏิบัติการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา ได้หล่อหลอมชีวิตจิตใจและลักษณะนิสัยของคนไทยให้เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวางและร่าเริงแจ่มใส ชอบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงความเป็นมิตรเข้ากับใครได้ง่าย ยินดีในการให้และแบ่งปัน พร้อมที่จะบริจาคและให้ความช่วยเหลือ มีน้ำใจอันเป็นลักษณะเด่นชัด ที่ชนต่างชาติมักสังเกตเห็นและประทับใจ (พระธรรมปิฎก. 2537: 16-17) จากที่ได้กล่าวมานั้น พุทธศาสนามีบทบาทสำคัญมากในการดำเนินชีวิตของบุคคล รวมถึงบทบาทในการประกอบอาชีพของบุคคลด้วย

ดังนั้นการนับถือศาสนา จึงเป็นปัจจัยเชิงเหตุในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะและพฤติกรรมเดิมที่คาดว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยได้วัดด้านวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

วิถีชีวิตตามแนวศาสนากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย *วิถีชีวิตตามแนวศาสนา (Religious Life Style)* คือ การที่บุคคลเลือกดำเนินชีวิตประจำวันโดยมีความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม หรือแบบแผนพฤติกรรมตามหลักธรรมคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือ (งามตา วนินทานนท์. 2536: 27) ตัวอย่างเช่น วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอยู่กับพระพุทธศาสนาเป็นเวลานาน การดำเนินชีวิต ประเพณี พิธีการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงชีวิตก็มีความเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนามาโดยตลอด เช่น คติการดำเนินชีวิต การแต่งงาน ทำบุญ พิธีศพ ตลอดจนประเพณีและเทศกาลประจำปี ซึ่งเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น มาฆบูชา วิสาขบูชา เข้าพรรษา ออกพรรษา ทอดกฐิน เป็นต้น พุทธศาสนิกชนก็จะร่วมทำบุญ ประกอบกิจกรรมทางศาสนาที่วัด แบบแผนตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้นำการยึดถือเป็นแนวนำและเป็นมาตรฐานสำหรับความประพฤติ การบำเพ็ญกิจหน้าที่ และดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยทุกระดับตั้งแต่เกิดจนตาย สภาพดังกล่าวได้เป็นมาช้านาน จนฝังลึกในจิตของคนไทย กลายเป็นเครื่องหล่อหลอม

กลั่นกรองนิสัยใจคอพื้นจิตของคนไทยให้มีลักษณะเฉพาะตน จนเรียกว่า เป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย (พระธรรมปิฎก. 2537: 1-4) ดังนั้นแบบการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาที่บุคคลนับถือจึงมีส่วนอย่างยิ่งในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า วิถีชีวิตตามแนวศาสนา หมายถึง การประพฤติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ วิธีการพักผ่อนหย่อนใจ นิสัยการให้ทาน การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

การวัด แบบวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนาที่มีการนำมาใช้กันมาก เป็นแบบวัดการปฏิบัติทางพุทธศาสนาและวิถีชีวิตแบบพุทธที่สร้างขึ้นโดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ในงานวิจัยเรื่อง “ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต” โดยแบบวัดวิถีแบบพุทธ มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณความเป็นไปได้ ที่บุคคลจะเลือกประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างสอดคล้องตามหลักคำสอน และหลักธรรมในพุทธศาสนา ในเรื่อง การเลือกอาชีพ การคบเพื่อน การใช้เวลาว่าง และวิธีการพักผ่อนหย่อนใจของบุคคล มีจำนวนข้อคำถาม 10 ประโยค แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85 โดยแบบวัดนี้ได้มีการนำไปใช้ในงานวิจัยหลายงานด้วยกัน ดังเช่นเมื่อนำมาใช้ในงานของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 นอกจากนี้ อนิสรา จรัสศรี (2541) ทำการศึกษาวิจัย เรื่องลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งนำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มพยาบาลเช่นเดียวกัน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 เมื่อนำมาใช้ในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 และในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้มีการนำแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) มาปรับใช้โดยเปลี่ยนแปลงข้อความบางส่วนให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนาใดๆ ของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 จากที่ได้กล่าวมานั้น เนื่องจากแบบวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนาที่สร้างขึ้นโดย วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วยเช่นกัน

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างวิถีชีวิตตามแนวศาสนา กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในงานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547) เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบผลวิจัยคือ ในกลุ่มรวม มัคคุเทศก์ที่มีลักษณะทางศาสนาสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางศาสนาต่ำ (ค่าเฉลี่ย 52.19 และ 49.33 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มย่อย พบว่า มัคคุเทศก์ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำและมีลักษณะทางศาสนาสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม พบผลในกลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 52.12 และ 49.48 ตามลำดับ) และยังพบว่า ลักษณะทางศาสนา ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขอนามัยของนักท่องเที่ยว ของมัคคุเทศก์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 18.3 และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 23.4 ในกลุ่มโสด โดยลักษณะทางศาสนา มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มโสด (เบต้า = .15 และ .24 ตามลำดับ) นอกจากนี้ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูซึ่งสอนในระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการ จำนวน 276 คน พบผลวิจัยว่า ความใกล้ชิดศาสนา ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมจริยธรรมทั่วไป ได้ร้อยละ 15.2 ในกลุ่มรวม และทำนายได้ร้อยละ 12.4 ถึง 25.8 ในกลุ่มย่อยต่างๆ โดยที่ความใกล้ชิดศาสนาเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .17) และยังมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในกลุ่มครูที่มีการฝึกมุ่งอนาคตและควบคุมตนมาก และในกลุ่มครูที่มีอายุมาก (เบต้า = .23 และ .32 ตามลำดับ) และในการวิจัยกับกลุ่มพยาบาลของอนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 370 คน พบผลที่สำคัญคือ พยาบาลที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก หรือมีการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานพยาบาลดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์อย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม และยังพบว่า วิถีชีวิตแบบพุทธร่วมกับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาท เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติต่องานพยาบาล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม โดยทำนายได้ร้อยละ 31 ถึง ร้อยละ 42 โดยเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพลำดับที่สองถึงสามในการเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม (ค่าอาร์อยู่ระหว่าง .51 ถึง .61) นอกจากนี้ สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ทางด้านจิตใจ และอารมณ์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม โดยทำนายได้ร้อยละ 33 ถึง ร้อยละ 41 ซึ่งวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพลำดับแรกถึงลำดับที่สามในการเข้าทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม

โดยที่วิถีชีวิตแบบพุทธ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพลำดับแรกในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ค่าอาร์อยู่ระหว่าง .43 ถึง .64) ซึ่งพบผลวิจัยที่สอดคล้องกันในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 256 คน พบผลวิจัยที่สำคัญคือ พยาบาลที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยที่เหมาะสมมากกว่าพยาบาลที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธน้อย พบในกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพยาบาลโสด กลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลจิตเวชน้อย และกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และยังพบผลว่า ตัวแปรการมีวิถีชีวิตแบบพุทธ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ อีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยในกลุ่มย่อยต่างๆ มีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 45.7 ถึง 69.3 โดยทำนายได้สูงสุดร้อยละ 69.3 ในกลุ่มพยาบาลโสด โดยที่การมีวิถีชีวิตแบบพุทธเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สามในกลุ่มพยาบาลโสด (เบต้า = .14)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น มัคคุเทศก์ ข้าราชการครู และพยาบาล พบผลสอดคล้องกันว่า กลุ่มตัวอย่างสายงานต่างๆ ยิ่งมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาปริมาณมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้จึงคาดว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้นด้วย

ลักษณะสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ลักษณะสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะภายนอกจิตใจของบุคคลที่บุคคลเผชิญอยู่ปัจจุบัน ซึ่งอาจเอื้ออำนวย หรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น แบบอย่าง การสนับสนุนจากคนรอบด้าน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการกระทำ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ซึ่งลักษณะของสถานการณ์ ที่ผู้วิจัยคาดว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์นั้น ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (*เช่น งานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา; และคณะ (2547) กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547) ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) และ นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546)*) และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (*เช่น งานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ(2547) และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2002)*) เมื่อได้ทำการประมวลเอกสารแล้วสามารถนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับจิตลักษณะดังกล่าวไว้ดังนี้

การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย การมีแบบอย่างหรือตัวแบบ จัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ ครู เพื่อน ผู้ร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2544: 1) ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว บุคคลผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนี้มากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จึงหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. 2520: 11)

กระบวนการเลียนแบบนี้ นักจิตวิทยาสังคม และนักจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้พยายามคิดค้นทฤษฎี และวิธีการมาตรฐานในการอธิบายถึงพฤติกรรมขั้นพื้นฐานเช่น Albert Bandura (1997: 89) ซึ่งได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้โดยมีตัวแบบไว้ 4 ประการคือ 1) การเอาใจใส่ (Attentional processes) เป็นการที่ผู้เลียนแบบมีความใส่ใจ สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรกคือ เมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and motivation) เป็นการที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ และเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือ เป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็ยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น

การมีแบบอย่างในการทำงานของสัตวแพทย์ จึงได้แก่ สภาพการทำงานที่มีสัตวแพทย์คนอื่น เพื่อนร่วมงาน และ/หรือหัวหน้างานในสถานที่ทำงาน ซึ่งสัตวแพทย์สามารถรับรู้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ได้ ถ้าบุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแล้ว ย่อมจะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสัตวแพทย์ที่ทำงานร่วมกันได้

ดังนั้น การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การรับรู้ของสัตวแพทย์ จากการสังเกตเห็นแบบอย่างเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จากบุคคลรอบ

ข้างที่ดีหรือไม่ดีจากการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน อย่างไม่เป็นทางการในขณะปฏิบัติงาน

การวัด ในงานของ ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ได้มีการสร้างแบบวัดการมีแบบอย่างการประหยัดทรัพยากร โดยวัดจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 ถึง .55 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 ในงานของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้สร้างแบบวัดการเป็นแบบอย่างของตำรวจ ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา และระดับเพื่อนร่วมงาน และผลปฏิบัตินั้นๆ โดยพิจารณาว่าน่าจะนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของตนมากเพียงใด วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .59 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 นอกจากนี้ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นการวัดปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญกับตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยวัดจากสมาชิกในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 15 ข้อ วัดโดยใช้มาตรประเมินรวมค่า แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 เนื่องจากการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่สร้างขึ้นในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในงานของ ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์สถาบันราชภัฏ พฤติกรรมประหยัดทรัพยากรประกอบด้วย พฤติกรรม 3 ด้าน คือ ประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุสำนักงาน และประหยัดค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ของสถาบันราชภัฏ 24 แห่ง จำนวน 1,940 คน พบผลวิจัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการมีแบบอย่างการประหยัดทรัพยากรกับพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร คือ การมีแบบอย่างการประหยัดทรัพยากร ร่วมกับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมประหยัดวัสดุสำนักงานและพฤติกรรมประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 44 และ 40 ตามลำดับ โดยที่การมีแบบอย่างการประหยัดทรัพยากร เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองในสองพฤติกรรมย่อยดังกล่าว (เบต้า = .24 และ .24) ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานใน

ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 คน เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัย คือ การเห็นแบบอย่างในการทำงานร่วมกับ ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 11.9 ในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 14.1 ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 22.6 ในกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาสูง โดยการเห็นแบบอย่างในการทำงาน มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มในกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย และมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับที่สองในกลุ่มรวมชั้นสัญญาบัตร นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมชั้นประทวนและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม (เบต้า = .21 ถึง .37) นอกจากนี้ในงานของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบผลวิจัยที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับลักษณะยั่วยุของสถานการณ์ และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ ได้ร้อยละ 16.3 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 28.2 ในกลุ่มเรียนสาขาวิชาการท่องเที่ยว โดยที่การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .21) และเป็นตัวทำนายที่สำคัญตัวแรกในกลุ่มเรียนสาขาวิชาการท่องเที่ยว (เบต้า = .37) และในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 256 คน พบว่า เมื่อใช้ตัวตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และปริมาณการได้รับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นตัวทำนาย พบผลวิจัยที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 13 และ 14.6 ตามลำดับ (เบต้า = .36 และ .38 ตามลำดับ) และยังพบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านจิตเวชน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 34.2 (เบต้า = .59) และสามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้สูงสุดในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพน้อย โดยทำนายได้ร้อยละ 25.8 (เบต้า = .51) และในผลงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในส่วนของการมีแบบอย่างในการทำงานคือ การมีแบบอย่างในการทำงาน ร่วมกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำใน

สิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 60 โดยที่การมีแบบอย่างในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .06)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ มัคคุเทศก์ พยาบาล และข้าราชการในกระทรวงต่างๆ พบผลสอดคล้องกันว่า กลุ่มตัวอย่างสายงานต่างๆ ยิ่งมีการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่ายิ่งสัตวแพทย์มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย *การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)* ตามความหมายในบทความของ Bhanthumnavin (2000: 155-166) ได้ให้นิยามการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ด้านได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความห่วงใย ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี ให้การแนะนำ คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้ความเข้าใจ หรือในการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) นอกจากนี้ Hubbard (นวพรรษ วุฒิธรรม. 2545: 29 ; อ้างอิงจาก Hubbard. 1984: 266) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมีโครงสร้างหลายมิติประกอบด้วยการสื่อสารที่ดี ทำให้มีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมด้วย ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมมีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก อาจมีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความช่วยเหลือ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับในสังคม ชีวิตมีความหมายมากขึ้น และมีความสุข ซึ่งสามารถสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมได้ว่า การที่บุคคลได้รับการเอาใจใส่ ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อนที่ทำงาน หรือหัวหน้างาน ของแต่ละบุคคลก็ได้ ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของครอบครัว

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้างาน เป็นเสมือนตัวคุ้มกันที่มีอิทธิพลในการชดเชยความไม่พอในสภาพทั่วไปในสังคมที่ทำงาน แต่จะไม่มีอิทธิพลเมื่อสภาพทั่วไปทางสังคมของสถานที่ทำงานเป็นเชิงบวก (Repetti. 1987: 715) นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถอดทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (Sarason; et al. 1983: 127)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน จึงหมายถึง การรับรู้ของสัตวแพทย์ถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน อันประกอบด้วย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน

การวัด มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ในงานของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) โดยดัดแปลงมาจาก แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของสาราซัน และคณะ (Sarason; et al. 1983) ใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 150 คน มีจำนวนข้อคำถาม 28 ข้อ ประกอบด้วย การรับรู้ความช่วยเหลือในด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 และมีการนำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาใช้ต่อๆมา ดังเช่นในงานของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้ดัดแปลงแบบวัดมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน ลักษณะคำถามประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนในด้านอารมณ์ ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านข้อมูลย้อนกลับ และข้อมูลข่าวสารจากสมาชิกในครอบครัวและบุคลากรในหน่วยงาน มีจำนวนข้อคำถาม 28 ข้อ พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ส่วน สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) นำมาใช้วัดในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะคำถามประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนในด้านวัสดุสิ่งของ ด้านข้อมูลย้อนกลับ และด้านข้อมูลข่าวสารจากบุคคลในหน่วยงาน มีจำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ.92 และในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานขึ้น โดยวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ จากสมาชิกในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 10 ข้อ วัดโดยใช้มาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 เนื่องจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่สร้างขึ้นในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ด้วย

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 5 โรงงาน จำนวน 485 คน พบผลวิจัยในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยคือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ร่วมกับการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สภาพ แวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานและการทำงานหนักเกินไป สามารถทำนายพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงาน

อย่างปลอดภัยในพนักงานกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ ทำนายได้ร้อยละ 23.7 และ 32.8 ตามลำดับ โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ (เบต้า = .19 และ .25 ตามลำดับ) ส่วน ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2002) ได้ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นหัวหน้างานและลูกน้อง จำนวน 355 คู่จากสถานีอนามัยตำบลในประเทศไทย ซึ่งศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและแรงงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง ทั้งการประเมินตนเองและประเมินโดยหัวหน้า พบผลวิจัยที่สำคัญคือ ลูกน้องที่รายงานว่าหัวหน้าของตนให้การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้านมาก เป็นผู้ที่หัวหน้าประเมินการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากด้วย โดยพบเฉพาะกลุ่มลูกน้องหญิง และยังพบว่า ถ้าลูกน้องรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคม 2 ด้านคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์จากหัวหน้ามาก เป็นลูกน้องที่รายงานว่าตนทำงานได้ผลดีมากกว่าลูกน้องประเภทตรงข้าม แต่การได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์กับด้านวัสดุอุปกรณ์มาก จะพบในลูกน้องที่หัวหน้าประเมินว่าทำงานได้ผลดีมากกว่าลูกน้องประเภทตรงข้าม และในงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบผลวิจัยคือ เฉพาะในกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 17.6 และ 10.4 ตามลำดับ (เบต้า = .42 และ .32 ตามลำดับ)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และพยาบาล พบผลสอดคล้องกันว่า บุคคลยิ่งมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็จะสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในลักษณะงานต่าง ๆ มากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้จึงคาดว่ายิ่งสัตวแพทย์รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของเขา กับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้น เป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการแปรเปลี่ยนของสถานการณ์ หรืออยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่นเจตคติต่อสถานการณ์หนึ่งๆ หรือต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ ความเชื่ออำนาจที่เกี่ยวกับตนในเรื่องหนึ่งๆ โดยเฉพาะ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ซึ่งจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่ผู้วิจัยคาดว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์นั้น ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (*เช่น งานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา; และคณะ (2547) กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) และ โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ (2545)*) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (*เช่น งานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) และ เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546)*) และ ความเครียดในการทำงาน (*เช่น งานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ (2547)*) เมื่อได้ทำการประมวลเอกสารแล้วสามารถนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับจิตลักษณะดังกล่าวไว้ดังนี้

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย เจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่นักวิชาการเชื่อว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้นมากกว่าจิตลักษณะประเภทอื่นๆ

นักจิตวิทยาสังคม ได้สรุปความหมายของเจตคติจากความหมายที่ให้ไว้มากมายได้เป็น 3 ประเภทคือ ความหมายทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า ความหมายทางความรู้สึก และความหมายเชิงแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเรียกว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38 ; อ้างอิงจาก McGuire. W.J. 1969. *The Handbook of Social Psychology*. P.55) เมื่อนักจิตวิทยาสังคมลงมติยอมรับว่า เจตคติมีองค์ประกอบที่สำคัญประการนี้แล้วก็ยังมีผู้ที่ใช้องค์ประกอบเหล่านี้ในความหมายที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างกันออกไปอีก จากการอ่านตำราและรายงานการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมอย่างกว้างขวางจึงสรุปได้ว่า ความหมายที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า เดิมทีเดียวมีผู้ใช้องค์ประกอบแรกของเจตคติในความหมายของการรู้การคิด ความเชื่อตลอดจนข้อสนเทศทั่วไปเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น (cognitive component) แต่องค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วยคือ ทางด้านดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษจึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง(fact)ตามปกติเท่านั้น ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบนี้อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญทางจิตวิทยาสังคมรุ่นแรกๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38 ; อ้างอิงจาก Krech, Crutchfield; & Ballachey. (1962). *Individual in Society.* P.140) และในการสอนในชั้นเรียนของ ดร.บัลลาซซี โดยนักจิตวิทยาสังคมเหล่านี้ได้กล่าวว่า เนื้อหาที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบนี้คือ ความเชื่อเชิงประเมินค่า ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษอย่างไร

ดังนั้นการวัดองค์ประกอบแรกของเจตคติอย่างถูกต้องจะต้องวัดความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้นของบุคคล นอกจากนี้ยังสังเกตได้ว่าการวัดองค์ประกอบการรู้เชิงประเมินค่าของเจตคตินี้ คล้ายคลึงกับการวัดคุณธรรม (virtues) ถ้าคุณธรรมหมายถึงสิ่งที่สังคมยอมรับว่าดีงาม

องค์ประกอบทางความรู้สึก เจตคติมีลักษณะที่สำคัญคือ อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น เช่นเดียวกับองค์ประกอบแรกความรู้สึกของบุคคลก็ต้องมีลักษณะที่เป็นทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึงความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบนี้ของเจตคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจจะวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็มีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของเจตคติ

องค์ประกอบของความมุ่งกระทำ เนื่องจากเจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจ ที่ต้องศึกษาแยกต่างหากจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องฉะนั้นองค์ประกอบนี้จะเป็นการรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเป็นการวัดปริมาณของพฤติกรรมโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องเป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ลักษณะทางจิตใจนี้เดิมคือความโน้มน้าวที่จะกระทำ (action tendency) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38 ; อ้างอิงจาก Krech; et.al. (1962). *Individual in Society.* P.140) ต่อมามีผู้ใช้คำว่า เจตนาที่จะกระทำ (behavioral intention) หรือความมุ่งกระทำ

สรุปว่าการวัดเจตคติของบุคคลนั้น นักวิจัยควรวัดตามองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ โดยจะวัดที่องค์ประกอบเดียวหรือวัดมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบก็ได้

ในการวิจัยนี้ จึงกำหนดให้เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ มีความหมายเป็น 3 ส่วนคือ 1) การรู้คิดเชิงประเมินค่าของสัตวแพทย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

การวัด การวัดเจตคติต่อพฤติกรรม หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการสร้างและนำไปใช้ในงานวิจัยหลายงานด้วยกัน โดยเฉพาะการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ โดยวัดเจตคติ 3 ด้านคือ ด้านการรู้คิดเชิงประเมินค่า ด้านความรู้สึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำดังเช่นในงานของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานพยาบาล โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และสังคมว่าเป็นเรื่องดีมีประโยชน์หรือโทษเพียงใด ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ นำไปสู่ความพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ วัดโดยใช้มาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87 ต่อมา กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช ลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ว่ามีประโยชน์หรือโทษเพียงใด พอใจ

หรือไม่พอใจ ตลอดจนพร้อมหรือต้องหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด วัดโดยใช้มาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .93 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีข้อคำถาม 10 ข้อ วัดโดยใช้มาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการศึกษาเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น ในงานของ ในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 485 คน พบผลวิจัยในส่วนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ร่วมกับ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย และ ความเครียดในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยในพนักงานกลุ่มรวมได้ และ ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ โดยทำนายได้ร้อยละ 47.7 และ 55.8 ตามลำดับ โดยที่เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ (เบต้า = .69 และ .75 ตามลำดับ) ซึ่งพบผลที่สอดคล้องกันในงานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา; และคณะ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย จำนวน 598 คน พบผลวิจัยที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน ร่วมกับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ ได้ร้อยละ 26.8 ในกลุ่มรวม โดยที่เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองในกลุ่มรวม (เบต้า = .16) นอกจากนี้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน ร่วมกับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพอนามัยของนักท่องเที่ยว ของมัคคุเทศก์ ได้ร้อยละ 18.3 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 23.4 ในมัคคุเทศก์กลุ่มโสด โดยที่เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกทั้งในมัคคุเทศก์กลุ่มรวมและมัคคุเทศก์กลุ่มโสด (เบต้า = .18 และ .26 ตามลำดับ) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบผลวิจัยว่า เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมก่อนฝึก ร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรมก่อนฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 3.7 ถึง 22.0 โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมก่อนฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .17 ถึง .46) นอกจากนี้ เจตคติต่อพฤติกรรมเชิง

จริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก ร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวมและหลายกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 11.8 ถึง 28.7 โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมก่อนฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและหลายกลุ่มย่อย (เบต้า = .25 ถึง .42) ในงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 330 คน ผลวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่องาน ร่วมกับความเชื่ออำนาจในตนในงาน และความเครียดในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 40.7 ถึง 56.7 โดยที่เจตคติที่ดีต่องาน มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .62 ถึง .69) นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติที่ดีต่องาน ร่วมกับ ความเชื่ออำนาจในตนในงาน และความเครียดในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ ร้อยละ 37.6 ถึง 52.2 โดยที่เจตคติที่ดีต่องาน มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .50 ถึง .64) ในงานวิจัยของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบผลว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวช และ ความเครียดจากสภาพงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลได้ร้อยละ 34.5 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 40 ในกลุ่มพยาบาลที่โสด โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มโสด (เบต้า = .37 และ .45 ตามลำดับ) และยังพบผลอีกว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวช สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 48.9 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 67.6 ในกลุ่มพยาบาลโสด โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มพยาบาลที่โสด (เบต้า = .55 และ .66 ตามลำดับ)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมัคคุเทศก์ ข้าราชการครู และพยาบาลวิชาชีพ พบผลสอดคล้องกันอย่างชัดเจนว่า บุคคลยิ่งมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่าใด ก็สามารถเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่ายิ่งสัตวแพทย์มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่าใด ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ได้ถูกนิยามโดยแบนดูรา ว่าหมายถึง การตัดสินใจของบุคคลถึงความสามารถของตนในการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่ต้องทำ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติแบบที่กำหนด ซึ่งเป็นการตัดสินว่าอะไรที่บุคคลทำได้ ไม่ว่าเขาจะมีทักษะในการทำอย่างไร แบนดูรากล่าวว่า การตัดสินความสามารถของตน แตกต่างจากการคาดหวังผลจากการกระทำ การรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินความสามารถของการกระทำที่จะให้บรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนการคาดหวังผลการกระทำ เป็นการตัดสินว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร แบนดูรายกตัวอย่างว่า บุคคลที่เชื่อว่าเขาสามารถกระโดดได้สูง 6 ฟุตเป็นการตัดสินความสามารถ ส่วนการคาดหวัง การยอบรับทางสังคม การปรบมือ รางวัล และความพึงพอใจในตนเอง เป็นการคาดหวังผลของการกระทำในการใช้ความพยายามที่จะทำกิจกรรมทางสังคม ทางปัญญา และทางกายนั้น ผู้ที่ตัดสินว่าตนเองมีประสิทธิผลสูง จะคาดหวังผลของการกระทำในทางบวก ในขณะที่คนที่สงสัยในความสามารถของตน จะคาดว่าการกระทำของตนไม่ดี และจะให้ผลในทางลบ การรับรู้ความสามารถของตนนี้จะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมอย่างไร มีแบบแผนการคิดอย่างไร และมีการตอบสนองทางอารมณ์อย่างไร เมื่อเขาอยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2538: 97-98 ; อ้างอิงจาก Bandura. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*.)

การรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นตัวกำหนดในเรื่องต่อไปนี้ *พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior)* บุคคลมีแนวโน้มที่หลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขา และบุคคลจะกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าเขามีความ สามารถที่จะทำ บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินความเป็นจริง จะเลือกทำกิจกรรมที่เกินความสามารถ จะทำให้เขาพบกับความลำบากและเป็นทุกข์จากความล้มเหลว ส่วนคนที่ประเมินความสามารถของตนต่ำเกินไปก็จะจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ที่จะได้รับสิ่งที่ดี ๆ การประเมินที่ดีคือ ประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถจะทำได้เล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ ส่วนการประเมินที่แม่นยำ (ตรงกับความสามารถ) กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มสูงที่จะประสบความสำเร็จ *การใช้ความพยายามและความยืนหยัด (Effort Expenditure and Persistence)* การตัดสินความสามารถของตนยังเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะใช้ความพยายามของเขามากเท่าไหร่และจะคงทนทำกิจกรรรมไปนานเท่าไร เมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่ยิ่งตัดสินว่าตนมีความสามารถจะยิ่งมีความเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงการนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้ คนที่รับรู้ว่าตนมีความสามารถสูงอาจรู้สึกว่ามีความจำเป็นน้อยที่จะต้องใช้ความพยายามมาก แต่เวลานำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้ คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถจะใช้ความพยายามและลงทุนสูง ส่วนคนที่สงสัยใน

ความสามารถของตนเองจะใช้ความพยายามมากในการเรียน แต่ใช้ความพยายามน้อยกว่าเมื่อตอนที่ใช้ทักษะที่เรียนมาแล้ว (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2538: 98-99)

สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ ตามความหมายของเบทซ์ และแฮทเคท (Betz; & Hackett. 1986) เป็นการตัดสินความสามารถของตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายอย่าง ซึ่งรวมถึงการเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพ หรืออาจกล่าวอย่างง่ายๆ ได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ หมายถึง การนำทฤษฎีของแบนดูร่า เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับงานอาชีพ

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานในงานวิจัยนี้ จึงหมายถึง การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพสัตวแพทย์ของสัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการ

การวัด การรับรู้ความสามารถของตนมี 3 มิติ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2538: 101 ; อ้างอิงจาก Bandura. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory.*) แต่งานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนส่วนมากจะวัดใน 2 มิติ (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. 2538: 101; อ้างอิงจาก Lee; & Bobko. (1994). *Journal of Applied Psychology.*) กล่าวคือ ระดับหรือขนาดความยากของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติได้ (level or magnitude of job difficulty) และความมั่นใจว่าจะปฏิบัติได้ที่ระดับความยากต่างๆ (strength of confidence) ส่วนมิติที่สามคือการแผ่ขยายความคาดหวังเรื่องความสามารถของตนไปในสถานการณ์อื่น (generality of ability) ซึ่งมักจะไม่ค่อยวัดกันในบริบทขององค์การ

วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนที่ใช้กันมากก็คือ การวัดความมั่นใจ โดยการถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นหรือไม่ คำตอบมักจะเป็นว่า “ไม่มีความมั่นใจ” (0) จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” (10) หรือใช้สเกลแบบ 0% ถึง 100% ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตน พบว่าจากงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ที่สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura. 1977) และหลักการพยาบาลมาใช้โดยวัดระดับความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจิตเวช โดยนำไปใช้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

ดังนั้น เราพบว่าแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน ของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดดังกล่าวมาปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มสัตวแพทย์ โดยนำมาใช้วัด การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานด้านสัตวแพทย์ในการวิจัยครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น งานวิจัยของ กมลพรรณ หอมนาน (2539) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมี

ความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุอย่างเด่นชัด โดยมีค่า r = .330 นอกจากนี้ ในงานของ กมลทิพย์ ด่านชัย (2540) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองของมารดาในการดูแลบุตร และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุตรวัย 1-3 ปี พบผลวิจัยคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของมารดาในการดูแลบุตร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ ค่า r = .55 และสามารถทำนายพฤติกรรมของมารดาในการส่งเสริมสุขภาพบุตรได้ร้อยละ 30.99 ในกลุ่มรวม ในงานวิจัยของ เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน พบผลวิจัยคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิง สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกลุ่มรวมได้ร้อยละ 30.5 โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรก (เบต้า = .37) ซึ่งพบผลวิจัยที่สอดคล้องกับ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวช พบผลวิจัยที่สำคัญคือ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช และความเครียดจากสภาพงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล ได้ร้อยละ 34.5 ในกลุ่มพยาบาลทั่วไป และสามารถทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 40 ในกลุ่มพยาบาลโสด โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มพยาบาลโสด (เบต้า = .25 และ .25) และพบว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 48.9 ในกลุ่มรวม และสามารถทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 67.6 ในกลุ่มพยาบาลโสด โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มพยาบาลโสด (เบต้า = .21 และ .23 ตามลำดับ)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับพฤติกรรมต่างๆและผลการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ พฤติกรรมของมารดาในการส่งเสริมสุขภาพบุตร ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรมของพยาบาล พบผลสอดคล้องกันว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลยิ่งมากเท่าใด ก็สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในลักษณะงานต่าง ๆ มากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่ายิ่งสัตวแพทย์รับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสัตวแพทย์มากเท่าใด ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

ความหมาย ความเครียด (Stress) มีการนิยามไว้หลายความหมาย เช่น เป็นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการปรับตัวไม่ได้ระหว่างความเป็นปัจเจกบุคคลและความต้องการของสภาพแวดล้อม เป็นต้น และอาการตอบสนองทางกายและจิตต่างๆ เช่น อาการปวดศีรษะ อาการโรคหัวใจ ซึมเศร้า นอนไม่หลับนั้นคือ ความเครียด หรือผลของความเครียด ซึ่งต่อมาได้มีการพิจารณาและแบ่งแยกให้ชัดเจนขึ้นว่า ความเครียด (Stress) คือการรับรู้ (เชิงประเมิน) คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในจิตสำนึกของบุคคล ในขณะที่การตอบสนองของความเครียด (Strain) คือ อาการทางกายหรือทางจิต และรวมไปถึงพฤติกรรมแสดงออกมาเป็นการตอบสนองต่อการรับรู้ความเครียด ส่วนต้นเหตุหรือสาเหตุของความเครียด (Stressor) คือสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่แยกต่างหากจากตัวบุคคลผู้รับรู้ (บังอร โสพส ; และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539 ; อ้างอิงจาก Eden. 1982: 313)

ความเครียด (Stress) มีการอธิบายตามแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มี 3 รูปแบบ คือ 1) ความเครียดที่เน้นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย (Stress as a response) เป็นแนวคิดความเครียดที่สนใจเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย เมื่อมีสิ่งเร้าที่เป็นอันตราย หรือสิ่งแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด 2) ความเครียดที่เน้นสิ่งเร้า (Stress as a stimulus) เป็นแนวคิดที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชีวิต หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปกับการตอบสนองของบุคคล 3) ความเครียดที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Stress as a transaction) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความเครียดในแง่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547: 47 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1986. Lyon. 2000: 5-12)

ความเครียดในการทำงาน (Stress at work) น่าจะเป็นความเครียดที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ อันเกิดจากสถานการณ์ต่างๆในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2540) ความเครียดในการทำงานอาจปรากฏอาการได้ทั้งทางจิต ทางร่างกาย และพฤติกรรม (ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง. 2547: 29 ; อ้างอิงจาก Quick; et al. 1998) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมการก้าวร้าว พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

ดังนั้น ความเครียดในการทำงานในงานวิจัยนี้ จึงหมายถึง ความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิด ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าปัญหาเรื่องงานเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก

การวัด ในงานของบังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ซึ่งศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย ได้สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานขึ้น โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ เดวิดสันและคูเปอร์ ซึ่งมีอยู่ 80 ข้อและวัดในมิติเดียว มีมาตรวัด 3 หน่วย จาก “รู้สึกกดดันมาก” ถึง “ไม่รู้สึกเลย” ให้เป็นแบบวัดที่ประเมินความเครียดในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

ในแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 2 มิติ มิติแรก เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับงาน การทำงาน และเรื่องทั่วไปในที่ทำงาน มีมาตรวัด 5 หน่วยจาก "ไม่หนักใจเลย" ถึง "หนักใจมาก" ส่วนมิติที่สองเป็นการประเมินความถี่ของการเกิดเหตุการณ์เช่นนั้น มีมาตรวัด 3 หน่วยจาก "เกิดบ่อยครั้ง" ถึง "ไม่เกิดเลย" คะแนนของการตอบแต่ละข้อคำถาม เกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ต่อมา ในงานของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ได้ปรับปรุงข้อคำถามในแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า มีจำนวน 30 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อประเมินใน 2 มิติ มิติแรก เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาล สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ซึ่งทำให้พยาบาลหนักใจมากหรือน้อย ส่วนมิติที่สอง เป็นการประเมินความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นขณะทำงานในหน่วยงาน โดยได้นำแบบวัดมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92

เนื่องจากแบบวัดความเครียดในการทำงาน ของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดดังกล่าวมาใช้วัดความเครียดในการทำงานของสัตวแพทย์ในการวิจัยครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีการศึกษาความเครียดในการทำงาน ในงานวิจัยของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 174 คน ผลวิจัยพบว่า ผู้ที่รายงานว่าตนเองมีความเครียดในงานมาก เป็นผู้ที่รายงานว่าตนมีอาการตอบสนองต่อความเครียดทางจิต (เช่น ตื่นเต้น กลุ้มใจ กังวล เป็นต้น) และมีอาการตอบสนองทั้งทางกายและจิต (เช่น ปวดท้อง ปวดศีรษะ กลุ้มใจ เป็นต้น) มากกว่าผู้ที่รายงานว่าตนมีความเครียดในงานน้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบผลวิจัยในส่วนของความเครียดในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย คือ ความเครียดในการทำงาน ร่วมกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย สามารถทำนายพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานชายและกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก ได้ร้อยละ 41.8 และ 51.7 ตามลำดับ โดยที่ความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองทั้งสองกลุ่มย่อย (เบต้า = -.12 และ -.10 ตามลำดับ) และในงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ

เคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลวิจัยพบว่า ความเครียดในงาน ร่วมกับเจตคติที่ดีต่องานและ ความเชื่ออำนาจในตนในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยหลายกลุ่มได้ ร้อยละ 40.7 ถึง 52.2 โดยที่ความเครียดในงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สองทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย (เบต้า = -.10 ถึง -.16) ซึ่งพบผลวิจัยที่สอดคล้องกันในงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่พบว่า ความเครียดจากสภาพงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช และการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวช สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลได้ในกลุ่มรวม และกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจสูงร้อยละ 34.5 และ 39 ตามลำดับ โดยที่ความเครียดจากสภาพงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สามในสองกลุ่มดังกล่าว (เบต้า = -.11 และ -.19 ตามลำดับ) และในผลงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) พบผลวิจัยเมื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์คือ ความเครียดในการทำงานร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ได้ร้อยละ 52 โดยที่ความเครียดในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงเป็นลำดับที่ 3 ต่อพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.07)

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เช่น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พยาบาลวิชาชีพ และข้าราชการในกระทรวงต่างๆ พบผลสอดคล้องกันว่า ความเครียดในการทำงานยิ่งน้อยเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ในลักษณะงานต่างๆ มากเท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงคาดว่ายิ่งสัตวแพทย์มีความเครียดในการทำงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยเท่านั้น

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรมด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ดังต่อไปนี้

เพศกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ชมิด์ท (พิณคำ โรหิตเสถียร. 2541: 79 ; อ้างอิงจากSchmidt. 1990) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับพฤติกรรมของผู้นำ ทักษะด้านความเป็นเป็นผู้นำและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์และเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และพบว่า ผู้นำชายและผู้นำหญิง มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ จากการศึกษาของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) ทำการศึกษาปัจจัย

เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า เพศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนานักเรียน โดยที่ครูเพศหญิงมีการพัฒนานักเรียนด้านการรับนวัตกรรมมากกว่าครูชาย และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ พบว่า เพศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ โดยที่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณน้อย เป็นข้าราชการทั่วไปซึ่งเป็นเพศชาย

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในงานวิจัยครั้งนี้

อายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคมของแต่ละบุคคล ดังที่ อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2543) กล่าวว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี จากการศึกษาของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) เรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ในกลุ่มพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย มีพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานมาก โดยพบในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย และในงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 330 คน จาก 6 โรงพยาบาล 3 เขต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก จะมีพฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน 2 ด้านคือ พฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล และพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย สูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรอายุจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในงานวิจัยครั้งนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ จากการศึกษาของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) เรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ในกลุ่มพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย มีพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานมาก โดยพบในกลุ่มพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก ในงานวิจัยของ อนิสรา จรัสศรี (2541) ได้ศึกษาพฤติกรรมการพยาบาลผู้ติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มพยาบาล ผลวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก และมีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาลผู้ติดเชื้อเอดส์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมให้การพยาบาลผู้ติดเชื้อเอดส์ที่เหมาะสมมากกว่า

กลุ่มพยาบาลที่มีลักษณะตรงข้าม โดยเฉพาะพยาบาลกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในงานวิจัยครั้งนี้

ลักษณะงานตรงอุปนิสัยกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ในงานวิจัยของ อ้อมเดือน สดมณี (2536) ที่ทำการทดลองเชิงฝึกอบรมจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจภายในตนตามแนวพุทธศาสนาและแนวพฤติกรรมศาสตร์ โดยทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ผลพบว่า ครูที่ได้รับผลดีจากการฝึกความเชื่ออำนาจภายในตนตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ เป็นครูที่มีการนับถือพุทธศาสนาต่ำ แต่ทำงานตรงกับอุปนิสัยของตนสูง และหลังการฝึกอบรม ครูที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมากและมีเจตคติที่ดีต่องานมากกว่าครูที่ทำงานตรงอุปนิสัยน้อย นีออน พิณประดิษฐ์ (2546) ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยของตำรวจ เป็นตัวแปรอิสระในกลุ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพบว่า ตำรวจทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ที่รายงานว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปสูงกว่าตำรวจที่รายงานว่างานที่ทำตรงกับอุปนิสัยน้อย และวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ พบว่าข้าราชการที่ทำงานตรงอุปนิสัยน้อย จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณน้อยด้วย

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรลักษณะงานตรงอุปนิสัย มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในงานวิจัยครั้งนี้

ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) เรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ในกลุ่มพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย มีพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานมาก โดยพบในกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูง กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบว่า พยาบาลในกลุ่มที่ครอบครัวมีระดับทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ซึ่งเป็นผู้รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย เป็นพยาบาลกลุ่มเสี่ยง ที่มีพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยน้อย และในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย

พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี

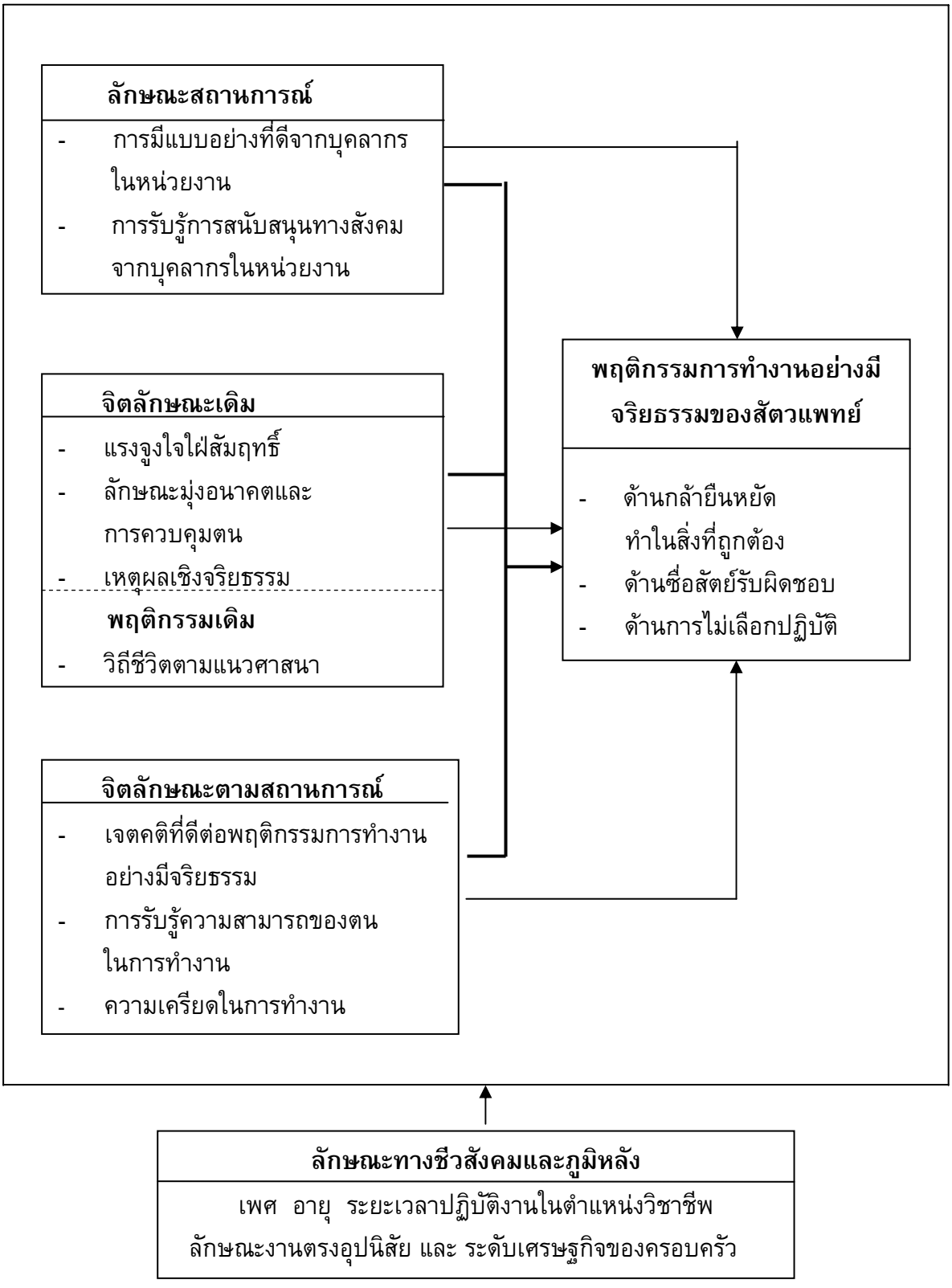
จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรระดับเศรษฐกิจของครอบครัวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของนายสัตวแพทย์ในงานวิจัยครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยคาดว่า เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ จึงได้ใช้ตัวแปรชีวสังคมและภูมิหลังเหล่านี้ เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยในงานวิจัยครั้งนี้

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

โดยอาศัยแนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทำให้พบหลักฐานชัดเจนพอที่จะสรุปได้ว่า ตัวแปรเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ประกอบด้วยตัวแปร 4 กลุ่มหลักคือ **กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม** ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ได้แก่ ตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ส่วน**กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม** ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์** ประกอบด้วยตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ในส่วนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะและกลุ่มสถานการณ์ ซึ่งส่งผลต่อการแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมทำงานของบุคคล ที่พบหลักฐานประกอบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ตัวอย่างเช่น พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (เช่น ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) พบผลวิจัยว่า ในกลุ่มนักเรียนที่เรียนพิเศษ 1) นักเรียนที่รับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในการเรียนคณิตศาสตร์เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบในการเรียนคณิตศาสตร์มากกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำในการเรียนคณิตศาสตร์ และ 2) นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำในการเรียนคณิตศาสตร์ และรับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมรับผิดชอบในการเรียนคณิตศาสตร์มากกว่านักเรียนที่รับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมน้อย) นอกจากนี้ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะทางศาสนา (เช่น งานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547) พบผลวิจัยว่า ในกลุ่มประสบการณ์น้อย มัคคุเทศก์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและมีลักษณะทางศาสนาสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการดูแลสุขอนามัยของนักท่องเที่ยวสูงกว่า มัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มชีวสังคมด้วยกัน เพื่อค้นหากลุ่มบุคคลประเภทเสี่ยง

ต่อการมีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิผลน้อย (งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่พบ เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า ตำรวจกลุ่มเสี่ยง ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลน้อย พบในกลุ่มตำรวจ ที่ได้ทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย นอกจากนี้ ในงานของ งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ อัมพร ม้าคนอง (2547) พบว่า ในกลุ่มครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง และได้รับการฝึกอบรมมาก ครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการรับนวัตกรรมมากกว่าครูเพศชาย และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) พบว่า ข้าราชการกลุ่มเสี่ยง ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณน้อย ได้แก่ ข้าราชการเพศชาย มีอายุราชการน้อย และทำงานตรงอุปนิสัยน้อย) ดังแสดงในภาพประกอบ 3 ซึ่งคาดว่ากลุ่มตัวแปรแต่ละกลุ่มและทั้งสี่กลุ่ม จะสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ได้อย่างชัดเจน



ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ หมายถึง พฤติกรรมที่สัตวแพทย์แสดงออกในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมโดยรวม เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรมในผู้ปฏิบัติ เช่น ซื่อสัตย์รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ รักในการให้บริการและบริการด้วยความจริงใจใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมาอย่างเคร่งครัด ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านย่อย คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพล หรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ไม่เห็นแก่เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัวไม่รับสินบน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด รวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่าที่มีพื้นฐานจาก แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยมีการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานราชการของสัตวแพทย์ ในการใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาแก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาและตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน ที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเอง วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า ที่มีพื้นฐานจากแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย

วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานราชการของสัตวแพทย์ ในการให้บริการ มีความจริงใจมาใส่ใจคน เอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเรา ให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในระยะอันตรายเมื่อได้รับการร้องขอและอยู่ในฐานะที่ช่วยได้ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน มีการให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วอย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เมื่อมีโรคระบาดเกิดขึ้นต้องทราบ และทำการแก้ไขป้องกันได้ทันท่วงที วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่าที่มีพื้นฐานจาก แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ปริมาณความต้องการของบุคคลที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความมุมานะ เพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกและมุ่งแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานโดยมุ่งแก้ปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างถาวร ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ มีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์วางแผนกับเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคต ทั้งการรอรับผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคล ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้มากน้อยเพียงไร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการ

ควบคุมตนของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ มีจำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 16 ถึง 96 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือส่วนรวม ในการที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตามการใช้เหตุผลเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ 1. หลักการเชื่อฟังคำสั่ง หลบหลีกการลงโทษทางกาย 2.หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3. หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4. หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5. หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง 6. หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล โดยใช้แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) โดยมี สถานการณ์ 8 เรื่อง แต่ละสถานการณ์มีคำถาม 2 ข้อ ซึ่งแสดงระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 ให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อละ 1 ตัวเลือก จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ให้คะแนนของแบบวัด ถ้าเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 คะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 30 คะแนน และเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 คะแนนอยู่ระหว่าง 6 ถึง 36 คะแนน พิสัยคะแนนของแบบวัดทั้งชุดเท่ากับ 88 ถึง 528 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

วิถีชีวิตตามแนวศาสนา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติศาสนา เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ เลือกวิธีพักผ่อนหย่อนใจของบุคคล นิสัยการให้ทาน การใช้เวลาว่าง เป็นต้น โดยใช้แบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มีจำนวนข้อคำถาม 10 ประโยค แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ได้แก่

การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ตอบจากการสังเกตเห็นแบบอย่างการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมดีหรือไม่ดี จากการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อย่างไม่เป็นทางการในขณะปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้นำแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของสัตวแพทย์ว่าได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน จากหัวหน้าและบุคลากรในหน่วยงานมากเพียงใด แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) มาใช้วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและวัสดุอุปกรณ์จากบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีคำถามจำนวน 13 ข้อ ใช้มาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 13-78 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ได้แก่

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง ความคิดเชิงประเมินค่าของสัตวแพทย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเพียงใด รวมทั้งความพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง จากนิยามปฏิบัติการ มีข้อคำถาม 20 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จาก พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพสัตวแพทย์ของสัตวแพทย์ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เป็นแบบวัด การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของสัตวแพทย์ ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) มีข้อคำถาม 10 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 11 หน่วย จาก “ไม่สามารถทำได้” ถึง “ทำได้และมั่นใจที่สุด” คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง10 คะแนน พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 100 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าสภาพการทำงานปัจจุบันมีปัญหาเกิด ความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด และคิดว่าเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มาใช้ โดยแบบวัดเป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินค่า 5 หน่วย จำนวน 16 ข้อ จาก”ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรา 3 หน่วย คือ “เกิดบ่อย บางครั้ง

ไม่เกิดเลย” คะแนนของแต่ละข้อคำถามเกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 160 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความเครียดในการทำงาน มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

อายุ หมายถึง อายุปฏิทินของสัตวแพทย์ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ อายุน้อย หมายถึง สัตวแพทย์ที่มีอายุปฏิทินน้อยกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง อายุมาก หมายถึง สัตวแพทย์ที่มีอายุ ปฏิทินมากกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสัตวแพทย์จำนวนกี่ปี/เดือน จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หมายถึง ทำงานในตำแหน่งมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก หมายถึง ทำงานในตำแหน่งมาเป็นระยะเวลามากกว่า ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงานตรงอุปนิสัย หมายถึง งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษา ตรงกับความถนัดและตรงกับความสนใจ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะงานตรงอุปนิสัยของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, งามตา วนินทานนท์ และ วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) มาใช้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 3 หน่วย จาก “ตรงใกล้เคียง ไม่ตรง” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 3 ถึง 9 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า ทำงานตรงอุปนิสัยมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง ปริมาณรายได้ทั้งหมดของครอบครัวต่อเดือน พิจารณาร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากเงินรายได้ดังกล่าว ในกลุ่มครอบครัวที่มีรายได้น้อยหากมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินน้อยก็แสดงว่า มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดีกว่าครอบครัวที่มีรายได้เท่ากันแต่มีจำนวนสมาชิกที่ใช้จ่ายเงินมากกว่า

สมมติฐานของการวิจัย

1. สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม มากกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

2. สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และ มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน และด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

3. สัตวแพทย์ในกลุ่มเพศชาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน และด้านรวมน้อยกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

4. ตัวแปรชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) ตัวแปรชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) และตัวแปรชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ร่วมกัน 9 ตัวแปร รวมกันเป็นตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ตามลำพังอย่างน้อย 5%

5. เมื่อควบคุมตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) ให้คงที่แล้ว ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้านและด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปร 2 ชุดที่เข้าไปก่อนหน้านี้ให้คงที่แล้ว ตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ก็ยังสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้านและด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นสัตวแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางสังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 543 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นสัตวแพทย์ จำนวน 353 คน ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาจากการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 54 ; อ้างอิงจาก Lindeman, Merenda; & Gold. 1980: 163 ; Weiss. 1972) ซึ่งในกรณีนี้มีตัวแปรหลัก 12 ตัวแปร และตัวแปรชุดลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อย 5 ตัวแปร รวมทั้งสิ้นเป็น 17 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 340 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเป็นสัดส่วน (Stratified and Quota random sampling) (Kerlinger; & Lee. 2000) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดหน่วยงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ จำนวน 6 หน่วยงานคือ 1) สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ 2) สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ 3) สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐาน สินค้าปศุสัตว์ 4) สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ 5) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ และ 6) สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงานในส่วนกลาง ที่สังกัดกรมปศุสัตว์ โดยกำหนดสัดส่วนของตัวอย่างเป็นร้อยละ 65 เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ (340 คน) ที่กำหนดไว้ รวมเป็น 353 คน (ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์จำนวน 275 คน) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตาราง 3 จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการเก็บข้อมูล

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 65
สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	140	91
สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์	195	127
สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์	60	39
สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	21	14
สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	57	37
สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	70	45
รวม	543	353

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) จำนวน 12 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

แบบวัดที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้เป็นพื้นฐานและปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวนข้อคำถามเดิม 10 ข้อ แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .50 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 และผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์ จำนวน 80 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด

พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .57 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (n=275) พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 ถึง 60 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .65 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(0) แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ด้วย แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานราชการของนายสัตวแพทย์ อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเอง ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวนข้อคำถามเดิม 11 ข้อ แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .15 ถึง .48 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64 และผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์ จำนวน 80 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .12 ถึง .69 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (n=275) พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 30 ถึง 60 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .12 ถึง .46 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .59

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

(0) ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้บางครั้งจะมีภารกิจส่วนตัว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมการไม่เลือกปฏิบัติ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้เป็นพื้นฐาน และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะงานของสัตวแพทย์ด้วย แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานราชการของสัตวแพทย์ ในการให้บริการ ไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด มีการให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วอย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวนข้อคำถามเดิม 9 ข้อ แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .17 ถึง .47 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .65 และผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์ จำนวน 80 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 ถึง .78 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (n=275) พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 23 ถึง 60 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36 ถึง .67 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

(0) ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่น ๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ ลักษณะของแบบวัดใช้วัดปริมาณความต้องการของบุคคลที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความมุมานะเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกและมุ่งแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานโดยมุ่งแก้ปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างถาวร ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 เมื่อใช้ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .30 ถึง .64 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .81 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 32 ถึง 60 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .39 ถึง .70 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความสามารถในการคาดการณ์วางแผนกับเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคต ทั้งการรอรับผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคล ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 16 ถึง 96 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .22 ถึง .59 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 51 ถึง 96 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .13 ถึง .58 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบวัดในงานวิจัยนี้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ซึ่งเป็นแบบวัดที่ยึดแนวคิดทฤษฎีของโคลเบอร์ก 6 ขั้น มาสร้างเป็นสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม โดยมี สถานการณ์ 8 เรื่อง แต่ละสถานการณ์มี 6 ตัวเลือก ซึ่งแสดงระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 ให้ผู้ตอบเลือกตอบขั้นละ 1 ตัวเลือก จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ให้คะแนนของแบบวัด เมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 คะแนนอยู่ระหว่าง 5 ถึง 30 คะแนน และเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 คะแนนอยู่ระหว่าง 6 ถึง 36 คะแนน พิสัยคะแนนของแบบวัดทั้งชุดเท่ากับ 88 ถึง 528 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง 2.62 ถึง 5.59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 287 ถึง 528 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .13 ถึง .57 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ถ้าเป็นข้อความทางลบ ได้คะแนนตรงกันข้าม

เมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 นำคะแนนในแต่ละข้อมาคูณด้วย 5 คะแนน และเมื่อเป็นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 6 นำคะแนนในแต่ละข้อมาคูณด้วย 6 คะแนน

ตัวอย่างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

เรื่องที่ (0)
นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้การกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

(0) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ การแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(00) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ คิดว่าเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

แบบวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจาก วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) เป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับปริมาณการเลือกประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา เช่น การเลือกอาชีพ การใช้เวลาว่าง วิธีการพักผ่อนหย่อนใจของบุคคล นิสัยการให้ทาน เป็นต้น มีจำนวนข้อคำถาม 10 ประโยคแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .39 ถึง .65 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .83 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 22 ถึง 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .65 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

(0) การหมกมุ่นอยู่กับศาสนา ทำให้คนเราไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตเท่าที่ควร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) มาใช้วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์จากสมาชิกในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม 13 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 13 ถึง 78 คะแนน เมื่อใช้ในงานของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .28 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 77 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” จะได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

(0) หัวหน้ามักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในการศึกษาครั้งนี้นำแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .75 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 ถึง 87 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .12 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

(0) หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ เป็นแบบวัดที่ใช้วัด เจตคติ 3 ด้าน คือ ความคิดเชิงประเมินค่า มีความรู้สึก ความพร้อมที่จะกระทำ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความคิดเชิงประเมินค่าของสัตวแพทย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเพียงใด รวมทั้งความพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ มีข้อคำถาม 34 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์ จำนวน 80 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 ถึง .77 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 20 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (n = 275) พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 71 ถึง 120 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

<u>ด้านการรู้คิดเชิงประเมินค่า</u>

(0) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อจากสัตว์สู่คน แก่เกษตรกรเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

<u>ด้านความรู้สึก</u>

(00) ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สามารถอธิบายให้คนเลี้ยงสัตว์ของชุมชนเข้าใจวิธีดูแลสัตว์ป่วยอย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

<u>ด้านความพร้อมกระทำ</u>

(000) ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับปรุงการวินิจฉัยโรคให้ดีขึ้น หากผลการวินิจฉัยโรคไม่บรรลุตามความต้องการของเจ้าของสัตว์ป่วย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เป็นแบบวัดการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของสัตวแพทย์ ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า จำนวนข้อคำถามเดิม 10 ข้อ แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ อยู่ระหว่าง .49 ถึง .85 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 และผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 11 หน่วย จาก “ไม่สามารถทำได้” ถึง “ทำได้และมั่นใจที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์ จำนวน 80 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .55 ถึง .88 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 100 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (n = 275) พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 16 ถึง 100 คะแนน แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .62 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 11 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “ทำได้และมั่นใจที่สุด” ในคำถามเชิงบวก จะได้ 10 คะแนน และลดลงมาตามลำดับ จนถึง “ไม่สามารถทำได้” จะได้ 0 คะแนน ในคำถามเชิงลบจะให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

(0) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถให้ข้อมูลอาการป่วยของสัตว์ แก่เกษตรกรได้อย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ไม่สามารถทำได้										ทำได้และมั่นใจที่สุด

แบบวัดความเครียดในการทำงาน เป็นแบบวัดความรู้สึกว่าสิ่งนั้นมีปัญหา เกิดความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด เครียดและคิดว่าแก้ไขได้ยาก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มาใช้ โดยแบบวัดเป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินค่า 5 หน่วย จำนวน 16 ข้อ จาก ”ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรา 3 หน่วย คือ “เกิดบ่อยได้ 2 คะแนน เกิดบางครั้งได้ 1 คะแนน ไม่เกิดเลยได้ 0 คะแนน” คะแนนของแต่ละข้อคำถามเกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 160 คะแนน เมื่อใช้ในงานของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .07 ถึง .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 เมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 3 ถึง 141 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .33 ถึง .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ ”หนักใจมาก” ถึง “ไม่หนักใจ” ได้คะแนน 2 ถึง 0 คะแนน จากคำตอบ “เกิดบ่อย” ถึง “ไม่เกิดเลย” คะแนนการตอบในแต่ละข้อคือผลคูณของหน่วยที่เลือกในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบวัดความเครียดในการทำงาน

โปรดตอบ 2 แห่ง ในแต่ละข้อ

	ไม่หนักใจ → หนักใจมาก					เกิดบ่อย	บางครั้ง	ไม่เกิดเลย
(0) งานยุ่งยาก-สำเร็จยาก	1	2	3	4	5	2	1	0

แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลและภูมิหลังบางประการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเติมคำลงในช่องว่าง และเลือกตอบข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ดังแสดงในตาราง 3(ก)

ตาราง 3(ก) แสดงลักษณะของคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวผู้ตอบ ซึ่งพิจารณาจากรายได้ร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัว

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
	1 – 3	4 – 6	7 คนขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	3	2	1
15,001 – 25,000 บาท	6	5	4
25,001 บาทขึ้นไป	9	8	7

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดตัวแปรไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่ามีแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์กลุ่มอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบสอบถามและแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผ่านหัวหน้าหน่วยงาน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และนัดหมายระยะเวลาแล้วให้รวบรวมไว้กับหัวหน้าหน่วยงานนั้น
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง
5. นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติสำหรับใช้ดำเนินการขั้นต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Socia Science) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. หาคุณสมบัติพื้นฐานของบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ Three-Way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1-3
3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4
4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ ตลอดจนลักษณะทางชีวสังคมมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในกลุ่มที่ศึกษาครั้งนี้ มากน้อยเพียงใด โดยมีการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย 5 ข้อ

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจาก ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของสัตวแพทย์ผู้ถูกศึกษา ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 5 ประการซึ่งกระทำการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างของสัตวแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 275 คน โดยมีลักษณะเบื้องต้นดังนี้ (ตาราง 4) เป็นสัตวแพทย์ชายจำนวน 159 คน (ร้อยละ 57.8) และหญิงจำนวน 116 คน (ร้อยละ 42.2) มีอายุอยู่ระหว่าง 24-60 ปี อายุเฉลี่ย 39.98 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.35) แบ่งเป็นกลุ่มอายุน้อย (24-39 ปี) จำนวน 142 คน (ร้อยละ 51.6) และกลุ่มอายุมาก (40-60 ปี) จำนวน 133 คน (ร้อยละ 48.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตวแพทย์ อยู่ในช่วง 1-35 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตวแพทย์โดยเฉลี่ย 14.63 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.40) แบ่งเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตวแพทย์น้อย (1-14 ปี) จำนวน 144 คน (ร้อยละ 52.4) และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตวแพทย์มาก (15-35 ปี) จำนวน 131 คน (ร้อยละ 47.6) ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมีค่าคะแนนอยู่ในช่วง 3-9 คะแนน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 7.80 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.36) แบ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 7.80 จำนวน 105 คน (ร้อยละ 38.2) และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ย 7.80 จำนวน 170 คน (ร้อยละ 61.8) และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาใน 2 มิติคือ เงินรายได้ของครอบครัวต่อเดือนร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้รายได้ (ตาราง 3ก) พบว่า มีคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวเฉลี่ย 7.15 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.10) ซึ่ง

เป็นช่วงที่มีรายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป สำหรับสมาชิกตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป แบ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางซึ่งต่ำกว่า ค่าเฉลี่ย 7.15 จำนวน 92 คน (ร้อยละ 33.5) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ย 7.15 จำนวน 183 คน (ร้อยละ 66.5)

ตาราง 4 ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		พิสัย	เกณฑ์ในการแบ่ง	$\overline{X}$	S.D.	จำนวน (275 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย					159	57.8
	หญิง					116	42.2
อายุ	น้อย	24-39 ปี	< 39.98	39.98	9.35	142	51.6
	มาก	40-60 ปี	> 39.98			133	48.4
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อย	1-14 ปี	< 14.63	14.63	9.40	144	52.4
ในตำแหน่งวิชาชีพ	มาก	15-35 ปี	> 14.63			131	47.6
ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	น้อย	3-7	< 7.80	7.80	1.36	105	38.2
	มาก	8-9	> 7.80			170	61.8
ระดับเศรษฐกิจ	ปานกลาง	1-7	< 7.15	7.15	2.10	92	33.5
ของครอบครัว	สูง	8-9	> 7.15			183	66.5

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มน้อย กลุ่มมาก

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต่อไปเป็นการเสนอผลตามสมมติฐานตามลำดับดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวม แต่ละด้าน พิจารณาตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวแปรวิถีชีวิตตามแนวศาสนา 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวม แต่ละด้าน พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวม แต่ละด้าน พิจารณาตามตัวแปรเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานตรงอุปนิสัย 4) ผล

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น(Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวม แต่ละด้านด้วยตัวทำนายกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ร่วมกัน และ 5) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติและด้านรวม แต่ละด้าน โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 กลุ่มตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมทีละด้าน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 3 ด้านคือ ปริมาณที่สัตวแพทย์รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากน้อยแตกต่างกัน

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานหมายถึง การรับรู้ของสัตวแพทย์ว่าได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณและแรงงาน จากหัวหน้าและบุคลากรในหน่วยงานของตน พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 27-77 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 50.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.06) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง

51-77 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 27-50 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเอง ผู้อื่น หรือส่วนรวม ในการที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตามการใช้เหตุผลเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 287-528 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 429.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 43.49) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 430-528 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 287-429 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

วิถีชีวิตตามแนวศาสนา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติศาสนา เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ เลือกวิธีพักผ่อนหย่อนใจของบุคคล นิสัยการให้ทาน การใช้เวลาว่าง เป็นต้น พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 27-60 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 42.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.71) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 43-60 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 27-42 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ได้เป็นกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (วิธีการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 4) โดยแยกวิเคราะห์ตามพฤติกรรมหรือตัวแปรตามได้ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพล หรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ไม่เห็นแก่เงินหรือผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่

รับสินบน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด รวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้นพิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 28-60 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 49.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.74 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 5) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและวิถีชีวิตตามแนวศาสนา**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มรวม** และ**กลุ่มย่อย** 7 กลุ่มคือ กลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ใน**กลุ่มรวม** (ตาราง 24 ภาคผนวก ข) ซึ่งลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว เส้นกราฟไม่ตัดกัน แต่มีแนวโน้มว่าจะตัดกัน เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000) ดังแสดงในภาพประกอบ 4 และใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง** (ตาราง 25 ภาคผนวก ข) และ**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง** (ตาราง 31 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก ถ้ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้สนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การสนับสนุน ก	เหตุผลเชิงจริยธรรม ข	วิถีชีวิตศาสนา ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	< 1	4.44*	31.30***	< 1	9.27**	< 1	< 1	17.4
หญิง	116	< 1	< 1	13.74***	< 1	8.25**	1.37	< 1	19.5
ชาย	159	< 1	4.13*	16.66***	< 1	< 1	< 1	< 1	19.0
อายุน้อย	142	< 1	4.92*	12.08***	< 1	5.68*	< 1	< 1	15.9
อายุมาก	133	< 1	< 1	13.03***	< 1	4.21*	< 1	< 1	20.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	< 1	4.07*	11.71***	1.12	5.18*	1.18	< 1	15.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	< 1	< 1	14.87***	< 1	4.56*	< 1	< 1	21.6
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	< 1	< 1	8.62**	1.07	1.83	1.33	< 1	16.7
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	< 1	5.02*	20.49***	1.30	4.92*	1.27	1.94	21.3
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	< 1	< 1	4.61*	< 1	< 1	< 1	< 1	12.0
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	< 1	5.51*	25.92***	< 1	9.77**	< 1	< 1	22.1

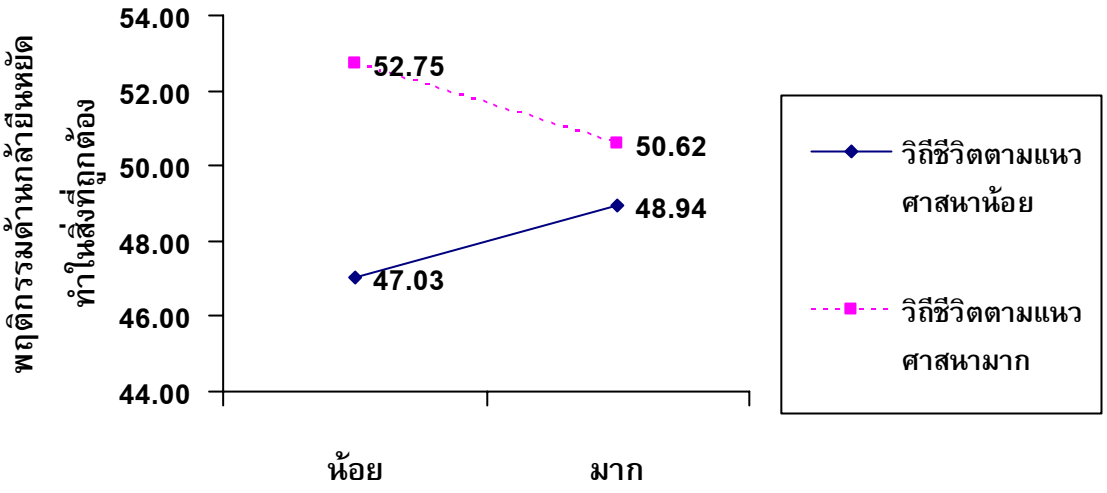
* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 5 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
รวม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 50.53	น้อย = 49.14
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.68	น้อย = 47.98
หญิง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.12	น้อย = 47.36
ชาย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 51.32	น้อย = 49.48
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.26	น้อย = 48.55
อายุน้อย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 50.39	น้อย = 48.05
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.05	น้อย = 47.38
อายุมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.24	น้อย = 49.08
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 50.39	น้อย = 48.24
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.14	น้อย = 47.50
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน			
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.14	น้อย = 48.83
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.11	น้อย = 47.43
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 51.24	น้อย = 49.45
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.16	น้อย = 48.54
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.76	น้อย = 48.46
ระดับเศรษฐกิจสูง	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 50.60	น้อย = 48.78
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.67	น้อย = 47.71

มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อยพร้อมกันทั้ง 2 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้สรุปได้อีกว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อยที่สุด และกลุ่มสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย แต่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย** (ตาราง 26 ภาคผนวก ข) **กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก** (ตาราง 27 ภาคผนวก ข) ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย** (ตาราง 28 ภาคผนวก ข) และใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก** (ตาราง 29 ภาคผนวก ข) พบผลที่แตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ พบว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มี

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 2) ในหมู่ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก** (ตาราง 30 ภาคผนวก ข) พบว่า 1) ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก 2) ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พร้อมกันทั้งสองด้าน อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย แต่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในสัตวแพทย์ กลุ่มรวม

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนาอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อยอย่างเชื่อมั่นได้ ค่าเฉลี่ย 50.53 และ 49.14 ตามลำดับ (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) หรือสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ค่าเฉลี่ย 51.68 และ 47.98 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบผลในกลุ่มย่อยที่สำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า เป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ผลนี้พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มชาย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มหญิง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานราชการของสัตวแพทย์ ในการใช้ความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยโรคตามหลักวิชาการที่เรียนมา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อชีวิตสัตว์ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาและตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือ จากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการโดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพสัตวแพทย์และต่อตนเอง พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 30-60 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 47.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.94 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 6) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและเหตุผลเชิงจริยธรรม**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก**เพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 32 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก ถ้ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้สนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย และ 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การสนับสนุน ก	เหตุผลเชิงจริยธรรม ข	วิถีชีวิตศาสนา ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	< 1	11.21***	33.45***	< 1	< 1	< 1	< 1	17.8
หญิง	116	< 1	3.37	15.80***	< 1	< 1	< 1	1.44	18.1
ชาย	159	< 1	8.20**	14.89***	1.79	< 1	< 1	< 1	19.0
อายุน้อย	142	< 1	12.18***	12.25***	1.15	< 1	< 1	< 1	19.6
อายุมาก	133	< 1	< 1	18.75***	< 1	< 1	< 1	< 1	18.5
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	< 1	13.35***	14.20***	1.62	< 1	< 1	< 1	22.1
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	< 1	< 1	14.65***	1.07	< 1	< 1	< 1	16.4
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	< 1	< 1	6.41*	1.25	1.44	1.75	< 1	10.6
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	1.41	11.07***	34.93***	4.33*	7.59**	< 1	3.04	28.9
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	< 1	1.97	4.66*	< 1	< 1	2.42	1.03	15.9
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	< 1	6.14*	31.37***	< 1	< 1	< 1	< 1	21.5

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 6 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	
รวม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 48.32	น้อย = 46.41
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 49.01	น้อย = 45.72
หญิง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.91	น้อย = 45.81
ชาย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 48.53	น้อย = 46.11
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.95	น้อย = 45.69
อายุน้อย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 48.76	น้อย= 45.78
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.76	น้อย = 45.77
อายุมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 49.24	น้อย = 45.61
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 48.75	น้อย = 45.64
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.80	น้อย = 45.59
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน			
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 49.17	น้อย = 46.02
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.04	น้อย = 45.43
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 48.81	น้อย= 46.50
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 49.71	น้อย = 45.61
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 49.33	น้อย = 46.68
ระดับเศรษฐกิจสูง	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 47.88	น้อย= 46.17
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 48.96	น้อย = 45.10

และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อยพร้อมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ สรุปได้อีกว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะทั้ง 2 ด้านมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากที่สุด นอกจากนี้ คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ยัง**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก**เพียงกลุ่มเดียว เช่นเดียวกัน และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 33 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตาม

แนวศาสนาน้อย ถ้าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และ 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อยพร้อมกันสองด้าน สรุปได้ว่า กลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนาอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ค่าเฉลี่ย 46.14 และ 48.32 ตามลำดับ และสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย อย่างเชื่อมั่นได้ ค่าเฉลี่ย 45.72 และ 49.01 ตามลำดับ (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่าสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานราชการของสัตวแพทย์ ในการให้บริการ มีความจริงใจมาใส่ใจคน เอาใจเจ้าของสัตว์มาใส่ใจเรา ให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในระยะอันตราย เมื่อได้รับการร้องขอและอยู่ในฐานะที่ช่วยได้ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน มีการให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วอย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ โดยเข้าไปถึงถิ่นที่ประชาชนอยู่อย่างกันดาร กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อประชาชน ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เมื่อมีโรคระบาดเกิดขึ้นต้องทราบ และทำการแก้ไขป้องกันได้ทันท่วงที พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 23-60 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 50.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.24 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 7) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติไม่แปรปรวน ไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มรวม** และ**กลุ่มย่อย** 3 กลุ่มคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 34 ภาคผนวก ข) ใน**กลุ่มรวม** ดังแสดงในภาพประกอบ 5 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การสนับสนุน ก	เหตุผลเชิงจริยธรรม ข	วิถีชีวิตศาสนา ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	< 1	9.69**	32.72***	4.06*	5.40*	< 1	< 1	19.2
หญิง	116	< 1	1.21	22.96***	3.39	3.38	< 1	1.56	25.6
ชาย	159	< 1	7.62**	15.22***	< 1	1.44	< 1	< 1	18.8
อายุน้อย	142	1.52	2.65	14.45***	8.22**	4.01*	< 1	< 1	19.6
อายุมาก	133	< 1	7.30**	10.73***	< 1	2.28	2.44	< 1	25.3
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	< 1	3.79	13.84***	7.14**	3.09	1.07	< 1	19.1
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	1.07	5.69*	12.34***	< 1	3.97*	2.83	< 1	25.5
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	1.44	< 1	8.39**	< 1	< 1	1.64	< 1	14.2
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	1.58	9.73**	28.95***	7.83**	9.88**	1.15	1.07	28.6
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	< 1	< 1	2.79	3.08	1.41	< 1	< 1	14.5
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	< 1	14.23***	35.19***	< 1	2.77	< 1	< 1	28.6

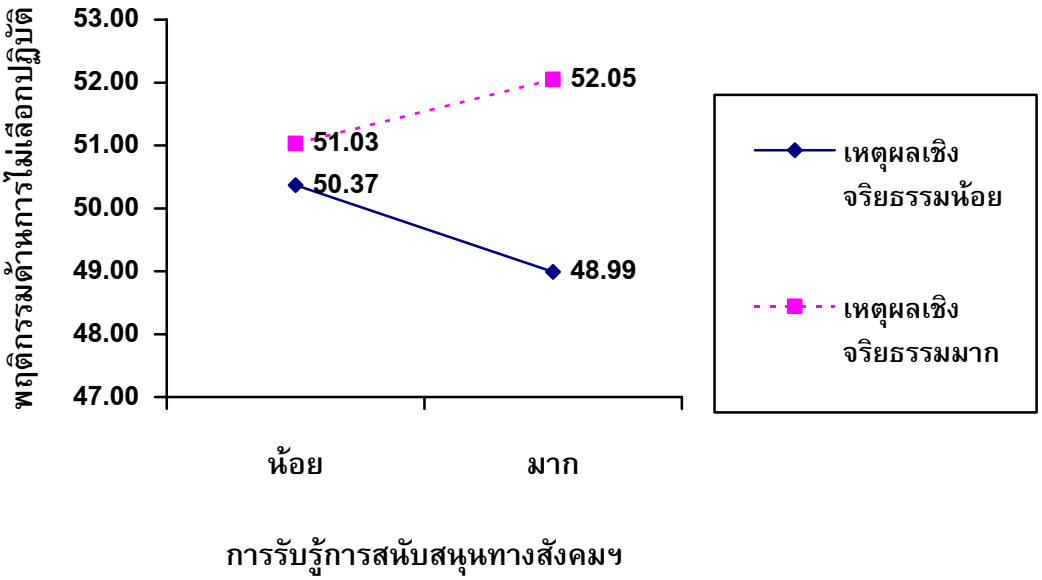
* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 7 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	
รวม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 51.54	น้อย = 49.68
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.32	น้อย = 48.90
หญิง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.68	น้อย = 48.17
ชาย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 52.47	น้อย = 49.92
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 53.00	น้อย = 49.40
อายุน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.12	น้อย = 48.69
อายุมาก	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 52.39	น้อย = 50.08
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.64	น้อย = 49.84
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน			
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.04	น้อย = 48.64
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 52.15	น้อย = 50.16
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 52.62	น้อย = 49.69
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.67	น้อย = 48.40
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 52.20	น้อย= 49.99
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 53.00	น้อย = 49.19
ระดับเศรษฐกิจสูง	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 51.28	น้อย= 48.88
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 51.96	น้อย = 48.20

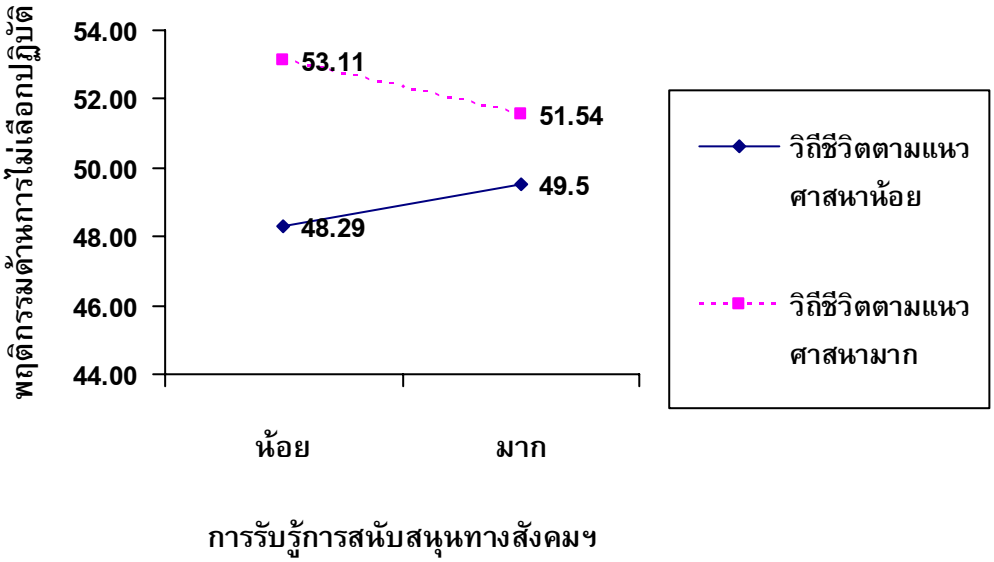
สนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อย **กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย** (ตาราง 35 ภาคผนวก ข) **กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย** (ตาราง 36 ภาคผนวก ข) และ**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก** (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อยที่สุด นอกจากนี้คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ยัง**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มรวม** และ**กลุ่มย่อย** 3 กลุ่มคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และ

กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 38 ภาคผนวก ข) ใน **กลุ่มรวม** ดังแสดงในภาพประกอบ 6 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทาง สังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย และ 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีลักษณะสองด้านน้อยพร้อมกัน ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย** (ตาราง 39 ภาคผนวก ข) และใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก** (ตาราง 41 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานมาก 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

และ 3) พบเฉพาะในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อยพร้อมกัน กล่าวได้ว่ากลุ่มสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย แต่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก เป็นกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากที่สุด ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก** (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ถ้าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และ 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีลักษณะสองด้านน้อยพร้อมกัน กล่าวได้ว่า สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อยพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

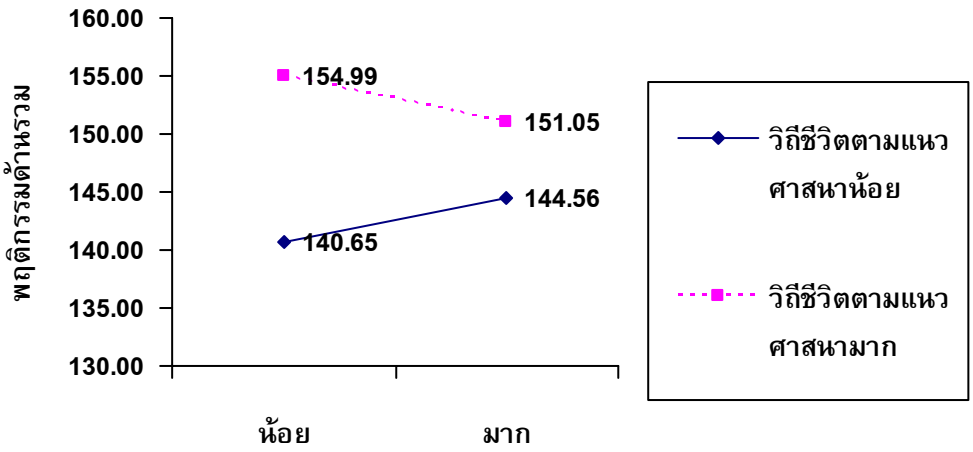
เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือ วิถีชีวิตตามแนวศาสนาอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ค่าเฉลี่ย 51.54 และ 49.68 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย อย่างเชื่อมั่นได้ ค่าเฉลี่ย 52.32 และ 48.90 ตามลำดับ (ตาราง 7 ส่วนที่ 2) ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 7 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

สรุปได้ว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 8) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ไม่แปรไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก**เพียงกลุ่มเดียว (ตาราง 8) เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 42 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และ 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อยพร้อมกัน สรุปได้ว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก แต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมน้อยที่สุด และพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มรวม** และ**กลุ่มย่อย** 4 กลุ่มคือ กลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากและกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) ใน**กลุ่มรวม** ดังแสดงในภาพประกอบ 7 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction และ**กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง** (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย และ 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อย พบเฉพาะในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ด้วยว่า ในหมู่ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และกล่าวได้ว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมน้อยที่สุด ใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง** (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) และ**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย** (ตาราง 45 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อย ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 2) ในหมู่ สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าผู้ที่มีสองลักษณะนี้น้อยพร้อมกันทั้งสองด้าน ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก** (ตาราง 46 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก แต่เป็นผู้ที่รับรู้การ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาแตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านรวม ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		การสนับสนุน ก	เหตุผลเชิงจริยธรรม ข	วิถีชีวิตศาสนา ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	< 1	11.20***	45.63***	2.15	6.47*	< 1	< 1	23.1
หญิง	116	< 1	2.18	24.62***	< 1	5.23*	< 1	< 1	25.2
ชาย	159	< 1	8.82**	21.22***	< 1	1.25	< 1	< 1	23.7
อายุน้อย	142	< 1	8.12**	17.93***	3.36	4.35*	< 1	< 1	22.0
อายุมาก	133	< 1	2.20	19.58***	< 1	2.71	< 1	< 1	26.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	< 1	8.59**	18.25***	3.76	3.67	< 1	< 1	22.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	< 1	1.79	19.89***	< 1	< 1	< 1	< 1	26.8
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	< 1	< 1	10.32**	1.08	< 1	2.04	< 1	15.4
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	< 1	12.36***	41.28***	5.84*	10.84**	1.54	< 1	33.2
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	< 1	< 1	5.08*	1.00	< 1	< 1	< 1	14.7
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	< 1	11.73***	44.81***	< 1	5.28*	< 1	< 1	30.9

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 8 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม	
รวม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 150.39	น้อย = 145.23
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 153.02	น้อย = 142.60
หญิง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 151.72	น้อย = 141.35
ชาย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 152.33	น้อย = 145.51
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 154.21	น้อย = 143.63
อายุน้อย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 150.29	น้อย = 143.50
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 151.94	น้อย = 141.85
อายุมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 154.11	น้อย = 144.53
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 150.38	น้อย = 143.34
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 151.99	น้อย = 141.73
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน			
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 153.93	น้อย = 144.54
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 150.82	น้อย = 141.27
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 152.26	น้อย= 145.94
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 154.87	น้อย = 143.33
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 153.72	น้อย= 145.28
ระดับเศรษฐกิจสูง	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 149.76	น้อย = 143.83
	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	มาก = 152.59	น้อย = 141.00

สนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ถ้ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย 4) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 5) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากและมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อยพร้อมกัน กล่าวได้ว่า สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย แต่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากที่สุด และผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อยพร้อมกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนาอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ค่าเฉลี่ย 150.39 และ 145.23 ตามลำดับ หรือสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ค่าเฉลี่ย 153.02 และ 142.60 ตามลำดับ (ตาราง 8 ส่วนที่ 2) ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 8 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่าสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 2) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มหญิง และกลุ่มอายุน้อย 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบว่าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย หรือเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามตัวแปร เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีผลสอดคล้องกัน (ตาราง 5 ตาราง 6 ตาราง 7 และตาราง 8) ได้ดังนี้ 1) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมมาก 1.1) เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 1.2) เป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

2) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านรวมมาก คือ ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย แต่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มอายุน้อย

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมทีละด้าน พิจารณาตามตัวแปรอิสระ 3 ด้านคือ ปริมาณที่สัตวแพทย์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากน้อยแตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ปริมาณความต้องการของบุคคลที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความมุมานะ เพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายให้เหมาะกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกและมุ่งแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงานโดยมุ่งแก้ปัญหาให้หมดสิ้นไปอย่างถาวร พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 32-60 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 49.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.48) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 50-60 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 32-49 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ตอบจากการสังเกตเห็นแบบอย่างการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมดีหรือไม่ดี จากการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อย่างไม่เป็นทางการในขณะปฏิบัติงาน พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 28-87 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 62.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.71) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 63-87 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 28-62 คะแนน คือ จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย (ตาราง 23 ภาคผนวก ข)

วิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ได้เป็นกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (วิธีการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 4)

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 9) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง** และ**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** อย่างไรก็ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 48 ภาคผนวก ข และ ตาราง 49 ภาคผนวก ข ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อๆ ไป

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง**เพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสอง มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และ 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อยพร้อมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ยังสรุปได้อีกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก	การสนับสนุน ข	การมีแบบอย่าง ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	44.28***	< 1	12.86***	< 1	< 1	< 1	< 1	23.6
หญิง	116	28.45***	< 1	4.40*	< 1	2.32	1.52	6.80**	33.3
ชาย	159	21.89***	< 1	4.63*	< 1	< 1	2.15	2.51	24.3
อายุน้อย	142	17.89***	< 1	3.14	< 1	< 1	< 1	< 1	28.3
อายุมาก	133	12.57***	< 1	8.61**	1.27	< 1	< 1	< 1	21.3
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	20.22***	< 1	4.47*	< 1	< 1	1.07	< 1	28.5
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	13.14***	< 1	7.09**	< 1	< 1	< 1	< 1	20.8
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	5.12*	< 1	6.49*	< 1	< 1	3.48	< 1	21.7
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	39.09***	< 1	4.23*	< 1	< 1	2.04	1.80	27.3
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	19.67***	< 1	< 1	4.26*	1.99	< 1	4.70*	29.0
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	26.62***	1.79	16.13***	1.01	< 1	< 1	< 1	26.1

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 9 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.91	น้อย = 47.23
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 50.83	น้อย = 48.31
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.70	น้อย = 45.90
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 49.94	น้อย = 47.65
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.13	น้อย = 47.82
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 50.96	น้อย = 48.98
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.90	น้อย = 46.09
อายุมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.89	น้อย = 48.76
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.62	น้อย = 49.03
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.96	น้อย = 46.35
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 50.47	น้อย = 47.84
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.80	น้อย = 48.51
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.37	น้อย = 48.94
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.34	น้อย = 48.24
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.54	น้อย = 48.05
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.27	น้อย = 47.05
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 50.52	น้อย = 48.80
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 53.35	น้อย = 45.80
ระดับเศรษฐกิจสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.58	น้อย = 47.42
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.12	น้อย = 47.88

มาก และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ค่าเฉลี่ย 51.91 และ 47.23 ตามลำดับ (ตาราง 9 ส่วนที่ 2) หรือสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ค่าเฉลี่ย 50.83 และ 48.31 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 9 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มี

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยังพบอีกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สรุปได้ว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวมโดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง 2) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 10) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** เพียงกลุ่มเดียว อย่างไรก็ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 51 ภาคผนวก ข ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อๆ ไป

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** เพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสอง มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก	การสนับสนุน ข	การมีแบบอย่าง ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	46.92***	< 1	17.13***	< 1	< 1	< 1	< 1	25.9
หญิง	116	32.08***	1.57	6.82**	1.20	4.27*	2.04	1.51	37.3
ชาย	159	22.67***	< 1	9.59**	< 1	< 1	< 1	< 1	22.5
อายุน้อย	142	18.04***	< 1	1.71	< 1	< 1	< 1	< 1	24.8
อายุมาก	133	18.83***	< 1	21.26***	< 1	< 1	4.10*	1.96	32.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	24.61***	1.91	1.61	< 1	< 1	< 1	< 1	26.3
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	16.86***	< 1	20.02***	1.28	< 1	3.41	1.76	31.0
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	11.01***	1.54	6.62*	1.01	< 1	< 1	< 1	26.0
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	28.67***	1.28	9.06**	1.12	1.05	1.17	2.00	26.5
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	34.30***	1.36	1.35	4.14*	4.76*	< 1	10.30**	37.6
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	23.23***	1.62	20.80***	3.17	4.08*	2.06	< 1	27.9

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 10 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.85	น้อย = 44.77
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 48.04	น้อย = 45.57
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 49.15	น้อย = 44.59
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 47.92	น้อย = 45.82
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.71	น้อย = 44.59
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 47.99	น้อย = 45.31
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 49.19	น้อย = 44.24
อายุมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.62	น้อย = 45.26
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 48.72	น้อย = 45.15
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 49.12	น้อย = 43.89
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.64	น้อย = 45.40
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 48.79	น้อย = 45.26
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.51	น้อย = 45.02
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 48.12	น้อย = 45.41
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.89	น้อย = 44.79
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 47.99	น้อย = 45.69
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 50.53	น้อย = 42.89
ระดับเศรษฐกิจสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.40	น้อย = 45.00
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 48.31	น้อย = 45.09

รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และ 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อยพร้อมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ยังสรุปได้อีกว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากที่สุด นอกจากนี้ คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน**อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** และ**กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง** และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสอง มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง**

(ตาราง 53 ภาคผนวก ข) **กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง** (ตาราง 55 ภาคผนวก ข) และ**กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** (ตาราง 54 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันสองด้าน 3) พบเฉพาะในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูงว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และจากการวิเคราะห์ข้อมูลในสองกลุ่มหลังนี้ สรุปได้อีกว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง (ตาราง 54 ภาคผนวก ข) พบผลว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อยที่สุด และคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ยัง**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน**อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก**เพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 56 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และ 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันสองด้าน

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยค่าเฉลี่ย 48.85 และ 44.77 ตามลำดับ (ตาราง 10 ส่วนที่ 2) หรือสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

น้อย ค่าเฉลี่ย 48.04 และ 45.57 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 10 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบผลกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ที่สำคัญมี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สรุปได้ว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวมโดยเฉพาะกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุมาก และเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีอายุมาก 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วย งาน ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 11) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์**

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก	การสนับสนุน ข	การมีแบบอย่าง ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	79.42***	< 1	18.38***	2.14	< 1	1.47	1.79	36.4
หญิง	116	26.77***	< 1	12.57***	4.77*	3.23	< 1	1.71	41.1
ชาย	159	52.74***	< 1	7.06**	< 1	< 1	< 1	< 1	36.4
อายุน้อย	142	21.74***	< 1	5.61*	< 1	< 1	2.23	< 1	36.1
อายุมาก	133	35.72***	< 1	16.11***	3.84	< 1	< 1	3.83	41.1
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	33.61***	< 1	3.56	< 1	< 1	< 1	< 1	35.8
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	32.29***	< 1	15.47***	3.42	< 1	< 1	3.19	40.7
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	14.94***	< 1	7.38**	< 1	< 1	< 1	< 1	31.0
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	55.75***	< 1	7.38**	< 1	1.41	< 1	3.10	37.8
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	15.41***	< 1	3.91	< 1	< 1	< 1	1.81	33.5
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	62.44***	< 1	14.16***	2.47	1.69	1.08	< 1	37.5

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 11 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.84	น้อย = 47.62
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.49	น้อย = 48.97
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 51.68	น้อย = 47.71
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.06	น้อย = 48.34
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 53.60	น้อย = 47.38
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.63	น้อย = 49.35
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.73	น้อย= 47.44
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.43	น้อย = 48.74
อายุมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.94	น้อย = 48.34
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 52.18	น้อย = 49.09
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.78	น้อย = 46.76
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.88	น้อย = 48.43
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 52.20	น้อย = 49.11
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.33	น้อย = 47.94
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.68	น้อย = 48.59
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 53.07	น้อย= 47.71
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.36	น้อย = 49.41
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 53.52	น้อย = 47.16
ระดับเศรษฐกิจสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 52.56	น้อย= 47.54
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 51.24	น้อย = 48.86

หญิงเพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 57 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และ 2) กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันทั้งสองด้าน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ค่าเฉลี่ย 52.84 และ 47.62 ตามลำดับ (ตาราง 11 ส่วนที่ 2)

หรือสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ค่าเฉลี่ย 51.49 และ 48.97 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 11 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบผลในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม กลุ่มสำคัญได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สรุปได้ว่า สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวม และยังพบในกลุ่มผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยในกลุ่มหญิงด้วย 2) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวมโดยเฉพาะกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 10 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 12) พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง** และ**กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง** อย่างไรก็ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 58 ภาคผนวก ข และตาราง 59 ภาคผนวก ข ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อๆ ไป

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมฯ ด้านรวมตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก	การสนับสนุน ข	การมีแบบอย่าง ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
รวม	275	81.91***	< 1	23.57***	< 1	< 1	< 1	1.03	36.7
หญิง	116	49.56***	< 1	12.19***	2.88	5.33*	1.09	5.63*	48.9
ชาย	159	42.66***	< 1	9.57**	< 1	< 1	< 1	< 1	33.7
อายุน้อย	142	28.79***	< 1	4.94*	< 1	< 1	< 1	< 1	38.3
อายุมาก	133	31.06***	< 1	21.61***	2.63	< 1	1.72	2.63	39.9
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย	144	38.36***	1.48	4.75*	< 1	< 1	< 1	< 1	38.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก	131	29.51***	< 1	19.94***	2.51	< 1	< 1	2.37	39.2
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	13.31***	< 1	9.51**	< 1	< 1	1.56	< 1	31.5
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	62.34***	< 1	10.32**	< 1	1.18	< 1	3.47	39.2
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	31.08***	< 1	2.54	2.91	2.64	< 1	6.77*	40.1
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	52.78***	1.51	26.08***	3.13	2.61	< 1	< 1	39.3

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ตาราง 12 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

กลุ่มด้านรวม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 153.61	น้อย = 139.61
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 150.36	น้อย = 142.86
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 152.53	น้อย = 138.20
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 148.91	น้อย = 141.81
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 154.43	น้อย = 139.79
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 150.58	น้อย = 143.64
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 153.82	น้อย = 137.78
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 149.12	น้อย = 142.48
อายุมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 153.44	น้อย = 142.35
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 152.52	น้อย = 143.27
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 153.86	น้อย = 137.01
ตำแหน่งวิชาชีพน้อย	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 148.40	น้อย = 142.47
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 153.33	น้อย = 142.34
ตำแหน่งวิชาชีพมาก	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 152.35	น้อย = 143.32
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 152.18	น้อย = 141.20
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 151.33	น้อย = 142.05
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 154.23	น้อย = 139.55
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 149.88	น้อย = 143.90
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 157.41	น้อย = 135.85
ระดับเศรษฐกิจสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 152.55	น้อย = 139.96
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	มาก = 150.68	น้อย = 141.83

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ใน**กลุ่มสัตวแพทย์หญิง**เพียงกลุ่มเดียว และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสอง มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 60 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และ 3) ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันสองด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สรุปได้อีกว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว ใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ค่าเฉลี่ย 153.61 และ 139.61 ตามลำดับ (ตาราง 12 ส่วนที่ 2) หรือสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ค่าเฉลี่ย 150.36 และ 142.86 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเช่นเดียวกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 12 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยังพบอีกว่า สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 9 กลุ่มจาก 10 กลุ่ม ที่สำคัญคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สรุปได้ว่าสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มหญิง 2) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มหญิง

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานที่มีผลสอดคล้องกัน (ตาราง 9 ตาราง 10 ตาราง 11 และตาราง 12) ได้ดังนี้ 1) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมมาก 1.1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวม 1.2) เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน มาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก 2.1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง 2.2) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และรับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ 3 ด้านย่อย (ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) พิจารณาตามกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่แตกต่างกัน

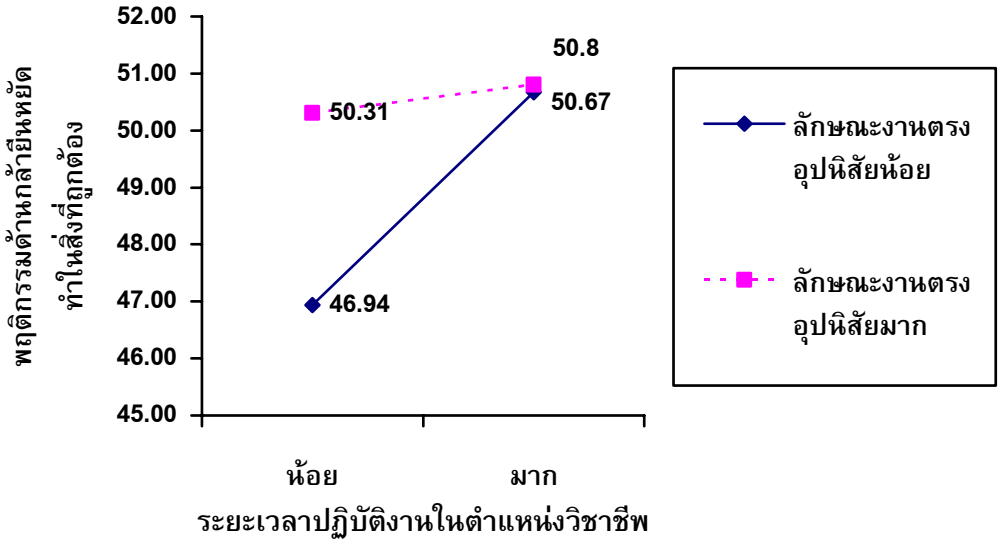
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสัตวแพทย์จำนวนกี่ปี/เดือน จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานน้อย หมายถึง ทำงานในตำแหน่งมาเป็นระยะเวลาน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานมาก หมายถึง ทำงานในตำแหน่งมาเป็นระยะเวลามากกว่า ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพิสัยของระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-35 ปี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 14.63 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 9.40) ซึ่งกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยอยู่ในช่วง 1-14 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมากอยู่ในช่วง 15-35 ปี (ตาราง 4)

ลักษณะงานตรงอุปนิสัย หมายถึง งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษา ตรงกับความถนัดและตรงกับความสนใจ พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่า 3-9 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 7.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.36) โดยผู้ที่ได้คะแนน 3-7 จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนน 8-9 จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 4)

ส่วนตัวแปรตาม มี 13 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร

(ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำเฉพาะในกลุ่มรวม โดยจะนำเสนอผลทีละตัวแปรตามดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) ปรากฏว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 8 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction



ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 61 ภาคผนวก ข) พบผลว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากพร้อมกันทั้งสองด้าน หรือมีลักษณะหนึ่งมากอีกลักษณะหนึ่งน้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านย่อยและด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัยที่แตกต่างกัน (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3 ด้านย่อยและด้านรวม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

ตัวแปรตาม	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
	เพศ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย					
	ก	ข	ค	กxข	กxค	ขxค	กxขxค	
พฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดฯ	< 1	9.07**	6.27*	3.37	< 1	5.36*	< 1	8.4
พฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	1.07	4.68*	5.48*	< 1	5.12*	4.96*	< 1	7.7
พฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	< 1	3.48	7.94**	< 1	< 1	< 1	< 1	5.9
พฤติกรรมฯด้านรวม	< 1	7.52**	8.78**	1.74	2.07	4.52*	< 1	8.8
การมีแบบอย่างที่ดีฯ	1.33	2.77	30.42***	1.02	2.74	< 1	3.55	13.6
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมฯ	< 1	9.46**	13.88***	5.04	2.67	< 1	2.14	10.0
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	< 1	4.46*	11.05***	2.87	1.26	3.05	< 1	8.6
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	< 1	12.03***	17.64***	5.47*	4.22*	3.13	< 1	13.9
เหตุผลเชิงจริยธรรม	< 1	< 1	< 1	< 1	2.27	< 1	< 1	1.4
วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	< 1	10.70***	3.48	< 1	< 1	< 1	< 1	5.8
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมฯ	2.67	1.43	1.73	< 1	4.20*	4.64*	2.46	5.5
การรับรู้ความสามารถของตนฯ	2.16	1.14	16.09***	< 1	1.09	< 1	< 1	8.9
ความเครียดในการทำงาน	2.43	< 1	10.13**	< 1	1.08	< 1	< 1	5.6

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** ที่ระดับ .01 ***ที่ระดับ .001

ส่วนที่ 2

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม	
พฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดฯ	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	มาก = 50.73	น้อย = 48.63
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 50.56	น้อย = 48.80
พฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	มาก = 47.80	น้อย = 46.50
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 47.86	น้อย = 46.44
พฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 51.31	น้อย = 49.48
พฤติกรรมฯด้านรวม	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	มาก = 149.54	น้อย = 144.92
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 149.72	น้อย = 144.73

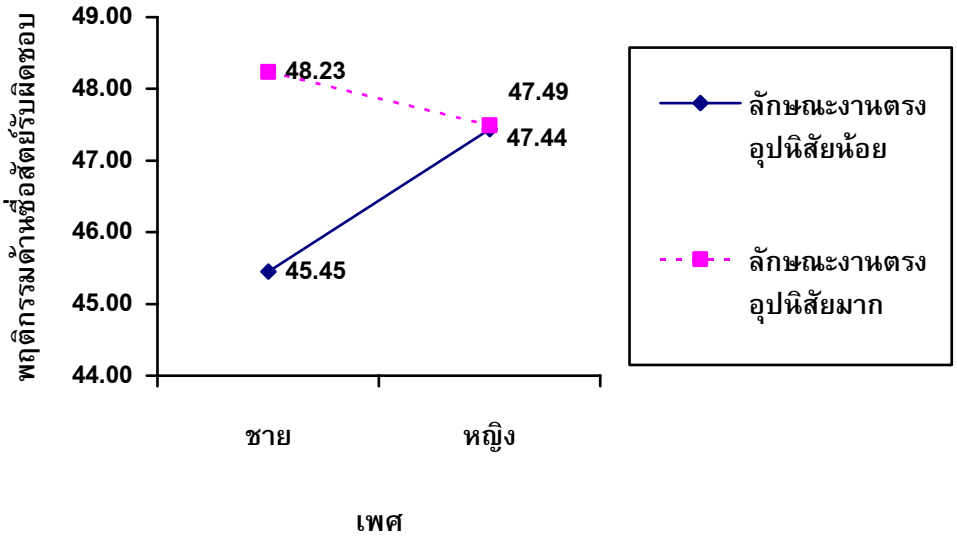
ตาราง 13 (ต่อ)
ส่วนที่ 2

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม	
การมีแบบอย่างที่ดีฯ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 65.03	น้อย = 58.03
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมฯ	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	น้อย = 52.23	มาก = 48.49
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 52.63	น้อย = 48.10
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	มาก = 49.82	น้อย = 48.41
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 50.22	น้อย = 48.00
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	ระยะเวลาปฏิบัติงานฯ	มาก = 80.61	น้อย = 77.62
	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 80.93	น้อย = 77.30
วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 43.16	น้อย = 41.61
การรับรู้ความสามารถของตนฯ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	มาก = 81.02	น้อย = 75.58
ความเครียดในการทำงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	น้อย = 56.39	มาก = 47.87

งานตรงอุปนิสัยน้อย พร้อมกันทั้งสองด้าน กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย 50.73 และ 48.63 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 50.56 และ 48.80 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 9 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 62 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ชาย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย

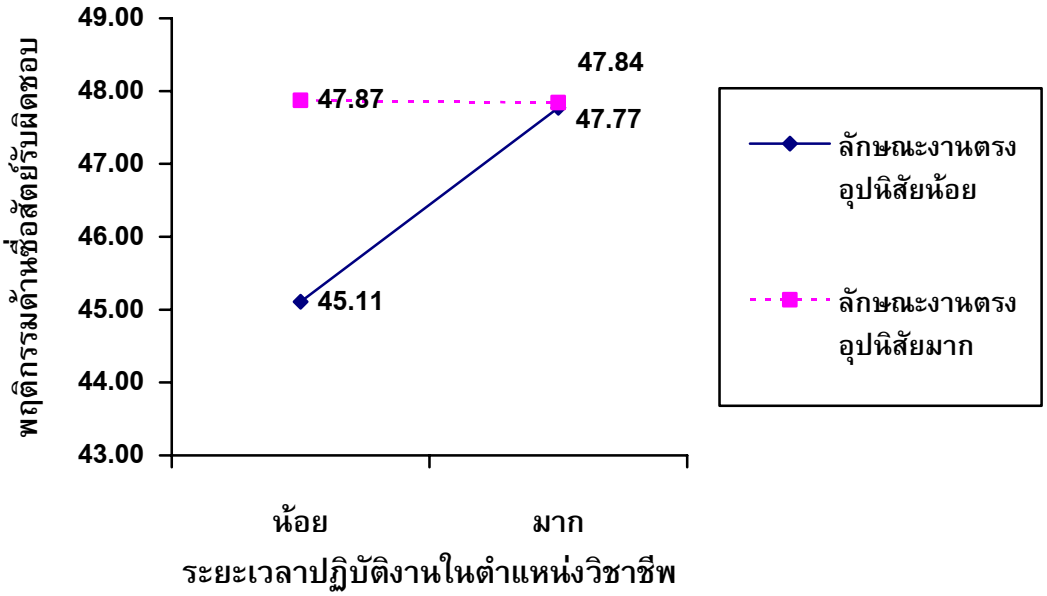
2) สัตวแพทย์หญิงที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าสัตวแพทย์ชาย ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และ 3) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย สัตวแพทย์หญิง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าสัตวแพทย์ชาย กล่าวได้ว่า สัตวแพทย์ชายที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อยที่สุด



ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

นอกจากนี้คะแนนพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ยัง**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 10 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 63 ภาคผนวก ข) พบผลว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากพร้อมกันทั้งสองด้าน หรือมีลักษณะหนึ่งมากแต่อีกลักษณะหนึ่งน้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย พร้อมกันทั้งสองด้าน กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับ

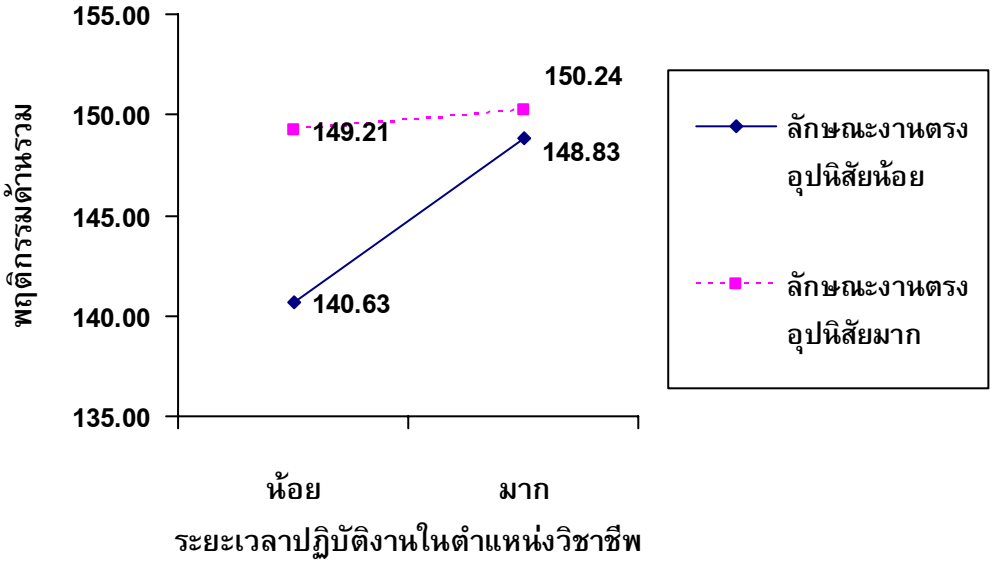
ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย 47.80 และ 46.50 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 47.86 และ 46.44 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)



ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว หรือทีละ 2 ตัว แต่เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวคือ ลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 51.31 และ 49.48 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 11 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว



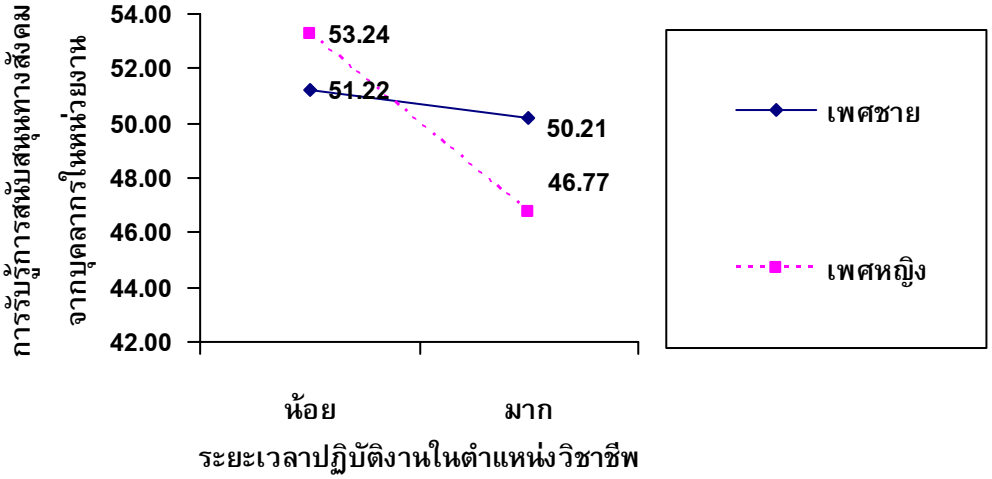
ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม

เป็นแบบ ordinal interaction และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 64 ภาคผนวก ข) พบผลว่า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากพร้อมกันทั้งสองด้าน หรือกลุ่มที่มีลักษณะด้านหนึ่งมาก แต่อีกลักษณะหนึ่งน้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย พร้อมกันทั้งสองด้าน และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย

149.54 และ 144.92 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 149.72 และ 144.73 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งทีละ 3 ตัว หรือ ทีละ 2 ตัว แต่เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวคือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยอย่างเชื่อมั่นได้ ค่าเฉลี่ย 65.03 และ 58.03 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศและ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพอย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 12 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กราฟตัดกัน เป็นแบบ disordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000) และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 65 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์หญิง ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก สัตวแพทย์ชาย มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าสัตวแพทย์หญิง และ 3) กลุ่มสัตวแพทย์หญิง ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากกว่ากลุ่มสัตวแพทย์ชายผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย

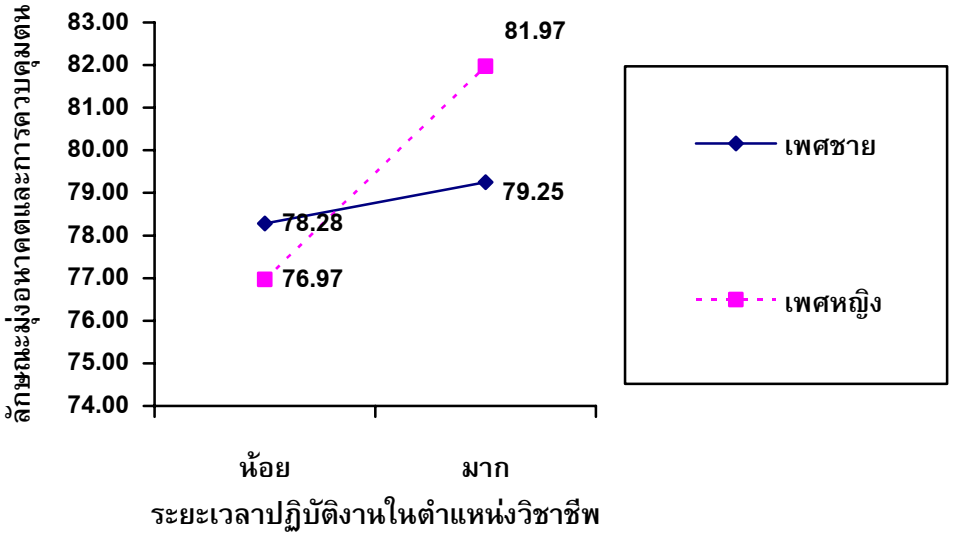


ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ค่าเฉลี่ย 52.23 และ 48.49 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน มากกว่าสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 52.63 และ 48.10 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว หรือตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว แต่เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย 49.82 และ 48.41 ตามลำดับ หรือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 50.22 และ 48.00 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

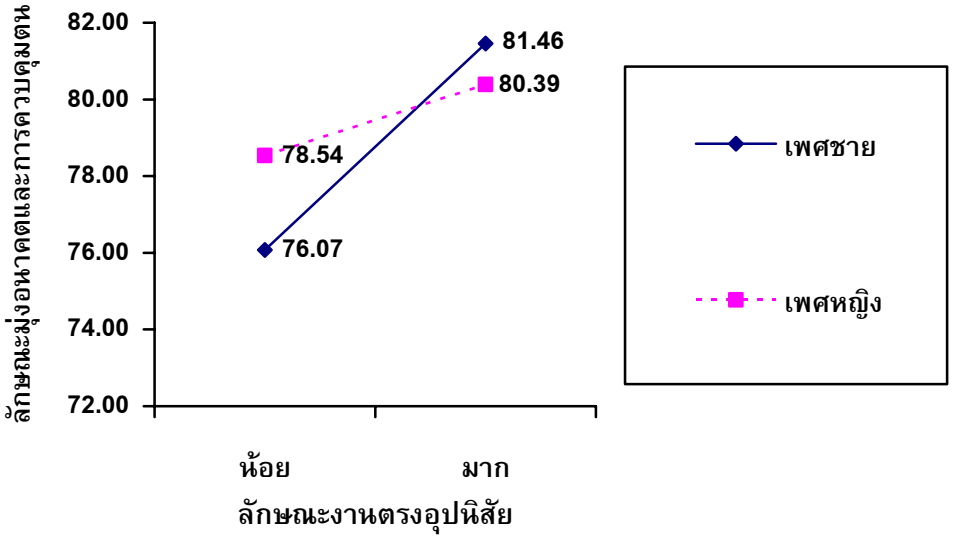
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 13 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ disordinal interaction



ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 66 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก สัตวแพทย์หญิงมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่า สัตวแพทย์ชาย 2) ในหมู่สัตวแพทย์หญิง ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) สัตวแพทย์หญิง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่าสัตวแพทย์ชาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และยังสรุปได้ว่า กลุ่มสัตวแพทย์หญิง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากที่สุด นอกจากนี้คะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **ยังแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 14 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ disordinal interaction และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นราย

คู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 67 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ชาย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย สัตวแพทย์หญิง มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่า สัตวแพทย์ชาย และ 3) สัตวแพทย์หญิง ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมากกว่าสัตวแพทย์ชาย ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย กล่าวได้ว่า สัตวแพทย์ชายที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ หรือลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย 80.61 และ 77.62 ตามลำดับ หรือสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ค่าเฉลี่ย 80.93 และ 77.30 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

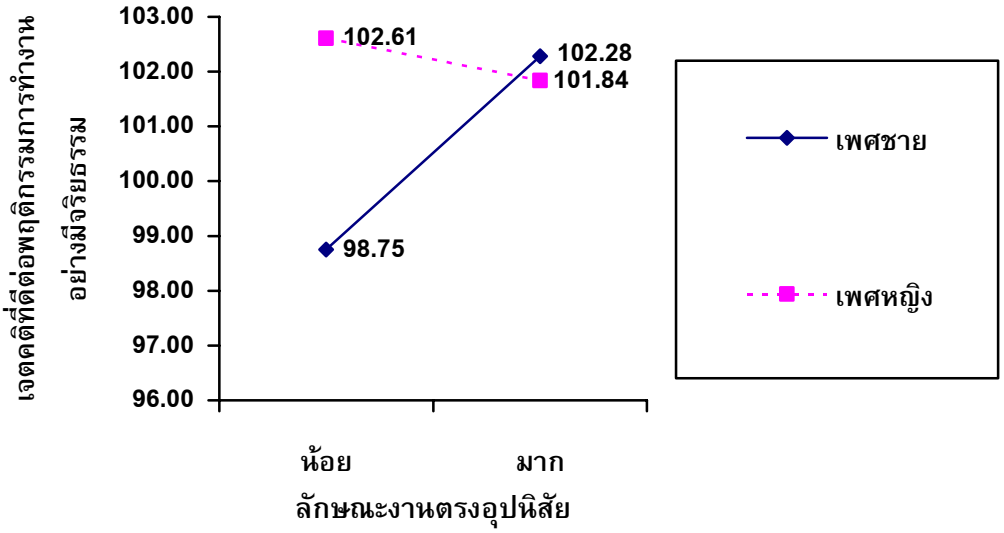


ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว ตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว หรือทีละตัวแต่อย่างใด

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว หรือตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว แต่เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนวิถีชีวิตตามแนวศาสนา แปรปรวนไปตามระดับตัวแปรอิสระทีละตัวคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ค่าเฉลี่ย 43.74 และ 41.03 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

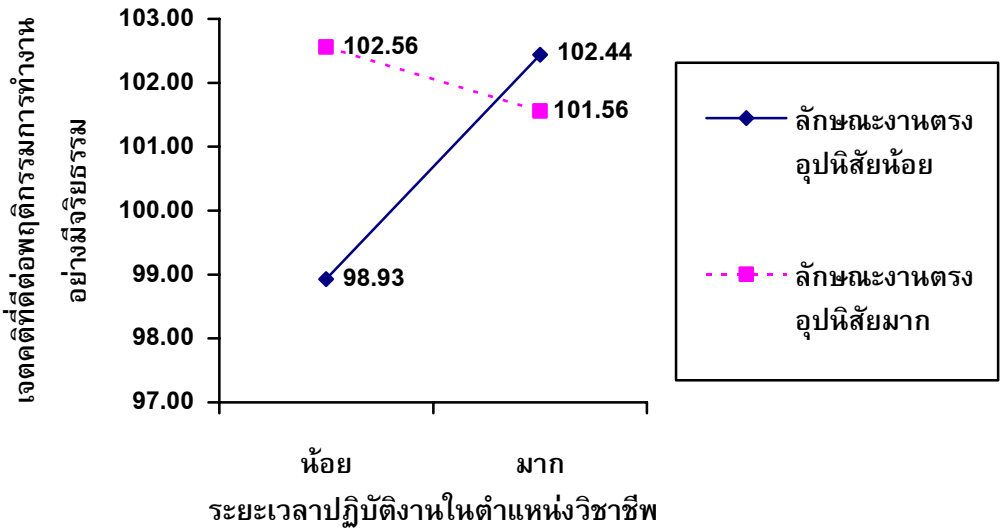
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 15 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ disordinal interaction



ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 68 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย สัตวแพทย์หญิง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่า

สัตวแพทย์ชาย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ชาย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และ 3) สัตวแพทย์หญิงที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าสัตวแพทย์ชาย ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย กล่าวได้ว่าสัตวแพทย์ชายที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยที่สุด นอกจากนี้คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ยัง**แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย**อย่างเชื่อมั่นได้



ภาพประกอบ 16 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ดังแสดงในภาพประกอบ 16 ซึ่งลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว เป็นแบบ disordinal interaction และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (ตาราง 69 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) ในหมู่สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากพร้อมกัน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านดังกล่าวน้อยพร้อมกัน กล่าวได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านดังกล่าวน้อยพร้อมกัน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการ

ทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวแต่อย่างใด

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความเครียดในการทำงาน ตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 13) พบว่า คะแนนความเครียดในการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว หรือ ทีละ 2 ตัว แต่เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีตัว โดยพบว่า คะแนนความเครียดในการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวคือ ลักษณะงานตรงอุปนิสัยอย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีความเครียดในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ค่าเฉลี่ย 56.39 และ 47.87 ตามลำดับ (ตาราง 13 ส่วนที่ 2)

สรุปได้ว่า 1) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1.1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 1.2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก ได้แก่ 2.1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2.2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากที่เป็นชาย หรือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 2.3) สัตวแพทย์หญิงที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 3) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมาก ได้แก่ สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 4) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมด้านรวมมาก ได้แก่ 4.1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 4.2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 5) สัตวแพทย์ที่มีจิตลักษณะตามสถานการณ์มาก เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ 5.1) สัตวแพทย์หญิงที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 5.2) สัตวแพทย์ชาย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 5.3) สัตวแพทย์หญิง ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 5.4) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 5.5) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก 5.6) ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 6) สัตวแพทย์ที่มีจิตลักษณะมาก เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก หรือสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

4.5 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ เมื่อใช้ตัวแปรในชุดลักษณะสถานการณ์ ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มุ่งแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวทำนาย 4 ชุด **ตัวทำนายชุดที่ 1** คือ กลุ่มลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) **ตัวทำนายชุดที่ 2** กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) **ตัวทำนายชุดที่ 3** กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) และ**ตัวทำนายชุดที่ 4** เป็นการรวมตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 และชุดที่ 3 เข้าด้วยกัน รวมเป็นตัวทำนาย 9 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในชุดที่ 4 ว่าสามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ตามลำพัง ได้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 หรือไม่ (Cohen. 1977) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 5 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว (ตาราง 4) และมีการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกันออกเป็นสองระดับ

4.5.1 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนาย**ชุดที่ 1** คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 14) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 4.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .20) หมายความว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 1**ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวแปรชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่าง ร้อยละ 2.4 ถึง ร้อยละ 8.1 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .24) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย พิจารณาการทำนายของตัวแปร **ชุดที่ 1** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูก ต้องได้ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง ได้มากกว่าชาย (ทำนายได้ร้อยละ 8.1 กับ 2.9 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 14) พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 42.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .36 , .25 , .15 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 28.0 ถึง 51.7 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอายุน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .42 และ .33 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอายุมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .38 และ .26 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 46.5 กับ 37.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้

ตาราง 14 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวม 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

กลุ่ม		ชุดที่ 1 (1,2)			ชุดที่ 2 (3,4,5,6)			ชุดที่ 3 (7,8,9)			ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9)			
	จำนวน (คน)	% ทำนาย[1]	ตัวทำนาย[2]	ค่าเบต้า[2]	% ทำนาย[1]	ตัวทำนาย[2]	ค่าเบต้า[2]	% ทำนาย[1]	ตัวทำนาย[2]	ค่าเบต้า[2]	% ทำนาย[1]	ตัวทำนาย[2]	ค่าเบต้า[2]	แตกต่าง
รวม	275	4.5	1	.20	42.1	4,3,6	.36,.25,.15	44.6	7,8	.56,.19	52.7	7,4,6,3,1,2	.41,.20,.19,.13,.17,-.14	8.1*
หญิง	116	8.1	1	.24	37.5	4	.59	36.8	7	.59	49.8	7,4,1	.38,.35,.16	12.3*
ชาย	159	2.9	1	.17	46.5	3,6,4	.35,.18,.27	51.6	7,8	.57,.20	57.6	7,3,6	.46,.28,.13	6.0*
อายุน้อย	142	6.7	1	.26	51.7	4,3	.42,.33	51.6	7,8	.54,.25	60.0	7,4,3	.38,.28,.19	8.3*
อายุมาก	133	3.4	1	.18	28.0	4,6	.38,.26	33.8	7	.57	43.0	7,6,4	.42,.20,.18	9.2*
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	7.9	1	.28	50.2	4,3	.47,.27	54.0	7,8	.50,.31	60.0	7,4,8	.37,.31,.18	6.0*
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	3.1	ไม่พบตัวทำนาย	-	28.5	4,6	.40,.26	33.3	7	.57	44.2	7,6,4	.42,.19,.19	10.9*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	2.4	ไม่พบตัวทำนาย	-	43.6	4	.64	54.0	7	.73	59.7	7,4	.54,.27	5.7*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	4.8	1	.22	38.6	3,4,6	.32,.26,.17	37.9	7,8	.47,.22	48.1	7,3,1,2	.40,.35,.20,-.13	9.5*
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	2.6	ไม่พบตัวทำนาย	-	50.8	3,6	.61,.22	51.8	7,8	.59,.20	64.0	7,3,6	.44,.37,.15	12.2*
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	5.8	1	.23	38.0	4,6	.51,.18	40.9	7,8	.54,.17	48.5	7,4	.42,.32	7.6*

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ * แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย ร้อยละ 5 ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 4 กับตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3

หมายเหตุ

1 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 หมายถึง วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

% ทำนาย[1] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน ตัวทำนาย[2] และ ค่าเบต้า[2] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น

มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 51.7 กับ 28.0 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 50.2 กับ 28.5 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 50.8 กับ 38.0 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 3** คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน (ตาราง 14) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ร้อยละ 44.6 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .56 และ .19 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 3** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 33.3 ถึง ร้อยละ 54.0 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .50 และ .31 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .57)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 3** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 51.6 กับ 36.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 51.6 กับ 33.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 54.0 กับ 33.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก (ร้อยละ 54.0 กับ 37.9 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 51.8 กับ 40.9 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4** จากกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร (ตาราง 14) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 52.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .41 .20 .10 .13 .17 และ -.14 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมาก มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย เท่าใดก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 4** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 43.0 ถึง ร้อยละ 64.0 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .44 .37 และ .15 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มอายุมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ค่าเบต้า .42 .20 และ .18 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 4** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 57.6 กับ 49.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 60.0 กับ 43.0 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 60.0 กับ 44.2 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก (ร้อยละ 59.7 กับ 48.1 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 64.0 กับ 48.5 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจาก**ตัวทำนายในชุดที่ 1** ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 2.4 ถึง 8.1 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2** จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 28.0 ถึง 51.7 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ **ตัวทำนายชุดที่ 3** จิตลักษณะตาม

สถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 33.3 ถึง 54.0 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน **ตัวทำนายชุดที่ 4** ชุดรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 43.0 ถึง 64.0 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดที่ 4 ชุดรวม 9 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์การทำนายอันดับรองลงมา อย่างน้อย 5% (ตาราง 14) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5.7% ถึง 12.3% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์หญิง รองลงมาคือ กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ตามลำดับ

4.5.2 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนาย**ชุดที่ 1** คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปรได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 15) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 5.7 มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .24) หมายความว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 1** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ใน ปริมาณการทำนายระหว่าง ร้อยละ 4.0 ถึง 7.6 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .26) ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอายุมาก และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

ตาราง 15 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 1 (1,2) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 1 (1,2) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ค่าเบต้า[2]	แตกต่าง
รวม	275	5.7	1	.24	34.0	3,6,5	.43,.16,.13	45.9	7,8	.56,.19	51.2	7,3,1,2,9	.50,.22,.20,-.15, -.11	5.3*
หญิง	116	5.3	1	.22	26.4	3,5	.41,.20	38.1	7,9	.55,-.18	42.5	7,3,9	.43,.23,-.20	4.4
ชาย	159	6.5	1	.25	39.3	3,6	.52,.20	51.0	7,8	.58,.20	57.3	7,3,1,2	.57,.21,.22,-.17	6.3*
อายุน้อย	142	5.4	1	.23	39.4	3,4	.36,.28	55.8	7,8	.55,.26	58.1	7,8	.55,.26	2.3
อายุมาก	133	7.6	1	.26	28.2	3,6	.38,.25	32.3	7	.56	46.5	7,6,1,3,2	.40,.17,.30,.21,-.18	14.2*
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	6.8	1	.25	42.0	4,3,5	.25,.30,.17	57.1	7,8	.54,.29	58.7	7,8	.54,.29	1.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	7.6	1	.25	24.2	3,6	.39,.20	30.5	7	.55	44.8	7,1,3,2,4	.48,.36,.36,-.20,-.21	14.3*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	5.2	ไม่พบตัวทำนาย	-	35.2	3,4	.34,.29	43.6	7	.64	48.8	7,3,1	.48,.24,.15	5.2*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	5.0	1	.22	31.8	3,6,5	.36,.21,.15	46.3	7,8	.56,.19	52.6	7,3,1	.52,.22,.13	6.*
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	4.0	ไม่พบตัวทำนาย	-	42.6	3,5	.38,.40	49.5	7	.69	59.4	7,3	.51,.33	9.9*
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	7.0	1	.26	30.1	3,6	.41,.21	45.1	7,8	.54,.20	48.9	7,8,1	.54,.18,.14	3.8

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ * แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย ร้อยละ 5 ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 4 กับตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3

หมายเหตุ

1 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 หมายถึง วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

% ทำนาย[1] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน ตัวทำนาย[2] และ ค่าเบต้า[2] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 15) พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ร้อยละ 34.0 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .43 , .16 , .13 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเหตุผลเชิงจริยธรรมมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 24.2 ถึง 42.6 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .38 และ .40 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .39 และ .20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 39.3 กับ 26.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 39.4 กับ 28.2 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 42.0 กับ 24.2 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 42.6 กับ 30.1 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 3** คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน (ตาราง 15) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ได้ร้อยละ 45.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .56 และ .19 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 3** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 30.5 ถึง ร้อยละ 57.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .54 และ .29 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .55)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 3** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 51.0 กับ 38.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 55.8 กับ 32.3 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 57.1 กับ 30.5 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4** จากกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร (ตาราง 15) พบว่าใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ร้อยละ 51.2 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และความเครียดในการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญที่ (ค่าเบต้า .50 .22 .20 -.15 และ -.11 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย มีความเครียดในการทำงานน้อย เท่าใดก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 4** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 42.5 ถึง 59.4 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .51 และ .33 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มหญิงมีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเครียดในการทำงาน (ค่าเบต้า .43 .23 และ -.20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 4** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสอง

กลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 57.3 กับ 42.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 58.1 กับ 46.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 58.7 กับ 44.8 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 59.4 กับ 48.9 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจาก**ตัวทำนายในชุดที่ 1** ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 4.0 ถึง 7.6 พบตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2** จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 24.2 ถึง 42.6 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายชุดที่ 3** จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 30.5 ถึง 57.1 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน **ตัวทำนายชุดที่ 4** ชุดรวม 9 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 42.5 ถึง 59.4 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดที่ 4 ชุดรวม 9 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์การทำนายอันดับรองลงมาอย่างน้อย 5% (ตาราง 15) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่มจาก 10 กลุ่ม เกินเกณฑ์คือ 5.2% ถึง 12.3% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจปานกลาง กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มเพศชาย ตามลำดับ

4.5.3 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนาย**ชุดที่ 1** คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 16) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 5.3 มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .21) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 1**ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในกลุ่มย่อยต่างๆ ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .48 และ -.28) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ชาย

พิจารณาการทำนายของตัวแปร **ชุดที่ 1** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง ได้มากกว่าชาย (ทำนายได้ร้อยละ 13.2 กับ 2.7 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 16) พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวทำนายในชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ร้อยละ 49.7 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .42 , .27 , .11 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากเท่านั้น

ตาราง 16 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 1 (1,2) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 1 (1,2) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ค่าเบต้า[2]	แตกต่าง
รวม	275	5.3	1	.21	49.7	3,4,6	.42,.27,.11	50.9	7,8	.62,.17	62.2	7,3,1,2	.49,.36,.22,-.17	11.3*
หญิง	116	13.2	1,2	.48,-.28	43.4	3,6,4	.35,.22,.25	38.8	7,8	.49,.24	57.5	3,7,1,2,6	.33,.31,.40,-.26,.20	14.1*
ชาย	159	2.7	1	.16	53.7	3,4	.45,.31	60.6	7	.77	70.9	7,3,2,1	.61,.31,-.21,.13	10.3*
อายุน้อย	142	6.0	1	.23	53.9	3,4	.40,.37	54.9	7,8	.60,.21	67.1	7,3,4,2,1,5	.55,.19,.24,-.23,.16,-.15	12.2*
อายุมาก	133	5.0	1	.22	45.1	3,5	.55,.25	45.6	7	.66	61.1	7,3,1,5	.42,.37,.16,.13	15.5*
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	5.6	1	.23	54.2	4,3	.39,.39	54.9	7,8	.56,.25	64.0	7,3,4,2,1	.45,.21,.22,-.18,.13	9.1*
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	5.9	1	.22	43.3	3,5	.56,.21	46.3	7	.67	62.3	7,3,1,2	.49,.37,.29,-.17	16.0*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	4.6	ไม่พบตัวทำนาย	-	47.8	3,4	.44,.29	54.6	7	.73	62.3	7,3,1	.51,.33,.17	7.7*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	3.1	1	.15	48.0	3,4,6	.40,.27,.12	47.9	7,8	.60,.15	62.4	7,3,2,1	.51,.37,-.24,.16	14.4*
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	7.3	ไม่พบตัวทำนาย	-	52.0	3,4	.46,.29	55.3	7	.73	73.8	7,3,2,1	.54,.36,-.26,.25	18.5*
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	5.1	1	.22	49.4	3,4,6,5	.35,.25,.14,.12	51.7	7,8	.64,.15	59.3	7,3,4	.45,.22,.19	7.6*

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ * แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย ร้อยละ 5 ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 4 กับตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3

หมายเหตุ

1 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 หมายถึง วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

% ทำนาย[1] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน ตัวทำนาย[2] และ ค่าเบต้า[2] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 43.3 ถึง 54.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .39 และ .39 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .56 และ .21 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 53.7 กับ 43.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 53.9 กับ 45.1 ตามลำดับ) และ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 54.2 กับ 43.3 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 3** คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน (ตาราง 16) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ร้อยละ 50.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .62 และ .17 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 3** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 38.8 ถึง 60.6 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ชาย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .77) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .49 และ .24)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 3** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 60.6 กับ 38.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่ม

อายุมาก (ร้อยละ 54.9 กับ 45.6 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 54.9 กับ 46.3 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก (ร้อยละ 54.6 กับ 47.9 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4** จากกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร (ตาราง 16) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ร้อยละ 62.2 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .49 .36 .22 และ -.17 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 4** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 57.5 ถึง ร้อยละ 73.8 โดยทำนายได้สูงสุด ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .54 .36 -.26 และ .25 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .33 .31 .40 -.26 และ .20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 4** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 70.9 กับ 57.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 67.1 กับ 61.1 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 73.8 กับ 59.3 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจาก**ตัวทำนายในชุดที่ 1** ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2

พบตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2** จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 43.3 ถึง 54.2 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายชุดที่ 3** จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 38.8 ถึง 60.6 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน **ตัวทำนายชุดที่ 4** ชุดรวม 9 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 57.5 ถึง ร้อยละ 73.8 พบตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดที่ 4 ชุดรวม 9 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์การทำนายอันดับรองลงมาอย่างน้อย 5% (ตาราง 16) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 7.6% ถึง 18.5% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีอายุมาก ตามลำดับ

4.5.4 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม มาวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนาย **ชุดที่ 1** คือ สถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 17) พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้อย่างชัดเจน ด้วยปริมาณการทำนาย ร้อยละ 6.7 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .25) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากเท่านั้น

ตาราง 17 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมของสัตวแพทย์ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 4 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมเป็น 9 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1 (1,2) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 1 (1,2) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 1 (1,2) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 2 (3,4,5,6) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 3 (7,8,9) ค่าเบต้า[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) % ทำนาย[1]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ตัวทำนาย[2]	ชุดที่ 4 (1,2,3,4,5,6,7,8,9) ค่าเบต้า[2]	แตกต่าง
รวม	275	6.7	1	.25	54.7	3,4,6	.40,.30,.16	61.9	7,8	.67,.21	71.6	7,3,1,2,6	.55,.30,.24,-.17,.10	9.7*
หญิง	116	11.6	1	.29	47.1	4,3,6	.34,.31,.17	51.4	7,8	.61,.21	64.8	7,3,1,2,6	.46,.28,.36,-.20,.14	13.4*
ชาย	159	4.9	1	.22	58.9	3,4,6	.46,.27,.16	68.9	7,8	.72,.17	77.2	7,3,2,1	.65,.30,-.20,.17	8.3*
อายุน้อย	142	7.7	1	.28	63.8	3,4	.42,.42	71.1	7,8	.65,.28	79.2	7,4,3,1,2,8	.54,.18,.13,.17,-.18,.13	8.1*
อายุมาก	133	6.8	1	.25	41.1	3,6,4	.33,.23,.23	48.6	7	.68	62.1	7,3,1,6,2	.51,.27,.27,.14,-.16	13.5*
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	8.7	1	.29	64.2	4,3,5	.42,.35,.12	72.1	7,8	.61,.33	78.3	7,4,8,2,1	.54,.25,.20,-.16,-.14	6.2*
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	7.0	1	.23	40.1	3,6,4	.38,.21,.19	48.3	7	.69	63.8	7,3,1,2	.53,.32,.32,-.20	15.5*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	4.8	ไม่พบตัวทำนาย	-	53.9	4,3	.43,.35	66.0	7,8	.73,.14	72.3	7,4,1,2	.62,.25,.23,-.16	6.3*
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	5.5	1	.23	52.6	3,6,4,5	.41,.19,.17,.13	58.6	7,8	.63,.22	70.5	7,4,1,2,6	.54,.34,.21,-.20,.11	11.9*
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	5.5	ไม่พบตัวทำนาย	-	62.1	3,4,6	.48,.28,.14	66.9	7,8	.70,.19	83.5	7,3,1,2,6	.57,.38,.22,-.20,.10	16.6*
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	7.8	1	.28	50.7	3,4,6	.31,.34,.19	60.6	7,8	.66,.20	67.3	7,4,1,3	.53,.16,.14,.17	6.7*

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ * แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย ร้อยละ 5 ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 4 กับตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3

หมายเหตุ

1 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 หมายถึง วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 หมายถึง ความเครียดในการทำงาน

% ทำนาย[1] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน ตัวทำนาย[2] และ ค่าเบต้า[2] ได้มาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 1** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่าง ร้อยละ 4.8 ถึง ร้อยละ 11.6 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .29) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย

พิจารณาการทำนายของตัวแปร **ชุดที่ 1** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิงได้มากกว่าชาย (ทำนายได้ร้อยละ 11.6 กับ 4.9 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 17) พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 2 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ร้อยละ 54.7 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .40 , .30 , .16 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 2** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 40.1 ถึง 64.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลา ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .42 .35 และ .12 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ค่าเบต้า .38 .21 และ .19 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 58.9 กับ 47.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 63.8 กับ 41.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 64.2 กับ 40.1 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับ

เศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 62.1 กับ 50.7 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 3** คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน (ตาราง 17) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 3 สสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ร้อยละ 61.9 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .67 และ .21 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 3** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 48.3 ถึง ร้อยละ 72.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (ค่าเบต้า .61 และ .33 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .69) พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 3** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่าง กลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 68.9 กับ 51.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 71.1 กับ 48.6 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 72.1 กับ 48.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก (ร้อยละ 66.0 กับ 58.6 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 66.9 กับ 60.6 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4** จากกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร (ตาราง 17) พบว่า ใน**กลุ่มรวม** ตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ร้อยละ 71.6 มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .55 .30 .24 -.17 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่า สัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก มี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก และมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย เท่าใดก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายตัวทำนาย**ชุดที่ 4** ใน**กลุ่มย่อย** 10 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้ในปริมาณการทำนายระหว่างร้อยละ 62.1 ถึง 83.5 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .57 .38 .22 -.20 และ .10 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุด ในกลุ่มอายุมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .51 .27 .27 .14 และ -.16 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย**ชุดที่ 4** โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในระหว่างกลุ่มสัตวแพทย์ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างอย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้ ในกลุ่มสัตวแพทย์ชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 77.2 กับ 64.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มอายุมาก (ร้อยละ 79.2 กับ 62.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก (ร้อยละ 78.3 กับ 63.8 ตามลำดับ) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ร้อยละ 83.5 กับ 67.3 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่าจาก**ตัวทำนายในชุดที่ 1** ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 4.8 ถึง 11.6 พบตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2** จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 40.1 ถึง 64.2 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายชุดที่ 3** จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 48.3 ถึง ร้อยละ 72.1 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน **ตัวทำนายชุดที่ 4** ชุดรวม 9 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมด้านรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ได้ระหว่างร้อยละ 62.1 ถึง 83.5 พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดที่ 4 ชุดรวม 9 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์การทำนายอันดับรองลงมา อย่างน้อย 5% (ตาราง 17) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 6.2% ถึง 16.6% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก กลุ่มที่มีอายุมาก และกลุ่มหญิง ตามลำดับ

4.6 ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ เมื่อใช้ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย ตามลำดับ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ตัวแปรหลายกลุ่มร่วมกันตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคล และบ่งชี้ถึงลำดับความสำคัญของกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ว่าสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์มากขึ้นกว่าการใช้ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ด้วยวิธีวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) การจัดลำดับเข้าทำนายเป็น 3 ลำดับขั้น ลำดับแรกคือ **ตัวทำนายชุดที่ 1** กลุ่มลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) เมื่อควบคุมอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ **ตัวทำนายชุดที่ 2** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ เพียงใด และเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวทำนาย 2 ชุดแรก **ตัวทำนายชุดที่ 3** คือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ก็ยังสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้อีกอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 5 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว (ตาราง 4) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.6.1 ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนายตามลำดับ

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 18) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 4.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .25) และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 2.4 ถึง 8.1 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .37) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 18) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ใน**กลุ่มรวม** อีกร้อยละ 38.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .31 .26 และ .15 ตามลำดับ) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 25.7 ถึง 49.2 โดยเพิ่มปริมาณการทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .44 และ .19 ตามลำดับ) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มอายุมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .34 และ .23 ตามลำดับ) และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 18) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องใน**กลุ่มรวม** ได้อีกร้อยละ 9.3 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า.42) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 7.0 ถึง 15.3 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .54) ทำนายได้น้อยที่สุด ในกลุ่มลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .35)

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวนคน	ลำดับที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 3-6)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 7-9)		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า
รวม	275	4.5	1	.25	38.9*	4,3,6	.31,.26,.15	9.3*	7	.42
หญิง	116	8.1	1	.37	33.0*	4	.38	8.7*	7	.40
ชาย	159	2.9	ไม่พบตัวทำนาย	-	43.9*	3,4,6	.34,.24,.18	10.7*	7	.47
อายุน้อย	142	6.7	1	.26	46.0*	3,4	.32,.30	7.4*	7	.39
อายุมาก	133	3.4	ไม่พบตัวทำนาย	-	25.7*	4,6	.34,.23	13.8*	7	.43
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	7.9	1	.27	43.3*	4,3	.35,.27	8.8*	7,8	.39,.18
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	3.1	1	.23	26.9*	4,6	.29,.21	14.2*	7	.43
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	2.4	ไม่พบตัวทำนาย	-	42.0*	4	.47	15.3*	7	.54
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	4.8	1	.23	36.2*	3,4,6	.32,.20,.16	7.0*	7	.35
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	2.6	ไม่พบตัวทำนาย	-	49.2*	3,6	.44,.19	12.2*	7	.49
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	5.8	1	.28	34.1*	4,6	.37,.14	8.6*	7	.41

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1

1 = การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 = การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2

3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 = ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 = เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 = วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3

7 = เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 = ความเครียดในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า เมื่อนำจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้าร่วมกับลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้าร่วมทำนาย ก็สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายจากเดิม ที่ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเคยทำนายได้มากขึ้นไปอีก อย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

4.6.2 ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย ตามลำดับ

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 19) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 5.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .26) และใน**กลุ่มย่อย** ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 4.0 ถึง 7.6 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .35) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 19) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ใน**กลุ่มรวม**อีกร้อยละ 30.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และ เหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .39 .15 และ .12 ตามลำดับ) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 22.2 ถึง 41.0 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .45) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .42) และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 19) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบใน**กลุ่มรวม**ได้อีกร้อยละ 14.6 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเครียดการทำงาน (ค่าเบต้า .50 และ -.10 ตามลำดับ) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 10.5 ถึง 18.1 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากมีตัวทำนายสำคัญ คือ

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวนคน	ลำดับที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 3-6)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 7-9)		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า
รวม	275	5.7	1	.26	30.9*	3,6,5	.39,.15,.12	14.6*	7,9	.50,-.10
หญิง	116	5.3	1	.28	24.9*	3,5	.38,.19	12.2*	7,9	.41,-.17
ชาย	159	6.5	1	.26	35.1*	3,6	.42,.18	15.7*	7	.55
อายุน้อย	142	5.4	1	.21	35.0*	3	.36	17.7*	7,8,9	.57,.21,-.12
อายุมาก	133	7.6	1	.34	25.7*	3,6	.37,.20	13.2*	7	.43
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	6.8	1	.22	36.3*	3,5	.32,.17	15.6*	7,8,9	.52,.21,-.12
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	7.6	1	.35	22.2*	3	.42	15.1*	7	.47
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	5.2	1	.33	33.2*	3	.35	10.5*	7	.45
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	5.0	1	.21	29.5*	3,6	.38,.20	18.1*	7	.55
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	4.0	ไม่พบตัวทำนาย	-	41.0*	3	.45	14.4*	7	.54
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	7.0	1	.27	25.7*	3,6	.34,.17	16.2*	7,9	.50,-.13

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1

1 = การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 = การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2

3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 = ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 = เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 = วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3

7 = เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
8 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
9 = ความเครียดในการทำงาน

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .55) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม(ค่าเบต้า .45)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า เมื่อนำจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้าร่วมกับลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้าร่วมทำนาย ก็สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายจากเดิมที่ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเคยทำนายได้มากขึ้นไปอีก อย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

4.6.3 ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย ตามลำดับ

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 20) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 5.3 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .28) และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .48 และ -.28 ตามลำดับ) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มชาย และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 20) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติใน**กลุ่มรวม**อีก ร้อยละ 46.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .43 .19 .11 และ 10) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 38.8 ถึง 51.8 โดยทำนายได้มากที่สุด ในกลุ่มชาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .42 .24 และ .14 ตามลำดับ) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .38 และ .22) และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 20) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการ

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวนคน	ลำดับที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 3-6)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 7-9)		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า
รวม	275	5.3	1	.28	46.4*	3,4,5,6	.43,.19,.11,.10	10.4*	7	.45
หญิง	116	13.2	1,2	.48,-.28	38.8*	3,6	.38,.22	5.6*	7	.32
ชาย	159	2.7	ไม่พบตัวทำนาย	-	51.8*	3,4,5	.42,.24,.14	16.4*	7	.60
อายุน้อย	142	6.0	1	.28	49.6*	3,4	.38,.32	11.5*	7	.53
อายุมาก	133	5.0	1	.26	43.6*	3,5	.49,.24	12.5*	7	.43
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	5.6	1	.26	49.7*	3,4	.37,.32	8.7*	7	.45
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	5.9	1	.31	41.6*	3,5	.51,.19	14.8*	7	.47
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	4.6	1	.30	46.1*	3	.47	11.6*	7	.50
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	3.1	1	.20	47.3*	3,4,5,6	.40,.18,.14,.13	12.0*	7	.47
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	7.3	1	.29	48.4*	3	.50	18.1*	7	.59
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	5.1	1	.20	45.0*	3,4,5,6	.35,.24,.13,.13	9.2*	7	.42

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1

1 = การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

2 = การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2

3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4 = ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

5 = เหตุผลเชิงจริยธรรม

6 = วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3

7 = เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

8 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

9 = ความเครียดในการทำงาน

ทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติใน**กลุ่มรวม**ได้อีกร้อยละ 10.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .45) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 5.6 ถึง 18.1 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .59) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .32)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า เมื่อนำจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้าร่วมกับลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้าร่วมทำนาย ก็สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายจากเดิมที่ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเคยทำนายได้มากขึ้นไปอีก อย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

4.6.4 ผลการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม เมื่อใช้ชุดตัวแปรลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ แต่ละกลุ่มเป็นตัวทำนาย ตามลำดับ

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 21) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 6.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .30) และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 4.8 ถึง 11.6 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .44) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .32) และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 21) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม**อีกร้อยละ 50.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .41 .22 .15 และ .11) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 37.5 ถึง 59.1 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจในครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ค่าเบต้า .53 และ .16 ตามลำดับ) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตาม

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ด้วยชุดตัวทำนายลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่ม	จำนวนคน	ลำดับที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 3-6)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 7-9)		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	เบต้า
รวม	275	6.7	1	.30	50.4*	3,4,6,5	.41,.22,.15,.11	14.5*	7	.52
หญิง	116	11.6	1	.44	42.1*	3,4,6	.35,.22,.16	11.2*	7	.44
ชาย	159	4.9	1	.22	55.0*	3,4,6	.45,.21,.15	17.4*	7	.61
อายุน้อย	142	7.7	1	.29	57.4*	3,4,6	.40,.30,.11	14.1*	7,8	.57,.13
อายุมาก	133	6.8	1	.31	38.2*	3,6	.37,.18	17.1*	7	.49
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	8.7	1	.29	56.6*	3,4,5	.36,.33,.13	12.9*	7,8	.52,.16
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	7.0	1	.34	37.5*	3,6	.42,.17	19.2*	7	.53
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	4.8	1	.32	51.3*	3,4	.36,.35	16.2*	7	.57
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	5.5	1	.25	50.0*	3,6,5	.43,.19,.14	15.0*	7	.53
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	5.5	1	.26	59.1*	3,6	.53,.16	18.9*	7	.61
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	7.8	1	.29	45.0*	3,4,6	.32,.26,.17	14.5*	7	.51

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1

1 = การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน

2 = การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2

3 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4 = ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

5 = เหตุผลเชิงจริยธรรม

6 =วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3

7 = เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

8 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

9 = ความเครียดในการทำงาน

แนวศาสนา (ค่าเบต้า .42 และ .17) และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 21) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม** ได้อีกร้อยละ 14.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .52) และสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายใน**กลุ่มย่อย**ได้ระหว่างร้อยละ 11.2 ถึง 19.2 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .53) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ค่าเบต้า .44)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า เมื่อนำจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้าร่วมกับลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้าร่วมทำนาย ก็สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายจากเดิมที่ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเคยทำนายได้มากขึ้นไปอีก อย่างมีนัยสำคัญทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

บทที่ 5
การสรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ ตัวแปรทางจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งด้านจิตลักษณะและด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ โดยบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน การสรุปและอภิปรายนอกเหนือสมมติฐาน สรุปผลเกี่ยวกับลักษณะของสัตวแพทย์กลุ่มเสี่ยง สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของจิตลักษณะด้านสำคัญ ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

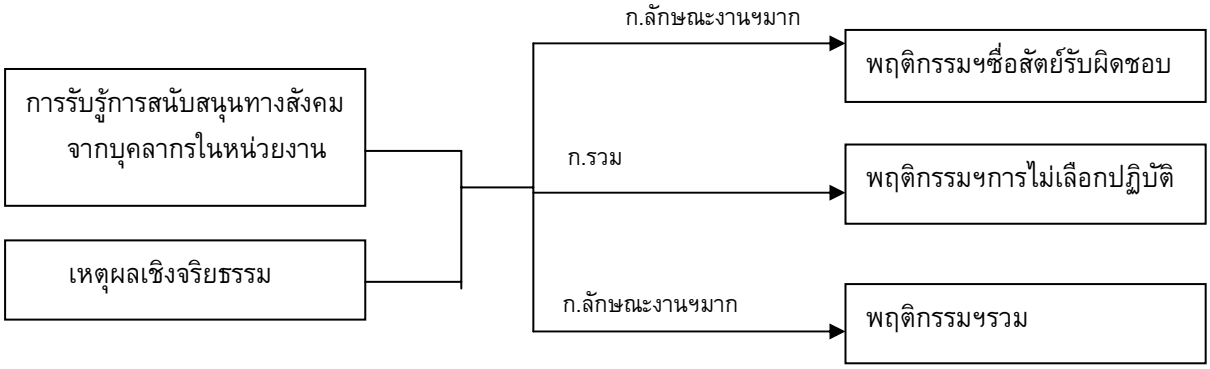
จากการประมวลทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยนี้ได้จำนวน 5 ข้อ ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ดังนี้

5.1.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า สัตวแพทย์ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม มากกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และกลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย และ 3) วิถีชีวิตตามแนวศาสนา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก และกลุ่มที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์แบ่งเป็นด้านย่อย 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละด้าน

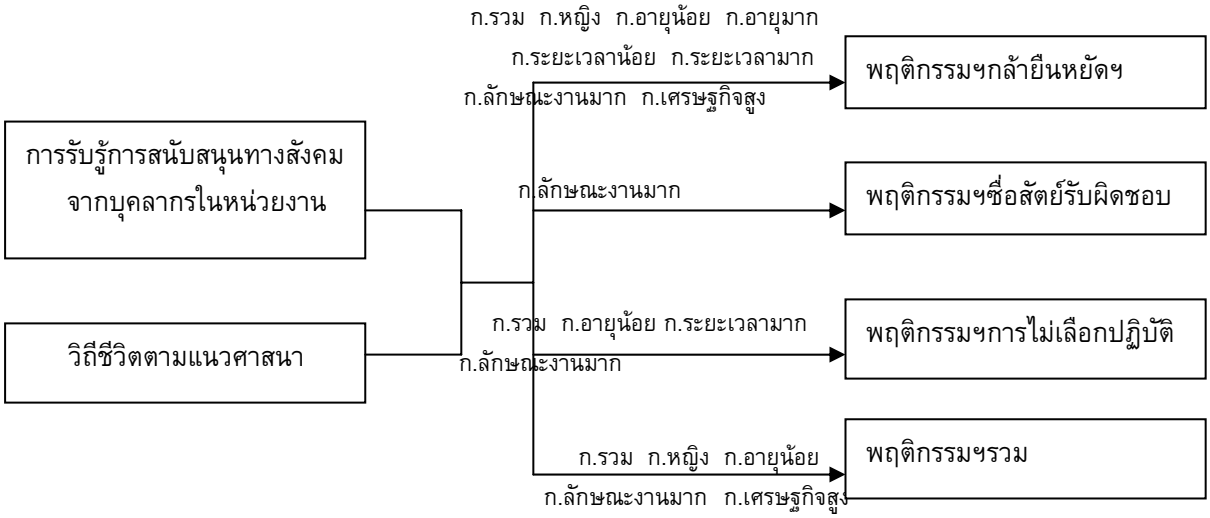
จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 4 ประการ คือ 1) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากพร้อมกันสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบหรือด้านรวมมากกว่า ผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อยพร้อมกันทั้งสองด้าน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ส่วนพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม (ภาพประกอบ 17)



ภาพประกอบ 17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

2) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก และรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่เหมาะสม มากกว่าผู้ที่มีลักษณะทั้งสองด้านน้อยพร้อมกัน พบในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม กลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ส่วนพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบผลในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และพฤติกรรมด้านรวม พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม กลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ภาพประกอบ 18) 3) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่มี

อายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และ 4) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยกเว้นพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติไม่พบผลในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ผลดังกล่าวนับว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน



ภาพประกอบ 18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 3 ด้านย่อยของสัตวแพทย์ (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ตัวอย่างเช่นผลงานวิจัยของ อนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ศึกษาพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ในกลุ่มพยาบาล ปรากฏผลว่าพยาบาลในกลุ่มที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมให้การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ที่เหมาะสม มากกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีลักษณะตรงข้าม เช่นเดียวกับสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 330 คน จาก 6 โรงพยาบาล 3 เขต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวแปร

การนับถือศาสนาและตัวแปรอื่นอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มย่อย ที่เป็นพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส คือทำนายได้ร้อยละ 32.5 โดยเป็นตัวแปรที่เด่นชัดอันดับที่สองในกลุ่มย่อยดังกล่าว นอกจากนี้งานของ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย จำนวน 598 คน พบผลว่า ในกลุ่มประสบการณ์น้อย มัคคุเทศก์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและมีลักษณะทางศาสนาสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการดูแลสุขอนามัยของนักท่องเที่ยวสูงกว่า มัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจิตเวช ในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน 256 คน พบผลวิจัยคือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ร่วมกับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาลจิตเวชน้อยได้ร้อยละ 27.7 โดยที่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่สอง และยังพบผลในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญตัวเดียว ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลและพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 17.6 และ 10.4 ตามลำดับ ในกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 372 คน พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า ผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม พบผลในกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือกลุ่มที่มีอายุราชการมาก

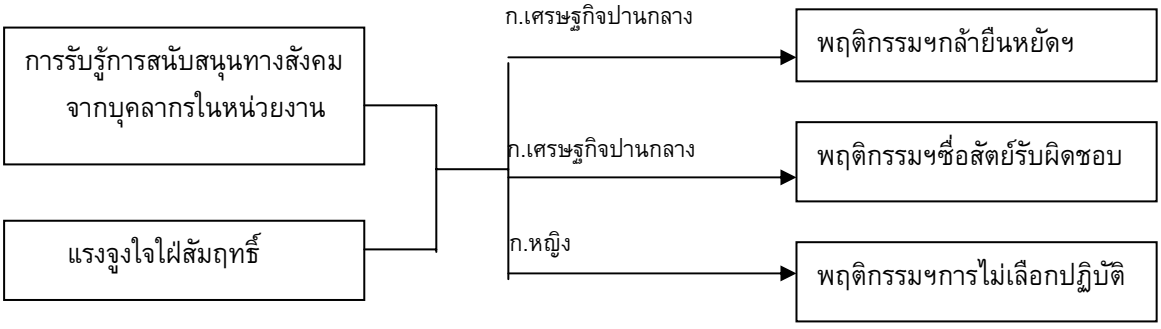
5.1.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และ กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 2) การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีจาก

บุคลากรในหน่วยงานน้อย และ 3) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และกลุ่ม ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม โดยจะวิเคราะห์ทีละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 5 ประการ คือ 1) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ส่วนพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง (ภาพประกอบ 19)

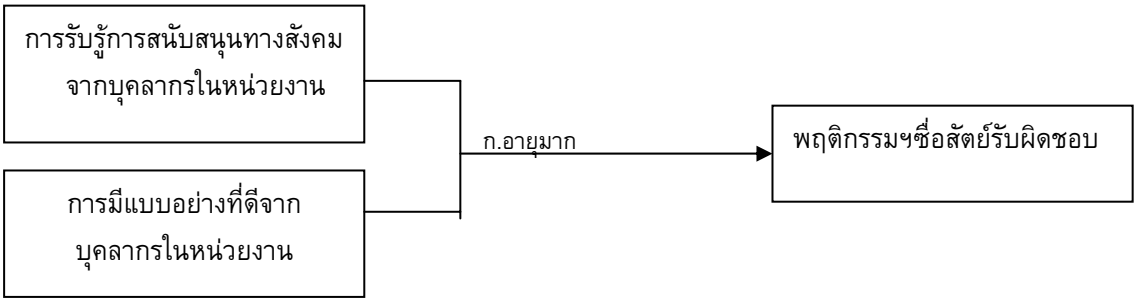


ภาพประกอบ 19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

2) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันสองด้าน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ส่วนพฤติกรรมด้านรวม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง (ภาพประกอบ 20)

ภาพประกอบ 20 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

และ 3) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวน้อยพร้อมกันสองด้าน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวม แต่พบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก (ภาพประกอบ 21)



ภาพประกอบ 21 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ที่สนับสนุนสมมติฐาน ที่ 2

4) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และ 5) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมด้านรวมมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย สำหรับพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ส่วนพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อย

สำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และพฤติกรรมด้านรวม พบผลในกลุ่มสัตวแพทย์โดยรวมและกลุ่มย่อยที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง
จากผลดังกล่าวนับว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เพียงบางส่วน

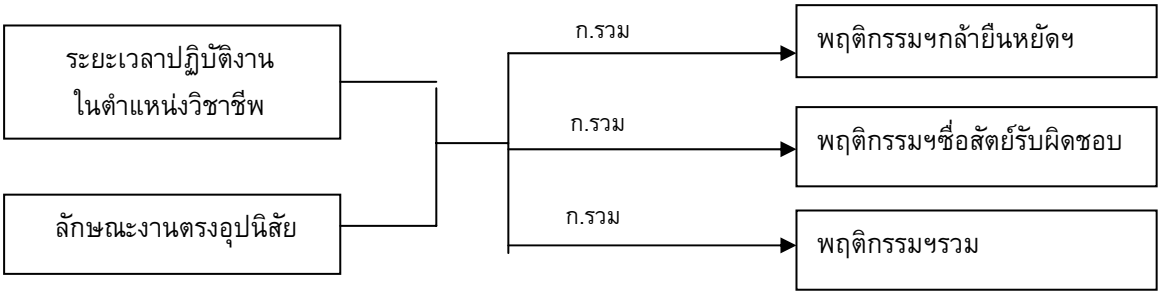
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 3 ด้านย่อยของสัตวแพทย์ (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ตัวอย่างเช่นผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ทำการวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย พบผลวิจัยคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา พบผลวิจัยว่า ในกลุ่มนักเรียนที่เรียนพิเศษ 1) นักเรียนที่รับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในการเรียนคณิตศาสตร์ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบในการเรียนคณิตศาสตร์ มากกว่านักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำในการเรียนคณิตศาสตร์ และ 2) นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำในการเรียนคณิตศาสตร์ และรับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมรับผิดชอบในการเรียนคณิตศาสตร์มากกว่านักเรียนที่รับรู้ว่าครูสนับสนุนทางสังคมน้อย ซึ่งสอดคล้องกันในงานของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) พบผลว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยได้อย่างชัดเจน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 13 และ 14.6 ตามลำดับ และในผลงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ทำการศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

5.1.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

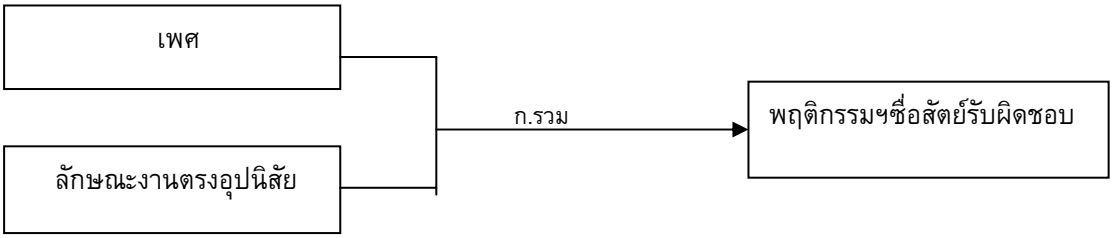
สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า สัตวแพทย์ในกลุ่มเพศชาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย เป็นสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวมน้อยกว่าสัตวแพทย์ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และ กลุ่มเพศหญิง 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย 3) ลักษณะงานตรงอุปนิสัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม โดยจะวิเคราะห์ทีละด้าน โดยสมมติฐานในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหากลุ่มเสี่ยง ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวที่เหมาะสมน้อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 4 ประการ คือ 1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย พร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านรวม น้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก พร้อมกันทั้งสองด้าน พบในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 22) 2) สัตวแพทย์ชาย ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อยกว่าสัตวแพทย์หญิง ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก พบในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 23) 3) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมด้านรวม น้อยกว่าผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และ 4) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมด้านรวม น้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ผลดังกล่าวนับว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เพียงบางส่วน



ภาพประกอบ 22 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3



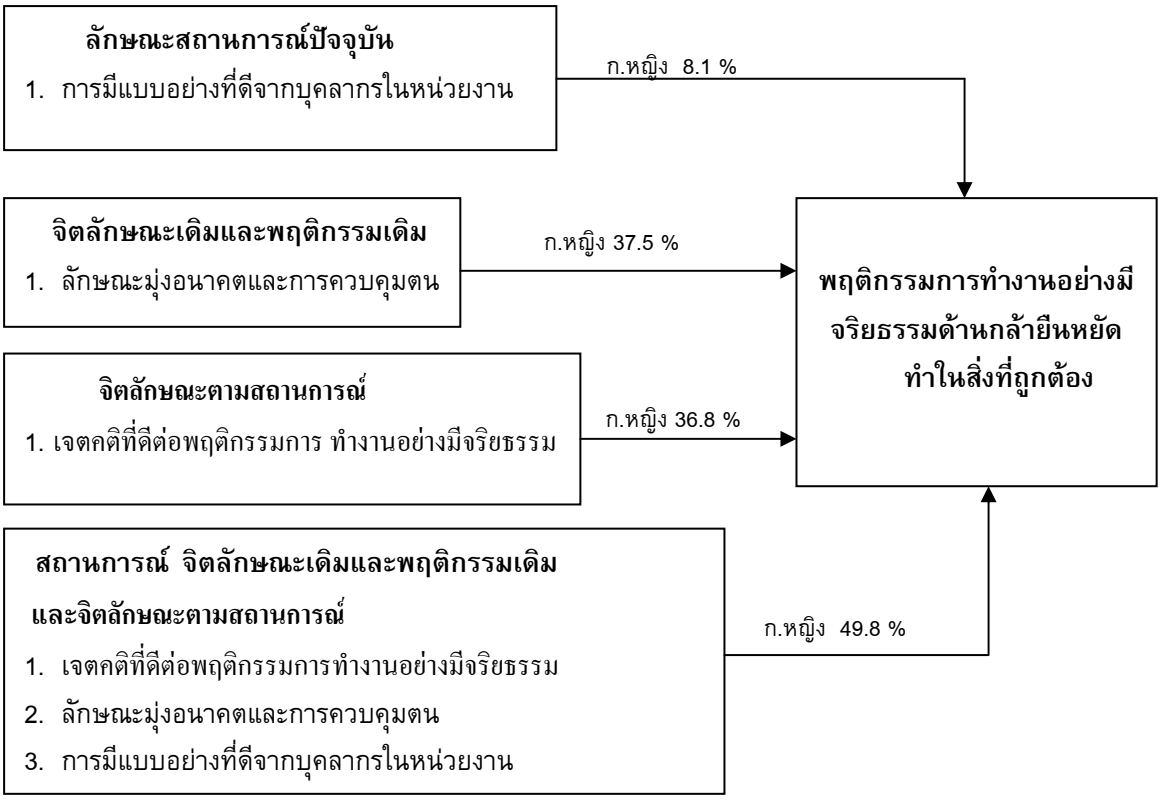
ภาพประกอบ 23 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้ทราบว่า เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 3 ด้านย่อยของสัตวแพทย์ (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวมอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มเสี่ยง ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลน้อย พบในกลุ่มตำรวจ ที่ได้ทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย นอกจากนี้ ในงานของ งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) พบว่า ในกลุ่มข้าราชการครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง และได้รับการฝึกอบรมมาก ครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการรับนวัตกรรมมากกว่าครูเพศชาย และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับพฤติกรรมการทำงานข้าราชการยุคใหม่ พบว่า ข้าราชการกลุ่มเสี่ยง ผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณน้อย ได้แก่ ข้าราชการเพศชาย มีอายุราชการน้อย และทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ล่าสุดพบในงานของ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ด้วยว่า ข้าราชการกลุ่มเสี่ยงที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุน้อย

5.1.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า ตัวแปรชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) ตัวแปรชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) และตัวแปรชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ร่วมกัน 9 ตัวแปร รวมกันเป็นตัวทำนายชุดที่ 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ตามลำพังอย่างน้อย 5%

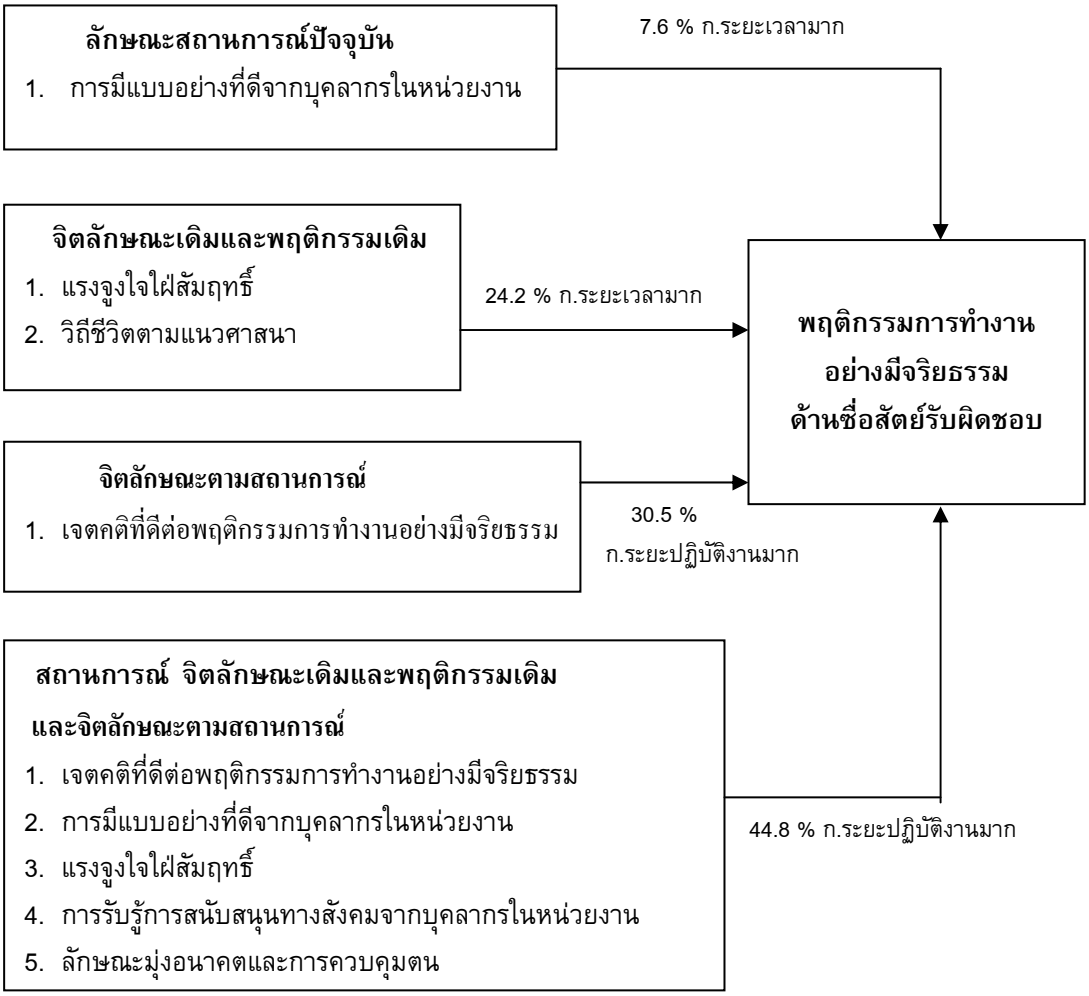
จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) รวม 9 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5.7% ถึง 12.3% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุด คือ กลุ่มสัตวแพทย์หญิง โดย**ตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม)** สามารถทำนายในกลุ่มสัตวแพทย์หญิงได้ 49.8% พบตัวแปรสำคัญ ที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และแบบอย่างที่ดี จากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม)** สามารถทำนายในกลุ่มหญิงได้ 37.5% พบตัวแปรสำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน



ภาพประกอบ 24 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายในกลุ่มหญิงได้ 36.8% พบตัวแปรสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม **ตัวทำนายในชุดที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มหญิงได้ 8.1% พบตัวแปรสำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ภาพประกอบ 24) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จึงสนับสนุนสมมติฐานทั้งหมด

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) รวม 9 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่



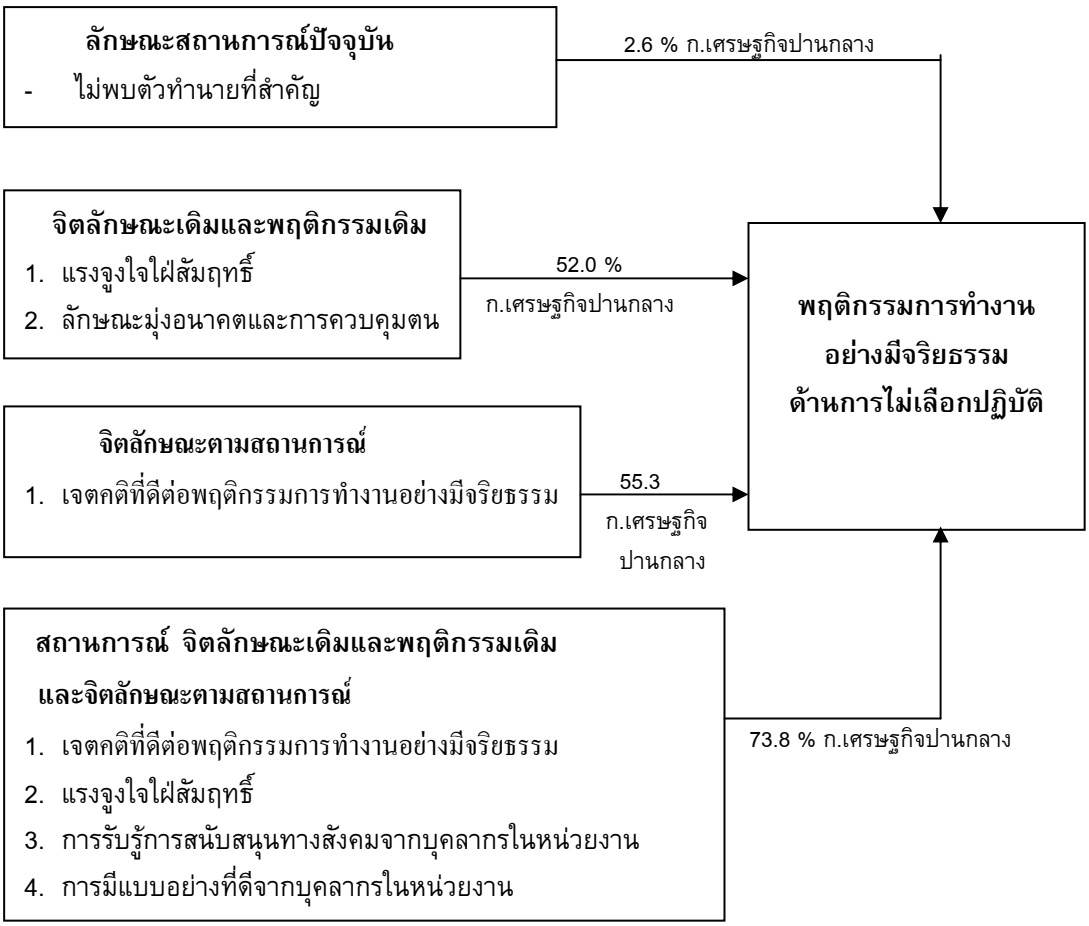
ภาพประกอบ 25 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก

แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่มจาก 10 กลุ่ม เกินเกณฑ์คือ 5.2% ถึง 12.3% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดย **ตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม)** สามารถทำนายในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ได้ 44.8% พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ได้ 30.5% พบตัวแปรสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม **ตัวทำนายชุดที่ 2 (จิต**

ลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม) สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ได้ 24.2% พบตัวแปรสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายในชุดที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ได้ 7.6% พบตัวแปรสำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน (ภาพประกอบ 25) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ จึงสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน

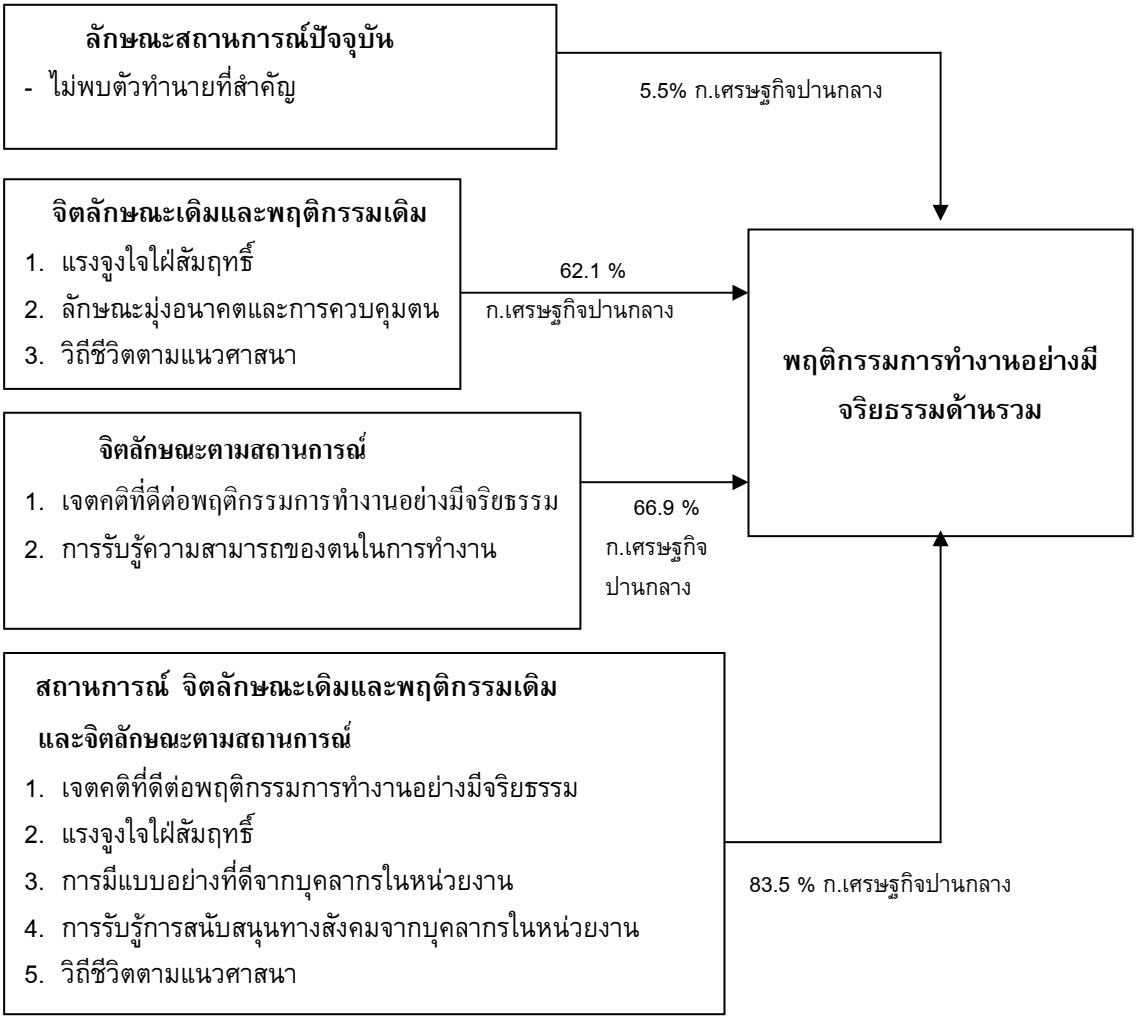
จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) รวม 9 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 7.6% ถึง 18.5% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง โดย**ตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้ 73.8% พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน **ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้ 55.3% พบตัวแปรสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม **ตัวทำนายชุดที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้ 52.0% พบตัวแปรสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **ตัวทำนายในชุดที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้ 2.6% (ภาพประกอบ 26) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ จึงสนับสนุนสมมติฐานทั้งหมด

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์) รวม 9 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือ ชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 6.2% ถึง 16.6%



ภาพประกอบ 26 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุด คือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง โดย**ตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้ 83.5% พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้ 66.9% พบตัวแปรสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน **ตัวทำนายชุดที่ 2 (จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม)** สามารถทำนายในกลุ่ม



ภาพประกอบ 27 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมฯด้านรวม โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง ได้ 62.1% พบตัวแปรสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา **ตัวทำนายในชุดที่ 1 (ลักษณะสถานการณ์)** สามารถทำนายในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลางได้ 5.5% (ภาพประกอบ 27) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม จึงสนับสนุนสมมติฐานทั้งหมด

สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้ง 3 ด้านย่อยและพฤติกรรมด้านรวมดังกล่าวข้างต้นได้ว่าสมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม จากการศึกษาที่พบว่าสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกัน 9 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านกล้ายืน

หยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ) และด้านรวม ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 ตามลำพังอย่างน้อย 5% เป็นผลที่สนับสนุนรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่ว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุหลากสาย และสายละหลายด้าน สามารถอธิบายพฤติกรรมเป้าหมายได้มากกว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุน้อยสาย และสายละน้อยด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ที่ทำการทดสอบกรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เช่น งานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ลิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบผลสอดคล้องกันว่า ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในข้าราชการแต่ละสายงาน

5.1.5 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า เมื่อควบคุมตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร (ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน) ให้คงที่แล้ว ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา) สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้านและด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปร 2 ชุดที่เข้าไปก่อนหน้านี้ให้คงที่แล้ว ตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) ก็ยังสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านย่อย 3 ด้านและด้านรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 18) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 4.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 2.4 ถึง 8.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 18) ปรากฏว่าจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องใน**กลุ่มรวม** ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 38.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ วิถีชีวิตตาม

แนวศาสนา และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้น ระหว่างร้อยละ 25.7 ถึง 49.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 18) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.3 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 7.0 ถึง 15.3 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 19) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 5.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 4.0 ถึง 7.6 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 19) ปรากฏว่าจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเหตุผลเชิงจริยธรรม และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 22.2 ถึง 41.0 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 19) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.6 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเครียดการทำงาน และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 10.5 ถึง 18.1 โดยทำนายได้สูงสุด ในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 20) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 5.3 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 13.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน

และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 20) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 46.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 38.8 ถึง 51.8 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มชาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 20) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้น ระหว่างร้อยละ 5.6 ถึง 18.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านรวม มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น โดยนำกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 21) ปรากฏว่าลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 6.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้ระหว่าง ร้อยละ 4.8 ถึง 11.6 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มหญิง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2** (ตาราง 21) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม**ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 50.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเหตุผลเชิงจริยธรรม และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 37.5 ถึง 59.1 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจในครอบครัวปานกลาง มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 3** (ตาราง 21) ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมใน**กลุ่มรวม** ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.5 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และใน**กลุ่มย่อย**ทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 11.2 ถึง 19.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สรุปได้ว่า ลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม ได้ในปริมาณหนึ่ง และเมื่อนำจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร เข้าทำนายก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอีกอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อนำจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร ก็ยังสามารถเพิ่มปริมาณการทำนาย จากเดิมที่ตัวแปรกลุ่มลักษณะสถานการณ์และกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม เคยทำนายได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นกลุ่มตัวแปรที่สำคัญเนื่องจากสามารถเพิ่มอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้มากจากที่กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเคยทำนายได้ ซึ่งผลดังกล่าวนับว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ดังเช่นในงานของ นพมาศ แซ่เสี้ยว (2550) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวทางจิตสังคมและลักษณะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคน และ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

5.2 การสรุปและอภิปรายผลในประเด็นพิเศษ

5.2.1 ลักษณะของสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก

สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 4) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า เป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ผลนี้พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มชาย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง 5) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มหญิง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 6) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 7) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวมโดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง 8) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก

พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 9) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมากที่เป็นชาย หรือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) สัตวแพทย์หญิงที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 4) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 5) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม 6) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 7) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวมโดยเฉพาะกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 8) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุมาก และเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีอายุมาก 9) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 2) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 4) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก 5) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 6) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก

พบในกลุ่มรวม และยังพบในกลุ่มผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อยในกลุ่มหญิงด้วย 7) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมมาก ได้แก่ 1) สัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก ซึ่งมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) สัตวแพทย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก พบทั้งในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ชาย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย กลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 4) สัตวแพทย์ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าเป็นสัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มหญิง และกลุ่มอายุน้อย 5) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก พบว่าเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนาน้อย พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 6) สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานน้อย พบว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย หรือเป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามาก พบในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก 7) สัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มหญิง 8) สัตวแพทย์ที่มีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และยังเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พบในกลุ่มหญิง

5.2.2 สัตวแพทย์กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้านในปริมาณน้อย กล่าวคือ มีพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมน้อย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของสัตวแพทย์ที่แตกต่างกันทีละสามด้าน คือ เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำเฉพาะในกลุ่มรวมพบลักษณะของกลุ่มเสี่ยงดังต่อไปนี้

ประการแรก กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยหรือ มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 13) และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย (ตาราง 61 ภาคผนวก ข) ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยว ข้องกับการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มรวม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 14)

ประการที่สอง กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หรือมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 13) และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ชายผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 62 ภาคผนวก ข) และ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย (ตาราง 63 ภาคผนวก ข) ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบในกลุ่มรวม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และความเครียดในการทำงาน (ตาราง 15)

ประการที่สาม กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 13 ส่วนที่ 2) ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มรวม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน (ตาราง 16)

ประการที่สี่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หรือ มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 13 ส่วนที่ 2) และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย (ตาราง 64 ภาคผนวก ข) ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมในกลุ่มรวม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา(ตาราง 17)

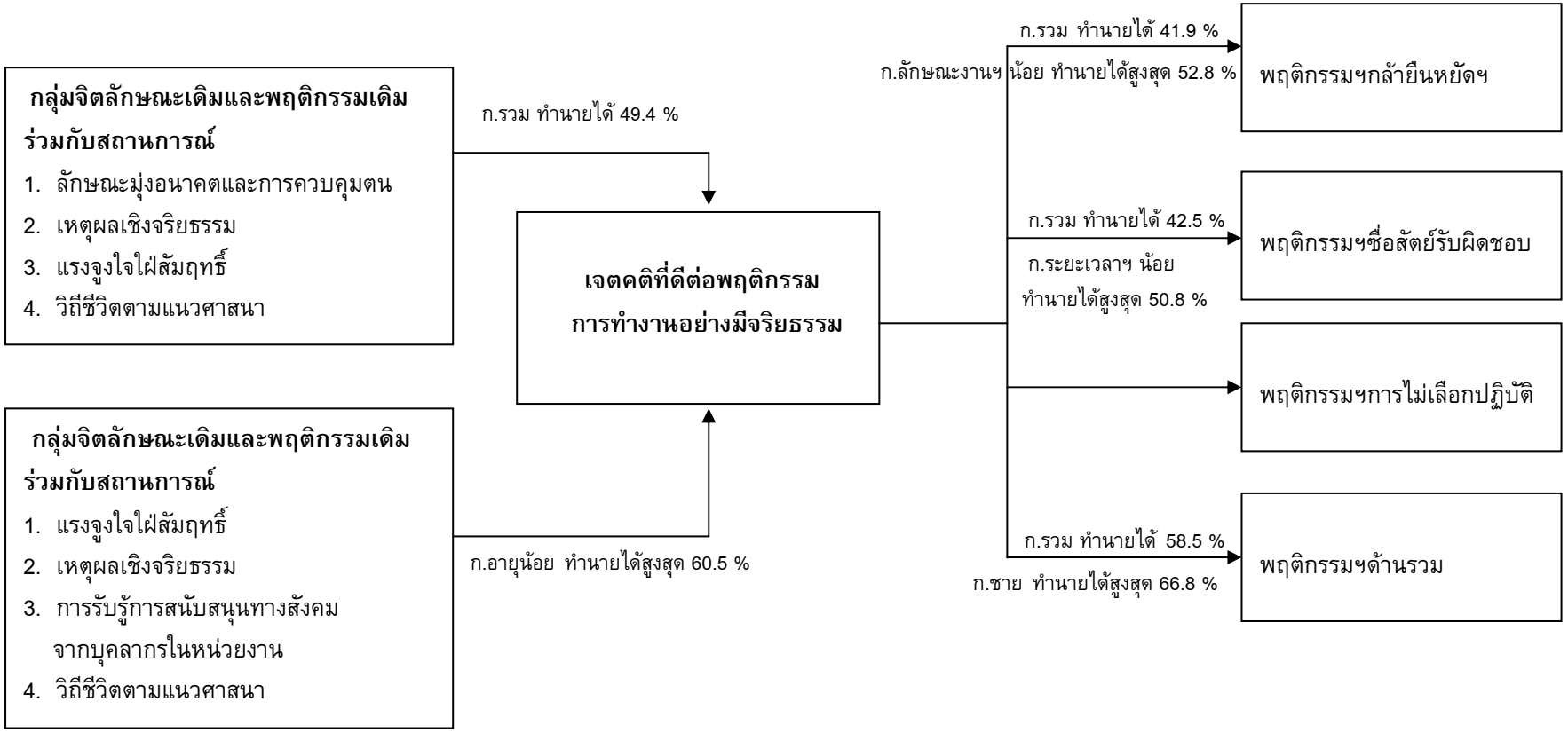
ประการที่ห้า กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย ได้แก่ 1) กลุ่มสัตวแพทย์ชาย ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย (ตาราง 68 ภาคผนวก ข) หรือ 2) กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยพร้อมกันทั้งสองด้าน (ตาราง 69 ภาคผนวก ข) ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ตาราง 71 ภาคผนวก ข)

สรุปผลที่สอดคล้องกันในพฤติกรรมแต่ละด้านดังนี้ 1) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย มีพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อย มีพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อย และมีพฤติกรรมด้านรวมน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย มีพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อย และมีพฤติกรรมด้านรวมน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย ส่วนปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

5.2.3 สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์

กลุ่มตัวแปรเชิงเหตุหลัก ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน แต่ละด้าน ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ (ตาราง 14 ตาราง 15 ตาราง 16 และตาราง 17) พบว่านอกจากกลุ่มตัวแปรทางลักษณะสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์แล้ว กลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสองก็คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบผลว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่ม ในส่วนนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนาตัวแปรสำคัญนี้ต่อไป



ภาพประกอบ 28 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ

ปัจจัยเชิงเหตุของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากผลวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 71 ภาคผนวก ข) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 สถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกับตัวทำนายชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวมได้ 49.4% มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และทำนายได้มากที่สุด 60.5% ในกลุ่มอายุน้อย มีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา (ภาพประกอบ 28)

ปัจจัยเชิงผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 72 ภาคผนวก ข) พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 3 ด้านย่อยและด้านรวมของสัตวแพทย์ได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มรวมทำนายได้ 41.9% โดยทำนายได้สูงสุด 52.8% ในกลุ่มที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย 2) พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ในกลุ่มรวมทำนายได้ 42.5% โดยทำนายได้สูงสุด 50.8% ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย 3) พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ในกลุ่มรวมทำนายได้ 48.8% โดยทำนายได้สูงสุด 59.7% ในกลุ่มชาย และ4) พฤติกรรมด้านรวม ในกลุ่มรวมทำนายได้ 58.5% โดยทำนายได้สูงสุด 66.8% ในกลุ่มชาย (ภาพประกอบ 28)

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นปัจจัยเชิงผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ตามลำดับ

5.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

5.3.1 ข้อดีของการวิจัย

ประการแรก เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมแบบบูรณาการ โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นพื้นฐาน ซึ่งปัจจัยเชิงเหตุหลักมี 4 กลุ่ม คือ ลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม จึงเป็นการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุที่ครอบคลุมทั้งลักษณะสถานการณ์ภายนอก และจิตลักษณะภายในของบุคคลอย่างครบถ้วน

ประการที่สอง พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมการไม่เลือกปฏิบัติ นับเป็นพฤติกรรมเป้าหมายที่ภาครัฐโดยการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มุ่งให้การส่งเสริมพัฒนาในหมู่ข้าราชการทั่วไป การวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมเหล่านี้ในกลุ่มสัตวแพทย์ ยังไม่มีการทำวิจัยมาก่อน ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมที่สำคัญของการทำงานอย่างมีจริยธรรมในข้าราชการกลุ่มนี้ จึงนับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้

ประการที่สาม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดเอง 1 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีการนำแบบวัดเดิมมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง 4 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แบบวัดพฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ แบบวัดพฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน แบบวัดทั้งหมดนี้ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มสัตวแพทย์จำนวน 80 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และมีการหาคุณภาพแบบวัดทั้งแบบรายข้อและทั้งฉบับ พบว่า แบบวัดเหล่านี้มีค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดรายข้อ (Item-total correlation) อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (.12 ถึง .82) และมีคุณภาพแบบวัดทั้งฉบับแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ถึงระดับสูง (.59 ถึง .93) (ตาราง 22 ภาคผนวก ก) ทำให้ผลการวิจัยนี้มีผลที่น่าเชื่อถือ

ประการที่สี่ จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ จะเห็นได้ว่า การนำตัวแปรจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ เข้าร่วมกับลักษณะสถานการณ์สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายได้มากขึ้น (ตาราง 18 ตาราง 19 ตาราง 20 และตาราง 21) จากที่ลักษณะสถานการณ์เคยทำนายได้ในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านย่อย 3 ด้าน และด้านรวมมากอย่างชัดเจน 45.5% ถึง 64.9% ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับนี้ ให้ข้อมูลที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น เนื่องจากสามารถเห็นอิทธิพลของตัวแปรสุดท้ายที่เข้าไป เพื่อเป็นการยืนยันว่านอกเหนือ จากตัวแปรในชุดลักษณะสถานการณ์ และตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมที่มีความสำคัญแล้ว ตัวแปรในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ก็มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมากเช่นกัน ข้อมูลนี้จึงให้การสนับสนุนการใช้ตัวแปรหลายกลุ่มเพื่ออธิบายพฤติกรรมของบุคคลตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

5.3.2 ข้อจำกัดของการวิจัย

ประการแรก ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ มีความแตกต่างกันมากในบางคู่ จึงนับว่าไม่เหมาะสมที่จะมาเปรียบเทียบ ในการวิจัยนี้แม้พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ผู้วิจัยก็ไม่ได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ต่อ แต่ได้มีการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามทางไว้ในภาคผนวก ข (ตาราง 48 ตาราง 49 ตาราง 51 ตาราง 58 และตาราง 59)

ประการที่สอง เนื่องจากการวิจัยนี้ ผลของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านเป็นการรายงานตนเองอย่างเดียว จึงน่าจะมีการศึกษาโดยใช้การรายงานจากผู้อื่น (เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน) ร่วมด้วย เพื่อแสดงว่าพฤติกรรมจากการรายงานตนเองมีความสอดคล้องกับการรายงานของผู้อื่นเพียงใด ซึ่งเป็นการรายงานผลที่เกี่ยวข้องกันของพฤติกรรม

ประการที่สาม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบ ดังนั้นข้อมูลที่พบ จึงเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเท่านั้น การสรุปความเป็นเหตุและผล จะได้จากการวิจัยทดลอง โดยมีการสร้างสาเหตุตามปัจจัยสำคัญที่พบ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าตรงกับงานวิจัยนี้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

5.4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

ประการแรก ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสัตวแพทย์กลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้านในปริมาณน้อย กล่าวคือ มีพฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมน้อย **สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย** ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยหรือ มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย ส่วนปัจจัยปกป้อง (ปัจจัยที่ช่วยลดผลเสียที่อาจเกิดขึ้น) ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิถีชีวิตตามแนวศาสนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน **สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบน้อย** ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หรือ มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ชายผู้ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย ส่วนปัจจัยปกป้อง (ปัจจัยที่ช่วยลดผลเสียที่อาจเกิดขึ้น) ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และความเครียดในการทำงาน **สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการ**

ทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติน้อย ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย ส่วนปัจจัยปกป้อง (ปัจจัยที่ช่วยลดผลเสียที่อาจเกิดขึ้น) ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ**สัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมน้อย** ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หรือมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และยังพบในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยด้วย ส่วนปัจจัยปกป้อง (ปัจจัยที่ช่วยลดผลเสียที่อาจเกิดขึ้น) ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา สรุปได้ว่า **กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวมในปริมาณน้อย** ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และได้ทราบปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้ง 3 ด้านย่อยและด้านรวมดังกล่าวของสัตวแพทย์ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนกำหนดทิศทางพัฒนาบุคลากรสัตวแพทย์ในกลุ่มเสี่ยงดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ประการที่สอง ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน) เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้งด้านย่อย 3 ด้าน และด้านรวม ได้เพิ่มขึ้นจากที่ตัวแปรชุดสถานการณ์ และชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมเข้าทำนายได้อย่างชัดเจน (ตาราง 18 ตาราง 19 ตาราง 20 และตาราง 21) ทั้งในกลุ่มสัตวแพทย์ทั่วไปและสัตวแพทย์ประเภทต่างๆ ที่ศึกษาเป็นส่วนใหญ่ จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้งสองด้านดังกล่าวนี้ จึงเป็นลักษณะสำคัญที่ควรส่งเสริมให้มีมากขึ้นในสัตวแพทย์โดยทั่วไป

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ประการแรก ควรทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผล (Evaluative Experimental Study) ในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมสำคัญที่พบในที่นี้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ต่อไปให้แก่สัตวแพทย์กลุ่มเสี่ยง (ได้แก่ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย หรือ กลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย และกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อยและมีลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อยพร้อมกันทั้งสองด้าน) ไปสร้างเป็นต้นแบบกิจกรรมพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้ที่เหมาะสมกับกลุ่มสัตวแพทย์ และทำ

การวิจัยทดลองประเมินประสิทธิผลต้นแบบกิจกรรมพัฒนาเหล่านี้ ก่อนนำไปพัฒนาบุคลากรประเภทที่ใกล้เคียงนี้ต่อไปในวงกว้าง

ประการที่สอง มีกลุ่มสัตวแพทย์บางกลุ่ม ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ได้น้อยกว่ากลุ่มย่อยกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มสัตวแพทย์หญิง อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบและด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้น้อยกว่ากลุ่มย่อยกลุ่มอื่นๆ (ตาราง 15 และ ตาราง 16) และกลุ่มที่มีอายุมาก อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและด้านรวมได้น้อยกว่ากลุ่มย่อยกลุ่มอื่นๆ (ตาราง 14 และ ตาราง 17) เป็นต้น จึงควรจะให้ความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในกลุ่มย่อยประเภทนี้ โดยทำการประมวลเอกสารเพื่อคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลพรรณ หอมนาน. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถในตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

กมลทิพย์ ด่านชัย. (2540). *การรับรู้สมรรถนะตนเองของมารดาในการดูแลบุตรและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุตรวัย 1-3 ปี.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลเด็ก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

กมลรัตน์ ทองสว่าง. (2546). *ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคติดต่อ. (2548). *โรคไข้หวัดใหญ่สัตว์ปีก (Avian Influenza) หรือโรคไข้หวัดนก.* สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2548, จาก *http://thaigcd.ddc.moph.go.th/Bird_flu_brif_12072004.html*

โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกให้เหลุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู.* ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ข้อบังคับสัตวแพทยสภาว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสัตวแพทย์ พ.ศ. 2546. (2546, 20 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 120 ตอนพิเศษ 7ง.

งามตา วนินทานนท์. (2536). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร.* รายงานการวิจัย ฉบับที่ 50 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินตนา บิลมาศ; และคณะ (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.* รายงานการวิจัยสถาบันข้าราชการพลเรือน.

ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดพลังงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ.* รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ชัยพร วิชชาวุธ. (2523). *การวิจัยเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา; และคณะ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย.* ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2: *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ.* การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

----------. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

----------. (2541, มกราคม). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรม และการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *ทันตาภิบาล*. 10(2): 105-108.

----------. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. (2531). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ.* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

----------. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย.* รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า.* กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน; และอัมพร ม้าคนอง. (2547). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. *โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ธวัชชัย ศรีพรงาม. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพมาศ แซ่เสี้ยว. (2550). *การปรับตัวทางจิตสังคมและลักษณะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคน.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวพรรษ วุฒิธรรม. (2545). *การสนับสนุนทางสังคมต่อการมีส่วนร่วมในกลุ่มของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลบ้านลาด อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี.* ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิสิตสัตวแพทย์มก.รุ่น 60. (2543). *จริยธรรมทางสัตวแพทย์.* กรุงเทพฯ: คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นีออน พิณประดิษฐ์ ; และคณะ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4.* ทุนอุดหนุนการวิจัย: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บังอร โสพส. (2546). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน.* ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บังอร โสพส; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย.* รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของราชการ.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมอค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.

ปรีชาชาติ อำมาตย์โยธิน. (2538). *ความพึงพอใจในงานที่ต้องปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์ประจำสำนักงานปศุสัตย์อำเภอ ในเขตภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ (ส่งเสริมการเกษตร). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2537). *ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

พิณคำ โรหิตเสถียร. (2541). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รติกร จุลเสวก. (2546, 5 สิงหาคม). ดื่มนมแพะสดมีสิทธิ์ติดเชื้อ “บรูเซลโลซิส”. *ผู้จัดการ.* สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2548, จาก *http://webdb.dmsc.moph.go.th/ifc_nih/a_nih_3_002c.asp?info_id=725*

รัตนา ประเสริฐสม. (2526). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์. (2547). *ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และศักดิ์ศรีแห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิรัติ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2538). การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ: ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน. *วารสารจิตวิทยา.* 2(1): 97-109.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2544). *การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงาน.* เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ วิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตวัฒนา วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2544. เวลา 13.00 – 14.00 น. ณ ห้องเรียน 2 ชั้น 1 อาคารสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *รายงานการวิจัย: กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2544). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ.* สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ กองส่งเสริมการวิจัย. (2544). *รางวัลผลงานการวิจัย และพัฒนาระบบพฤติกรรมไทยประจำปี 2544: โครงการวิจัยแม่บท การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

สิทธิโชค วรานุสินติกูล. (2535). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. (2543). *การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร และสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลของการฝึกอบรมทางพุทธ พฤติกรรมต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*: 155-156.

Bhanthumnavin, D. (2002). Tri-Dimensional Social Support from Supervisor and Multilevel Performance in Governmental Units in Thailand. *Proceedings AHRD 2002 Conference Honolulu, Hawaii February 27-March 3, 2002*: 1058-1065.

Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy*. New York: W.H. freeman and Company.

Betz, N.E.; & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology.* 4*:* 279-289.

Cohen, Jacob. (1977). *Statistical Power Analysistor Behavioral Sciences.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Kerlinger, N. Fred; & Lee, B. Howard. (2000). Foundations of Behavioral Research. Fourth Edition: Harcourt*CollegePublishers.*

Magnusson, David; & Endler, Norman S. (1977). *Personality at The Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Repetti, R.L. (1987). Individual and Common Component of the Social Environment at work and Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(4): 715.

Sarason, Irwin G., Henri M. Levine, Robert B. Basham; & Barbara R. Sarason. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(January 1983).

Tett, R. P.; & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*. 88: 500-517.

Zimbardo, P.G.; & Gerrig, R.J. (1996). *Psychology and Life.* Fourteenth Edition: HarperCollins*CollegePublishers.*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
(เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย)

ตาราง 22 แบบวัดและคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย

หน้า	ชื่อแบบวัด	ตัวแปร	จำนวนข้อทดลอง	จำนวนข้อใช้จริง	พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดเดิม	พิสัยค่า Item-total Correlation ข้อทดลอง	พิสัยค่า Item-total Correlation ข้อที่ใช้จริง	Reliability (Alpha Coefficient) ข้อที่ใช้จริง
	แบบวัดที่สร้างขึ้น							
206	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	34	20	-	.25 - .77	.31 - .59	.85
	แบบวัดที่นำมาปรับใช้							
202	การปฏิบัติงาน 1	พฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	13	10	(ค่า r) .35 - .50	.28 - .57	.32 - .65	.83
203	การปฏิบัติงาน 2	พฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	16	10	(ค่า r) .15 - .48	.12 - .69	.12 - .46	.59
205	การปฏิบัติงาน 3	พฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	20	10	(ค่า r) .17 - .47	.36 - .78	.36 - .67	.84
209	ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	15	10	(ค่า r) .49 - .85	.55 - .88	.62 - .82	.93
	แบบวัดที่นำมาใช้โดยตรง							
220	แบบอย่างจากบุคคลรอบข้าง	การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน	-	15	(ค่า r) .32 - .75	-	.12 - .82	.86
222	การสนับสนุนจากบุคคล	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมฯ	-	13	(ค่า r) .28 - .68	-	.38 - .68	.88
211	วิถีการทำงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	10	(ค่า r) .30 - .64	-	.39 - .70	.85
212	ความหวังในชีวิต	ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	-	16	(ค่า r) .22 - .59	-	.13 - .58	.80
214	การตัดสินใจในเหตุการณ์ต่างๆ	เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	16	(ค่า t) 2.62 - 5.59	-	.13 - .57	.76
218	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	-	10	(ค่า r) .39 - .65	-	.28 - .65	.79
224	ความรู้สึกต่อสภาพงาน	ความเครียดในการทำงาน	-	16	(ค่า r) .07 - .60	-	.33 - .59	.82

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่ง ที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการ โดยให้สัตวแพทย์เป็นผู้ตอบ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม และฝึกอบรมพัฒนาสัตวแพทย์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ ด้วยความจริงใจ และตามที่เป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อหมายเลขที่ให้ไว้ข้างล่างนี้

ผู้วิจัย	นางสาววรวรรณ อร่ามพงศ์
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์
	รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา

มือถือ 08-9062-1430 โทร. 02-749-8343

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โทร. 02-258-4482

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำในการตอบ

กรุณากรอกข้อความและ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ **<u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>**

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย
2. อายุ ..... ปี
3. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตวแพทย์มานาน ..... ปี
4. ท่านมีรายได้รวมภายในครอบครัวต่อเดือน
   ☐ ไม่เกิน 15,000 บาท ☐ 15,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 บาทขึ้นไป
5. จำนวนสมาชิกภายในครอบครัว
   ☐ 1-3 คน ☐ 4-6 คน ☐ 7 คนขึ้นไป
6. ท่านได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาหรือไม่
   ☐ ตรง ☐ ใกล้เคียง ☐ ไม่ตรง
7. ท่านได้ทำงานตรงตามความสนใจของท่านหรือไม่
   ☐ ตรง ☐ ใกล้เคียง ☐ ไม่ตรง
8. ท่านได้ทำงานตรงตามความถนัดของท่านหรือไม่
   ☐ ตรง ☐ ใกล้เคียง ☐ ไม่ตรง

ชุดการปฏิบัติงาน 1

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการสำรวจแนวการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวเขาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจจะไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ แต่ข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติตาม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อว่าจะได้รับความสะดวกจากขั้นตอนการตรวจโรคสัตว์ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์ ข้าพเจ้าจะรีบทักท้วง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้ายอมทำในสิ่งที่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์ เมื่อได้รับการขอร้องจากผู้ใหญ่ภายนอกหน่วยงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการปฏิบัติงาน 2

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการสำรวจแนวการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาอกเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีจนสำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) มีจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์บางประการ ที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) ข้าพเจ้าตรวจวินิจฉัยโรคได้เสร็จตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) ข้าพเจ้าเคยนำวัสดุอุปกรณ์ในการชันสูตรโรคสัตว์ของสถานที่ทำงาน ไปในงานส่วนตัว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) ถ้าเป็นไปได้ข้าพเจ้ามักหลีกเลี่ยงที่ต้องออกนอกพื้นที่เพื่อไปชันสูตรโรค นอกเวลาราชการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้าตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนทำการตรวจวินิจฉัยโรคสัตว์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้าเคยใช้ความเคยชินส่วนตัวในการวินิจฉัยโรค

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้ายอมรับผิดและหาทางปรับปรุง เมื่อทำงานผิดพลาดไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้าหมั่นค้นคว้าข้อมูลวิจัยที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถตรวจวินิจฉัยโรคสัตว์อย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการปฏิบัติงาน 3

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการสำรวจแนวการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) แม้เป็นเพื่อนสนิท ข้าพเจ้าก็ให้บริการแก่เขาตามลำดับก่อนหลัง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) แม้ข้าพเจ้าจะรู้สึกเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดคุยอย่างดีกับผู้ที่มาติดต่อราชการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะโต้ตอบกลับไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) ข้าพเจ้ามักให้บริการเกษตรกรที่มีความรู้เรื่องสัตว์น้อยทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) แม้มีกรณีโรคระบาดสัตว์เกิดขึ้น ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบาย ไม่เร่งรีบกว่าปกติ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้ามักกระตือรือร้นในการจัดหาเอกสารที่เป็นประโยชน์ในการเลี้ยงสัตว์ ให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ที่มาติดต่อราชการเสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้ามักรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เกี่ยวกับข้อมูลด้านสัตว์ป่วย

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้าหาทางหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปให้บริการแก่ชุมชน ที่สัตว์กำลังเกิดโรค

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้าพยายามใช้คำพูดที่ช่วยให้เจ้าของสัตว์เข้าใจได้ง่าย ในการดูแลสุขภาพสัตว์

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ชุดความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของท่าน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) ข้าพเจ้าเห็นว่าการรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้ จะก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องทำตามความต้องการของผู้ใหญ่ แม้จะขัดกับกฎระเบียบบางประการ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(3) ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด ถ้าต้องทำงานตรงตามหลักมาตรฐานวิชาชีพทุกครั้งไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจ ที่สามารถโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพสัตวแพทย์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) ข้าพเจ้ากล้าที่จะทำผิดกฎระเบียบเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะอยู่ฝ่ายที่ยึดความถูกต้อง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ทำงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้ากล้าที่จะทักท้วง เมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดหลักมาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ทำงานผิดพลาด แล้วหาทางปรับปรุงเป็นผู้ที่น่ายกย่อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวที่จำเป็นมากกว่าเรื่องงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจที่สามารถอธิบายให้ผู้เลี้ยงสัตว์ในชุมชน เข้าใจวิธีดูแลสัตว์ป่วยอย่างถูกต้อง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(11) ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อที่ต้องให้บริการล่วงเวลาราชการ แก่ประชาชน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(12) ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้บริการ แม้จะเลยเวลาราชการไปบ้าง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(13) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้สิทธิพิเศษในการบริการแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพราะเป็นการแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(14) ข้าพเจ้ายินดีที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(15) ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็น ที่ต้องรับฟังข้อมูลรายละเอียดจากเจ้าของสัตว์ป่วย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(16) ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องเสียเวลาอย่างมาก ที่ต้องอธิบายแก่เกษตรกรที่มีความรู้น้อย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(17) ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจกับการเดินทางไปบริการเกษตรกรที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(18) ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจ ที่สามารถแนะนำวิธีการป้องกันโรคระบาดแก่เกษตรกรได้ทันเวลา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(19) ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้บริการประชาชนด้านโรคสัตว์ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(20) ข้าพเจ้าเต็มใจเข้าไปให้บริการแก่เกษตรกรในถิ่นห่างไกล

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการประเมินความคิดเห็น เกี่ยวกับความมั่นใจในการปฏิบัติงานสัตวแพทย์ ของท่าน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “ไม่สามารถทำได้” จน “ทำได้และมั่นใจที่สุด” ถึงเพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถวินิจฉัยอาการป่วยของสัตว์ แก่เกษตรกรได้อย่างถูกต้อง

....
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ไม่สามารถ ทำได้และ
ทำได้ มั่นใจที่สุด

(2) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

....
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ไม่สามารถ ทำได้และ
ทำได้ มั่นใจที่สุด

(3) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถเข้าถึงข้อมูลวิจัยที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวินิจฉัยโรคสัตว์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

....
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ไม่สามารถ ทำได้และ
ทำได้ มั่นใจที่สุด

(4) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถสรุปผลการชันสูตรโรคในความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ

....
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ไม่สามารถ ทำได้และ
ทำได้ มั่นใจที่สุด

(5) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถดูแลจัดการด้านสุขอนามัยสัตว์ในเขตความรับผิดชอบได้อย่างดี

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

(6) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่เกษตรกร เพื่อป้องกันโรคระบาดสัตว์ได้อย่างทั่วถึง ทันการณ์

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

(7) ข้าพเจ้ามั่นใจว่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนตามกำหนด แม้มีธุระส่วนตัว

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

(8) ข้าพเจ้ามั่นใจว่า สามารถอธิบายแก่เกษตรกรผู้มีความรู้น้อยให้เข้าใจถึงสาเหตุของการเกิดโรคต่าง ๆในสัตว์ ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

(9) ข้าพเจ้ามั่นใจว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

(10) ข้าพเจ้ามั่นใจว่า จะไม่ใช้เวลาราชการ ไปในเรื่องส่วนตัว

....

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่สามารถทำได้ ทำได้และมั่นใจที่สุด

ชุดวิถีการทำงาน

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับผลงานและอนาคต โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เบื่อหน่าย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดความหวังในชีวิต

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ในการดำเนินชีวิตปัจจุบัน ทุกคนมักคิดเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตอยู่เสมอ และต้องดูแลตนเองให้สามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้ โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้าพยายามที่จะค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) การเห็นแก่ผลประโยชน์อันมิชอบ ทำให้เสียชื่อเสียงในภายหลัง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) โรคร้ายที่เกิดกับผู้อื่นก็อาจเกิดกับข้าพเจ้าได้ ถ้าไม่รีบป้องกันเสียก่อน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) การรักษาระบบนิเวศน์ให้คงความสมบูรณ์ตามธรรมชาติเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออนาคตของเรา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) งานโดยรวมจะสำเร็จได้ถ้าเราทำงานแต่ละส่วนย่อยให้ดี

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้าพยายามระมัดระวังเมื่อถือของมีคม เพราะอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวัน และทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้น เพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(11) เมื่อทำงานสำเร็จ ข้าพเจ้ามักจะให้รางวัลเล็กๆน้อยๆเพื่อเป็นกำลังใจให้กับตนเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(12) ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(13) ข้าพเจ้าพยายามจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(14) ข้าพเจ้านึกต่อว่าตนเอง เมื่อทำงานล่าช้า

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(15) ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าอะไรเป็นอุปสรรคขัดขวาง ทำให้ทำงานได้น้อยในบางวัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(16) ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างทะนุถนอม เหมือนเป็นของข้าพเจ้าเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการตัดสินใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ต่อไปนี้จะมีเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 8 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามเหตุการณ์นั้น ขอให้ท่านคิดโดยตนเองว่า ท่านตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบของเรื่อง ซึ่งมี 2 คำตอบ แต่ละคำตอบจะให้พิจารณาประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” “เห็นด้วย” “ค่อนข้างเห็นด้วย” “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยที่สุด”

โดยให้พิจารณาไปทีละคำตอบว่าตรงกับความคิดของท่านเพียงใด โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

เรื่องที่ 1

นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้การกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ <u>ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ</u> เพราะ

(1) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ การแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ คิดว่าเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 2

ชายผู้หนึ่งขับรถยนต์ส่วนตัว มาตามถนนโดยลำพังในเวลากลางคืน ระหว่างทางพบว่ามีผู้ประสบอุบัติเหตุจากการที่รถจักรยานยนต์พลิกคว่ำอยู่ข้างถนน มีคนหนึ่งนอนแน่นิ่ง อีกคนหนึ่งซึ่งบาดเจ็บมากพยายามโบกมือให้เขาจอดรถช่วยเหลือ ถ้าข้าพเจ้าเป็นผู้ขับรถยนต์คันนั้น ก็จะจอดรถให้ความช่วยเหลือ โดยมีเหตุผลสำคัญในการกระทำคือ

(1) ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คันนั้น ก็จะจอดรถให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือ ข้าพเจ้าละอายใจตนเองหากพบคนที่เดือดร้อนแล้วละเลยไม่ช่วยเหลือ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คันนั้น ก็จะจอดรถให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือ เป็นเรื่องของมนุษยธรรม หากไม่ช่วยเหลือ เขาอาจต้องสูญเสียชีวิต

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 3

มีชายร่างกำยำแต่งกายด้วยเสื้อผ้าสกปรกและขาดวิ่น เที่ยวเดินขอเงินจากผู้สัญจร ณ สถานีรถโดยสารประจำทาง มีหลายคนให้เงินด้วยท่าที่ไม่เต็มใจ มีบางคนให้เงินด้วยท่าทีหวาดกลัว ข้าพเจ้ามีเงินอยู่ในกระเป๋าไม่มากนัก ทั้งข้าพเจ้าเป็นผู้มีรายได้น้อย ชายผู้นั้นเดินมาหาข้าพเจ้า ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะ

(1) ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะเป็นการไม่ยุติธรรมกับสังคมที่บางคนไม่ยอมทำงาน แต่เรียกร้องความช่วยเหลือจากผู้อื่น

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะการช่วยเหลือคนที่มีสภาพปกติ ด้วยการให้ทานมิใช่วิธีช่วยเหลือที่ถูกต้อง

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 4

วิยะดาเป็นเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ให้กับหน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในสังกัด การซื้อแต่ละครั้งใช้เงินเป็นจำนวนมาก ก่อนการจัดซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าจะให้ส่วนลด 20% เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อ ขณะที่บริษัทที่ 2 เสนอของที่มีคุณภาพดีกว่า แต่มิได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกแล้วมากพอที่จะซื้อสิ่งของที่วิยะดา และลูกๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่ 2 เพราะ

(1) ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่ 2 เพราะการซื้อของจากบริษัทที่ 2 พิจารณาแล้ว เห็นว่าเกิดผลดีแก่ส่วนรวมมากกว่า

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่ 2 เพราะบุคคลควรยึดมั่นในความสุจริตไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือบทบาทใด

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 5

ข้าพเจ้าทราบว่าในการทำผลงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 นั้น มีครูบางคนลอกผลงานผู้อื่นหรือจ้างผู้อื่นทำ เมื่อเสนอไปแล้วก็ได้รับการอนุมัติ ได้มีผู้มาติดต่อข้าพเจ้าว่าถ้าต้องการผลงานวิชาการ ก็อาจจ้างทำได้โดยเสียเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งพิจารณาแล้วแม้เป็นเงินจำนวนมาก แต่เมื่อเทียบกับเงินประจำตำแหน่งที่จะได้ถือว่าคุ้ม ซ้ำเพื่อนๆ หลายคนยังหวังไว้ว่าข้าพเจ้าจะได้ตำแหน่งดังกล่าวโดยเร็ว อย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า

(1) ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า การให้ผู้อื่นทำผลงาน แม้ได้รับอนุมัติ ก็คงมิได้ทำให้ข้าพเจ้าภูมิใจในผลงานนั้น

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า การจ้างทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงการขาดอุดมการณ์ในการประกอบอาชีพ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 6

วรรณนิภาได้รับคัดเลือกให้เดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งตรงกับที่เธอใฝ่ฝันมานานแล้ว เธอได้เตรียมตัวทุกอย่างจนพร้อม ครั้นถึงวันเดินทาง ญาติผู้ใหญ่ที่เธอเคารพนับถืออย่างยิ่ง ได้เกิดป่วยหนัก โอกาสรอดหรือไม่รอดพอๆกัน ถ้าวรรณนิภาอยู่ใกล้ๆ อาจช่วยเป็นกำลังใจแก่ผู้ป่วยให้มีชีวิตยืนยาวต่อไปอีก ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า

(1) ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า หากไม่ดูแลแล้วต้องเสียผู้ที่เป็นที่เคารพไป ข้าพเจ้าคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(3) ถ้าข้าพเจ้าเป็นวรรณนิภา จะตัดสินใจไม่เดินทางไปต่างประเทศครั้งนี้ โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า การอยู่ดูแลเพื่อชีวิต หรือทำให้รอดชีวิต ถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐ เพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 7

ถ้าบุตรหลานของข้าพเจ้าคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมยและก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของข้าพเจ้า ก็ยังเคยโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ข้าพเจ้าคิดว่าจะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะ

(1) ข้าพเจ้าคิดว่าจะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะการให้คบกันต่อไป ถ้าเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ข้าพเจ้าคงไม่ให้อภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลย

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ข้าพเจ้าคิดว่าจะแนะนำให้บุตรหลานเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะการให้เลิกคบเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

เรื่องที่ 8 หนุ่มสาวคู่หนึ่งรักกัน ตั้งใจว่าจะแต่งงานร่วมชีวิตครอบครัว ครั้นหนุ่มพาสาวไปที่บ้าน ก็ได้ทราบจากมารดาของตนว่า หญิงสาวนั้นเป็นลูกของครอบครัวที่ร่ำรวยและเคยทำให้ครอบครัวของตน ต้องประสบหายนะมาในอดีต ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็จะยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ

(1) ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็จะยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะการไม่แต่งงานครั้งนี้ โดยนำเอาอดีตที่เกิดกับคนรุ่นก่อนมายึดถือ ย่อมเป็นความโง่เขลาของบุคคล

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

(2) ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็จะยังคงแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะข้าพเจ้าถือว่าความรักเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างครอบครัวให้มีความสุขและมั่นคง

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

ชุดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

คำแนะนำในการตอบ

ประโยคต่อไปนี้ มีความประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็นและการปฏิบัติตามแนวศาสนาที่ท่านยึดถือ โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

(1) ข้าพเจ้าชอบที่จะไปเที่ยวตามศาสนสถานมากกว่าสถานที่อื่นๆ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้ามักระลึกถึงบุคคลสำคัญทางศาสนาของข้าพเจ้า (เช่น พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์) เมื่อผ่านสถานที่ทางศาสนา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) อาชีพของข้าพเจ้าไม่ว่าในปัจจุบันหรืออนาคต ต้องเป็นอาชีพที่ไม่ทำให้ข้าพเจ้าผิดข้อบัญญัติทางศาสนา เช่น ไม่ต้องฆ่าสัตว์ ไม่ต้องโกหก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตในการทำความดี ตามคำสั่งสอนของศาสนา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างในการศึกษาหลักคำสอนของศาสนา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) ขณะเที่ยวเตร่กับเพื่อนฝูง ข้าพเจ้ามักไม่สนใจว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้น จะผิดข้อบัญญัติทางศาสนาหรือไม่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้าชอบสนทนาเกี่ยวกับคำสอนของศาสนา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นศาสนิกชนแต่เพียงในนาม หรือในทะเบียนเท่านั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(9) การหมกมุ่นอยู่กับศาสนา ทำให้คนเราไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตเท่าที่ควร

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(10) ข้าพเจ้าช่วยเหลือคนอื่นและสังคมอยู่เสมอ เพื่อสร้างความดี

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดแบบอย่างจากบุคคลรอบข้าง

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ท่านได้สังเกตเห็นหรือรับทราบเกี่ยวกับลักษณะการกระทำของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของท่านเพียงใด โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) หัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัด และมีประสิทธิภาพ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างเสียสละ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(6) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(7) แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำ แต่เมื่อมีเสียงคัดค้าน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะลังเลไม่กล้าดำเนินการ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้าสังเกตว่า บางครั้งหัวหน้านำรถราชการ ไปทำธุระส่วนตัว

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่าหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมืองท้องถิ่น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(11) เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(12) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่นๆ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(13) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(14) เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มารับบริการอย่างสุภาพ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(15) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคน วางแผนการทำงาน ด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน เพื่อสามารถดำเนินงานได้สำเร็จได้ง่าย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ชุดการสนับสนุนจากบุคคล

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ประโยคต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานระหว่างท่านกับหัวหน้างานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน โปรดอ่านทีละประโยค แล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงหรือไม่มากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ เหนือวลี “จริงที่สุด” “จริง” “ค่อนข้างจริง” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริง” “ไม่จริงที่สุด” เพียงแห่งเดียวในแต่ละประโยค ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

(1) หัวหน้ามักเข้ามาให้กำลังใจเมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(2) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าไม่เห็นใจ ที่ข้าพเจ้าทำงานหนัก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(3) ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าหัวหน้าจะให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(4) เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามักจะบอกแนวทางแก้ปัญหาให้ข้าพเจ้าเสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(5) หัวหน้าไม่ค่อยสนับสนุนให้ลูกน้องแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(6) เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุด หัวหน้ามักรีบจัดหามาให้

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(7) ข้าพเจ้ามักต้องคอยเป็นเวลานานกว่าหัวหน้าจะดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานมาให้

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(8) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(9) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคอยจับผิดในการทำงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(10) เพื่อนร่วมงานมักให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(11) เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(12) เพื่อนร่วมงานมักเพิกเฉยต่อการดูแลอุปกรณ์ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีอยู่เสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

(13) เพื่อนร่วมงานช่วยดูแลให้ข้าพเจ้ามีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ชุดความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

โปรด **<u>วงกลมรอบตัวเลข</u>** ที่แสดงถึง **<u>ระดับความหนักใจ</u>** ของท่านต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน **<u>และวงกลมรอบตัวอักษร</u>** เพื่อระบุว่าเหตุการณ์นั้น เกิดขึ้นกับท่านหรือไม่เพียงใด

ความหนักใจ หมายถึง ความรู้สึกว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา เกิดความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด เครียด และคิดว่าแก้ไขได้ยาก

วงกลมรอบเลข 1 แสดงว่า รู้สึกไม่หนักใจ
2 แสดงว่า รู้สึกหนักใจเล็กน้อย
3 แสดงว่า รู้สึกหนักใจปานกลาง
4 แสดงว่า รู้สึกหนักใจค่อนข้างมาก
5 แสดงว่า รู้สึกหนักใจอย่างมาก

และวงกลม A แสดงว่า เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอยู่เสมอหรือบ่อยครั้ง
B แสดงว่า เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอยู่เสมอเป็นบางครั้ง
C แสดงว่า เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นอยู่เสมอนานๆ ครั้งหรือไม่เคยเกิดกับท่านเลย

<u>ตัวอย่างการตอบ</u> **เช่น** ถ้าท่าน <u>รู้สึกหนักใจเล็กน้อย</u> ที่ต้องเอางานกลับไปทำงานที่บ้าน และเหตุการณ์นี้ <u>เกิดบ่อย</u>

	ไม่หนักใจ				หนักใจมาก	เกิดบ่อย	บางครั้ง	ไม่เกิดเลย
(0) ต้องเอางานกลับไปทำงานที่บ้าน	1	(2)	3	4	5	(A)	B	C

<u>วงกลม 2 แห่ง</u> ในแต่ละข้อ **กรุณาตอบทุกข้อ**

	ไม่หนักใจ				หนักใจมาก	เกิดบ่อย	บางครั้ง	ไม่เกิดเลย
(1) งานล้นมือ	1	2	3	4	5	A	B	C
(2) งานเร่งด่วนเสมอ	1	2	3	4	5	A	B	C
(3) งานยุ่งยาก	1	2	3	4	5	A	B	C
(4) งานต่อเนื่องไม่มีจุดจบ	1	2	3	4	5	A	B	C
(5) งานไม่สำเร็จตามที่ต้องการ	1	2	3	4	5	A	B	C
(6) รายได้ไม่เหมาะสมกับงาน	1	2	3	4	5	A	B	C
(7) โอกาสก้าวหน้ามีจำกัด	1	2	3	4	5	A	B	C
(8) ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	A	B	C
(9) ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นหลายอย่าง	1	2	3	4	5	A	B	C
(10) สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย	1	2	3	4	5	A	B	C
(11) ตนเองไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามตำแหน่ง	1	2	3	4	5	A	B	C
(12) ลูกน้องไม่เกรงใจ ไม่นับถือ	1	2	3	4	5	A	B	C
(13) เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	A	B	C
(14) ขาดความสามัคคีในกลุ่มคนทำงานร่วมกัน	1	2	3	4	5	A	B	C
(15) ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัว	1	2	3	4	5	A	B	C
(16) ต้องเดินทางหรือโยกย้ายบ่อย	1	2	3	4	5	A	B	C

ภาคผนวก ข
(ผลการวิเคราะห์ข้อมูล)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	กลุ่มคะแนน	จำนวน
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	275	49.91	5.74		
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	275	47.33	4.94		
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	275	50.68	5.24		
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม	275	147.91	13.85		
การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน	275	62.37	10.71	น้อย (28 ถึง 62 คะแนน)	118
				มาก (63 ถึง 87 คะแนน)	157
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน	275	50.88	10.06	น้อย (27 ถึง 50 คะแนน)	148
				มาก (51 ถึง 77 คะแนน)	127
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	275	49.44	5.48	น้อย (32 ถึง 49 คะแนน)	123
				มาก (50 ถึง 60 คะแนน)	152
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	275	79.55	7.29	น้อย (51 ถึง 79 คะแนน)	120
				มาก (80 ถึง 96 คะแนน)	155
เหตุผลเชิงจริยธรรม	275	429.81	43.49	น้อย (287 ถึง 429 คะแนน)	149
				มาก (430 ถึง 528 คะแนน)	126
วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	275	42.46	6.71	น้อย (27 ถึง 42 คะแนน)	135
				มาก (43 ถึง 60 คะแนน)	140
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	275	101.50	8.45	น้อย (71 ถึง 101 คะแนน)	141
				มาก (102 ถึง 120 คะแนน)	134
การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	275	79.18	11.15	น้อย (16 ถึง 79 คะแนน)	119
				มาก (80 ถึง 100 คะแนน)	156
ความเครียดในการทำงาน	275	51.02	21.59	น้อย (3 ถึง 49 คะแนน)	132
				มาก (51 ถึง 141 คะแนน)	143

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 50.62	(21) 48.94	(11) 47.03
น้อย	มาก	(12)	77	52.75	3.66	2.13*	3.81*	5.72*
มาก	มาก	(22)	63	50.62	5.56		1.68	3.59*
มาก	น้อย	(21)	64	48.94	5.34			1.91*
น้อย	น้อย	(11)	71	47.03	6.39			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.63	(21) 48.78	(11) 45.95
น้อย	มาก	(12)	32	52.62	3.35	2.99*	3.84*	6.67*
มาก	มาก	(22)	32	49.63	6.06		0.85	3.68*
มาก	น้อย	(21)	24	48.78	5.49			2.83*
น้อย	น้อย	(11)	28	45.95	5.98			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.66	(21) 48.51	(11) 46.26
น้อย	มาก	(12)	26	52.45	3.75	2.79	3.94*	6.19*
มาก	มาก	(22)	32	49.66	6.37		1.15	3.40*
มาก	น้อย	(21)	48	48.51	5.82			2.25
น้อย	น้อย	(11)	36	46.26	7.29			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 51.58	(21) 50.21	(11) 47.94
น้อย	มาก	(12)	51	52.90	3.64	1.32	2.69*	4.96*
มาก	มาก	(22)	31	51.58	4.60		1.37	3.64*
มาก	น้อย	(21)	16	50.21	3.33			2.27
น้อย	น้อย	(11)	35	47.94	5.30			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.84	(21) 48.62	(11) 46.37
น้อย	มาก	(12)	26	52.44	3.73	2.6	3.82*	6.07*
มาก	มาก	(22)	33	49.84	6.49		1.22	3.47*
มาก	น้อย	(21)	48	48.62	5.76			2.25
น้อย	น้อย	(11)	37	46.37	7.27			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.88	(21) 51.36	(11) 52.91
น้อย	มาก	(12)	51	52.91	3.65	1.55	3.03*	5.14*
มาก	มาก	(22)	30	51.36	4.40		1.48	3.59*
มาก	น้อย	(21)	16	49.88	3.78			2.11
น้อย	น้อย	(11)	34	47.77	5.30			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 50.81	(21) 48.98	(11) 48.01
น้อย	มาก	(12)	49	53.51	3.12	2.70*	4.53*	5.50*
มาก	มาก	(22)	47	50.81	5.92		1.83	2.80*
มาก	น้อย	(21)	39	48.98	5.51			0.97
น้อย	น้อย	(11)	35	48.01	5.11			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 50.51	(21) 48.98	(11) 46.44
น้อย	มาก	(12)	46	52.83	3.97	2.32*	3.85*	6.39*
มาก	มาก	(22)	50	50.51	5.56		1.53	4.07*
มาก	น้อย	(21)	44	48.98	4.53			2.54*
น้อย	น้อย	(11)	43	46.44	5.97			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 47.68	(11) 46.81	(21) 46.19
มาก	มาก	(22)	46	49.95	5.01	2.27*	3.13*	3.76*
น้อย	มาก	(12)	28	47.68	5.51		0.86	1.49
น้อย	น้อย	(11)	56	46.81	4.39			0.63
มาก	น้อย	(21)	40	46.19	4.01			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.17	(21) 46.97	(11) 44.23
น้อย	มาก	(12)	49	50.26	3.87	1.09	3.29*	6.03*
มาก	มาก	(22)	47	49.17	4.74		2.20*	4.94*
มาก	น้อย	(21)	39	46.97	4.90			2.74*
น้อย	น้อย	(11)	35	44.23	4.29			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 51.03	(11) 50.37	(21) 48.99
มาก	มาก	(22)	69	52.05	4.70	1.02	1.68*	3.06*
น้อย	มาก	(12)	57	51.03	4.81		0.66	2.04*
น้อย	น้อย	(11)	91	50.37	6.19			1.38
มาก	น้อย	(21)	58	48.99	3.79			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(11) 51.52	(12) 50.40	(21) 47.82
มาก	มาก	(22)	42	51.88	4.81	0.36	1.48	4.06*
น้อย	น้อย	(11)	36	51.52	7.39		1.12	3.70*
น้อย	มาก	(12)	26	50.40	5.63			2.58*
มาก	น้อย	(21)	38	47.82	3.14			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(11) 51.09	(12) 50.43	(21) 47.80
มาก	มาก	(22)	43	52.03	4.91	0.94	1.60	4.23*
น้อย	น้อย	(11)	40	51.09	7.05		0.66	3.29*
น้อย	มาก	(12)	23	50.43	5.95			2.63*
มาก	น้อย	(21)	38	47.80	3.15			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 51.65	(11) 51.43	(21) 48.55
มาก	มาก	(22)	46	52.74	4.20	1.09	1.31	4.19*
น้อย	มาก	(12)	28	51.65	5.51			3.10*
น้อย	น้อย	(11)	56	51.43	5.26			2.88*
มาก	น้อย	(21)	40	48.55	3.83			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 51.54	(21) 49.50	(11) 48.29
น้อย	มาก	(12)	77	53.11	4.73	1.57	3.61*	4.82*
มาก	มาก	(22)	63	51.54	4.60		2.04*	3.25*
มาก	น้อย	(21)	64	49.50	4.31			1.21
น้อย	น้อย	(11)	71	48.29	5.60			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 50.66	(21) 49.04	(11) 48.34
น้อย	มาก	(12)	26	53.58	4.71	2.92*	4.54*	5.24*
มาก	มาก	(22)	32	50.66	4.93		1.62	2.32
มาก	น้อย	(21)	48	49.04	4.06			0.70
น้อย	น้อย	(11)	36	48.34	4.10			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 52.22	(21) 50.95	(11) 48.43
น้อย	มาก	(12)	51	53.02	4.80	0.80	2.07	4.59*
มาก	มาก	(22)	30	52.22	4.07		1.27	3.79*
มาก	น้อย	(21)	16	50.95	4.80			2.52*
น้อย	น้อย	(11)	34	48.43	3.33			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติพิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนาในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 51.44	(21) 49.85	(11) 48.52
น้อย	มาก	(12)	49	54.56	4.47	3.12*	4.71*	6.04*
มาก	มาก	(22)	47	51.44	4.76		1.59	2.92*
มาก	น้อย	(21)	39	49.85	4.10			1.33
น้อย	น้อย	(11)	35	48.52	4.85			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	เหตุผลเชิงจริยธรรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 150.48	(11) 148.50	(21) 143.39
มาก	มาก	(22)	46	154.04	11.66	3.56	5.54*	10.65*
น้อย	มาก	(12)	28	150.48	14.01		1.98	7.09*
น้อย	น้อย	(11)	56	148.50	13.68			5.11*
มาก	น้อย	(21)	40	143.39	10.00			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในสัตวแพทย์กลุ่มรวม

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 151.05	(21) 144.56	(11) 140.65
น้อย	มาก	(12)	77	154.99	10.87	3.94	10.43*	14.34*
มาก	มาก	(22)	63	151.05	12.82		6.49*	10.40*
มาก	น้อย	(21)	64	144.56	11.49			3.91
น้อย	น้อย	(11)	71	140.65	14.55			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 149.26	(21) 143.67	(11) 139.03
น้อย	มาก	(12)	32	154.19	10.55	4.93	10.52*	15.16*
มาก	มาก	(22)	32	149.26	12.50		5.59	10.23*
มาก	น้อย	(21)	24	143.67	9.99			4.64
น้อย	น้อย	(11)	28	139.03	10.25			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 148.76	(21) 143.64	(11) 140.06
น้อย	มาก	(12)	26	155.12	11.17	6.36	11.48*	15.06*
มาก	มาก	(22)	32	148.76	14.42		5.12	8.70*
มาก	น้อย	(21)	48	143.64	11.90			3.58
น้อย	น้อย	(11)	36	140.06	17.49			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 151.53	(21) 145.90	(11) 140.76
น้อย	มาก	(12)	49	158.22	10.25	6.69*	12.32*	17.46*
มาก	มาก	(22)	47	151.53	13.22		5.63*	10.77*
มาก	น้อย	(21)	39	145.90	9.86			5.14*
น้อย	น้อย	(11)	35	140.76	12.60			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

การสนับสนุนทางสังคม	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 151.02	(21) 143.42	(11) 138.59
น้อย	มาก	(12)	46	154.15	11.55	3.13	10.73*	15.56*
มาก	มาก	(22)	50	151.02	12.67		7.60*	12.43*
มาก	น้อย	(21)	44	143.42	9.93			4.83*
น้อย	น้อย	(11)	43	138.59	11.50			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	671.61	671.61	28.45***
การรับรู้การสนับสนุนฯ (ข)	1	17.87	17.87	< 1
การมีแบบอย่างที่ดีฯ (ค)	1	103.99	103.99	4.40*
ก x ข	1	16.03	16.03	< 1
ก x ค	1	54.81	54.81	2.32
ข x ค	1	35.79	35.79	1.52
ก x ข x ค	1	106.65	106.65	6.80*
ภายในเซลล์	108	2549.80	23.61	
รวม	115	3822.86		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	548.75	548.75	19.67***
การรับรู้การสนับสนุนฯ (ข)	1	17.79	17.79	< 1
การมีแบบอย่างที่ดีฯ (ค)	1	19.95	19.95	< 1
ก x ข	1	118.79	118.79	4.26*
ก x ค	1	55.65	55.65	1.99
ข x ค	1	11.61	11.61	< 1
ก x ข x ค	1	131.26	131.26	4.70*
ภายในเซลล์	84	2343.90	27.90	
รวม	91	3302.74		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 50.91	(11) 46.87	(12) 44.72
มาก	มาก	(22)	14	55.79	5.92	4.88*	8.92*	11.07*
มาก	น้อย	(21)	45	50.91	3.63		4.04*	6.19*
น้อย	น้อย	(11)	14	46.87	9.11			2.15
น้อย	มาก	(12)	19	44.72	5.45			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	561.78	561.78	34.30***
การรับรู้การสนับสนุนฯ (ข)	1	22.16	22.16	1.35
การมีแบบอย่างที่ดีฯ (ค)	1	22.24	22.24	1.36
ก x ข	1	77.99	77.99	4.76*
ก x ค	1	67.83	67.83	4.14*
ข x ค	1	< 1	< 1	< 1
ก x ข x ค	1	168.73	168.73	10.30**
ภายในเซลล์	84	1375.95	16.38	
รวม	91	2204.65		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 48.44	(11) 43.46	(12) 42.32
มาก	มาก	(22)	14	52.62	5.66	4.18*	9.16*	10.3*
มาก	น้อย	(21)	45	48.44	3.35		4.98*	6.12*
น้อย	น้อย	(11)	14	43.46	4.69			1.14
น้อย	มาก	(12)	19	42.32	5.06			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดีจากบุคลากร	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 47.27	(12) 44.81	(11) 44.37
มาก	มาก	(22)	35	51.03	2.92	3.76*	6.22*	6.66*
มาก	น้อย	(21)	25	47.27	3.62		2.46*	2.90*
น้อย	มาก	(12)	28	44.81	4.72			0.44
น้อย	น้อย	(11)	28	44.37	3.08			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดีจากบุคลากร	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 49.87	(12) 45.07	(11) 40.71
มาก	น้อย	(21)	19	51.20	5.17	1.33	6.13*	10.49*
มาก	มาก	(22)	40	49.87	3.42		4.80*	9.16*
น้อย	มาก	(12)	19	45.07	4.53			4.36*
น้อย	น้อย	(11)	14	40.71	4.89			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดีจากบุคลากร	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 46.08	(12) 45.90	(11) 44.10
มาก	มาก	(22)	57	50.73	4.15	4.65*	4.83*	6.63*
มาก	น้อย	(21)	36	46.08	4.33		0.18	1.98*
น้อย	มาก	(12)	41	45.90	4.85			1.80
น้อย	น้อย	(11)	49	44.10	3.95			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีอายุมาก

การสนับสนุนทางสังคม	แบบอย่างที่ดีจากบุคลากร	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 48.14	(11) 46.14	(21) 44.17
มาก	มาก	(22)	35	49.30	3.71	1.16	3.16*	5.13*
น้อย	มาก	(12)	39	48.14	4.63		2.00	3.97*
น้อย	น้อย	(11)	47	46.14	4.16			1.97
มาก	น้อย	(21)	12	44.17	4.26			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 50.87	(12) 48.57	(11) 46.85
มาก	น้อย	(21)	39	52.49	3.80	1.62	3.92*	5.64*
มาก	มาก	(22)	21	50.87	4.66		2.30*	4.02*
น้อย	มาก	(12)	35	48.57	3.50			1.72
น้อย	น้อย	(11)	21	46.85	3.28			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	4096.58	4096.58	49.56***
การรับรู้การสนับสนุนฯ (ข)	1	1007.38	1007.38	12.19***
การมีแบบอย่างที่ดีฯ (ค)	1	80.10	80.10	< 1
ก x ข	1	440.81	440.81	5.33*
ก x ค	1	237.86	237.86	2.88
ข x ค	1	90.41	90.41	1.09
ก x ข x ค	1	465.13	465.13	5.63*
ภายในเซลล์	108	8926.66	82.65	
รวม	115	17467.86		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวปานกลาง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ก)	1	4470.84	4470.84	31.08***
การรับรู้การสนับสนุนฯ (ข)	1	365.46	365.46	2.54
การมีแบบอย่างที่ดีฯ (ค)	1	89.08	89.08	< 1
ก x ข	1	379.92	379.92	2.64
ก x ค	1	418.32	418.32	2.91
ข x ค	1	17.87	17.87	< 1
ก x ข x ค	1	973.78	973.78	6.77*
ภายในเซลล์	84	12084.11	143.86	
รวม	91	20178.721		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน ในกลุ่มสัตวแพทย์หญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	แบบอย่างที่ดีจากบุคลากร	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 146.62	(12) 139.40	(11) 137.00
มาก	มาก	(22)	35	158.43	8.05	11.81*	19.03*	21.43*
มาก	น้อย	(21)	25	146.62	9.21		7.22*	9.62*
น้อย	มาก	(12)	28	139.40	10.70			2.40
น้อย	น้อย	(11)	28	137.00	9.43			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 50.67	(12) 50.31	(11) 46.94
มาก	มาก	(22)	83	50.80	4.99	0.13	0.49	3.86*
มาก	น้อย	(21)	48	50.67	4.51		0.36	3.73*
น้อย	มาก	(12)	87	50.31	5.77			3.37*
น้อย	น้อย	(11)	57	46.94	6.74			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามเพศ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

เพศ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 47.49	(21) 47.44	(11) 45.45
ชาย	มาก	(12)	105	48.23	5.18	0.74	0.79	2.78*
หญิง	มาก	(22)	65	47.49	4.48		0.05	2.04*
หญิง	น้อย	(21)	51	47.44	4.33			1.99*
ชาย	น้อย	(11)	54	45.45	5.07			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 47.84	(21) 47.77	(11) 45.11
น้อย	มาก	(12)	87	47.87	5.11	0.03	0.10	2.76*
มาก	มาก	(22)	83	47.84	4.74		0.07	2.73*
มาก	น้อย	(21)	48	47.77	3.97			2.66*
น้อย	น้อย	(11)	57	45.11	5.14			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวม พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 149.21	(21) 148.83	(11) 140.63
มาก	มาก	(22)	83	150.24	13.05	1.03	1.41	9.61*
น้อย	มาก	(12)	87	149.21	13.28		0.38	8.58*
มาก	น้อย	(21)	48	148.83	10.58			8.20*
น้อย	น้อย	(11)	57	140.63	15.96			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน พิจารณาตามเพศ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ในกลุ่มรวม

เพศ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(11) 51.22	(12) 50.21	(22) 46.77
หญิง	น้อย	(21)	59	53.24	9.47	2.02	3.03	6.47*
ชาย	น้อย	(11)	85	51.22	9.55		1.01	4.45*
ชาย	มาก	(12)	74	50.21	9.52			3.44*
หญิง	มาก	(22)	57	46.77	11.25			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พิจารณาตามเพศ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ ในกลุ่มรวม

เพศ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 79.25	(11) 78.28	(21) 76.97
หญิง	มาก	(22)	57	81.97	6.27	2.72*	3.69*	5.00*
ชาย	มาก	(12)	74	79.25	6.83		0.97	2.28
ชาย	น้อย	(11)	85	78.28	8.36			1.31
หญิง	น้อย	(21)	59	76.97	6.41			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน พิจารณาตามเพศ และลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

เพศ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(22) 80.39	(21) 78.54	(11) 76.07
ชาย	มาก	(12)	105	81.46	6.46	1.07	2.92*	5.39*
หญิง	มาก	(22)	65	80.39	6.39		1.85	4.32*
หญิง	น้อย	(21)	51	78.54	7.10			2.47*
ชาย	น้อย	(11)	54	76.07	8.55			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามเพศ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

เพศ	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(12) 102.28	(22) 101.84	(11) 98.75
หญิง	น้อย	(21)	51	102.61	8.24	0.33	0.77	3.86*
ชาย	มาก	(12)	105	102.28	8.12		0.44	3.53*
หญิง	มาก	(22)	65	101.84	7.45			3.09*
ชาย	น้อย	(11)	54	98.75	9.92			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ และ ลักษณะงานตรงอุปนิสัย ในกลุ่มรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ลักษณะงานตรงอุปนิสัย	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(21) 102.44	(22) 101.56	(11) 98.93
น้อย	มาก	(12)	87	102.56	8.62	0.12	1.00	3.63*
มาก	น้อย	(21)	48	102.44	7.41		0.88	3.51*
มาก	มาก	(22)	83	101.56	6.98			2.63*
น้อย	น้อย	(11)	57	98.93	10.41			

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 70 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficien)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. พฤติกรรมฯด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	49.91	5.74	.57**	.64**	.86**	.20**	.07	.57**	.60**	.35**	.37**	.65**	.45**	-.10
2. พฤติกรรมฯด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	47.33	4.94	1.00	.70**	.86**	.24**	.11	.54**	.49**	.33**	.35**	.65**	.46**	-.20**
3. พฤติกรรมฯด้านการไม่เลือกปฏิบัติ	50.68	5.24		1.00	.89**	.21**	.06	.66**	.63**	.39**	.36**	.70**	.46**	-.11
4. พฤติกรรมฯด้านรวม	147.91	13.85			1.00	.25**	.09	.68**	.66**	.41**	.41**	.76**	.52**	-.15*
5. การมีแบบอย่างที่ดีฯ	62.37	10.71				1.00	.59**	.10	.20**	.08	.14*	.12*	.22**	-.32**
6. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมฯ	50.88	10.06					1.00	.04	.11	.13*	.15*	.17**	.15*	-.41**
7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	49.44	5.48						1.00	.74**	.39**	.35**	.60**	.57**	-.04
8. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน	79.55	7.29							1.00	.50**	.37**	.61**	.53**	-.13*
9. เหตุผลเชิงจริยธรรม	429.81	43.49								1.00	.22**	.51**	.35**	-.11
10. วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	42.46	6.71									1.00	.36**	.40**	-.16**
11.เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมฯ	101.50	8.45										1.00	.48**	-.15*
12.การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน	79.18	11.15											1.00	-.17**
13.ความเครียดในการทำงาน	51.02	21.59												1.00

* มีนัยสำคัญที่ .05

** มีนัยสำคัญที่ .01

หมายเหตุ การพบความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (r = .74) ความหมายในเชิงสถิติแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองอาจเป็นตัวแปรที่ใช้แทนกันได้ (เนื่องจากละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของ Multicollinearity) แต่ในเชิงเนื้อหา (concept) ตัวแปรทั้งสองมีขอบเขตของนิยามเชิงปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

ตาราง 71 ผลการทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร และ ชุดที่ 2 : กลุ่มจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิม 4 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม

กลุ่ม		ชุดจิตลักษณะเดิมและพฤติกรรมเดิมรวมกับชุดสถานการณ์ (1,2,3,4,5,6)		
	จำนวน (คน)	% ทำนาย แบบใส่ตัวแปรทั้งชุด	ตัว ทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	275	49.4	4,5,3,6	.23,.25,.29,.12
หญิง	116	45.5	4,5,3	.18,.34,.33
ชาย	159	54.1	4,3,5,2,6	.21,.33,.17,.15,.13
อายุน้อย	142	60.5	3,5,2,6	.45,.32,.17,.14
อายุมาก	133	34.7	4,3,5	.29,.23,.18
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	58.5	3,5,3,2	.23,.26,.34,.15
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	35.0	4,3,5	.25,.26,.21
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	56.2	4,3,5	.33,.35,.21
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	46.4	4,5,6,2,3	.17,.27,.16,.16,.22
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	49.8	4,5	.47,.30
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	50.9	3,5,4,6	.34,.23,.20,.12

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า

หมายเหตุ : ตัวทำนาย

1 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน
2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงาน
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน
5 หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม
6 หมายถึง วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ตาราง 72 เปอร์เซ็นต์ทำนายของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านรวม

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม							
		พฤติกรรมที่ 1		พฤติกรรมที่ 2		พฤติกรรมที่ 3		พฤติกรรมที่ 4	
		% ทำนาย	เบต้า	% ทำนาย	เบต้า	% ทำนาย	เบต้า	% ทำนาย	เบต้า
รวม	275	41.9	.65	42.5	.65	48.8	.70	58.5	.76
หญิง	116	35.1	.59	32.6	.57	34.8	.59	46.7	.68
ชาย	159	48.4	.70	48.4	.69	59.7	.77	66.8	.82
อายุน้อย	142	47.3	.69	50.3	.71	51.9	.72	66.1	.81
อายุมาก	133	32.5	.57	31.0	.56	43.9	.66	46.9	.68
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	144	47.0	.69	50.8	.71	50.9	.71	65.3	.81
ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	131	32.8	.57	29.8	.55	45.5	.67	47.6	.69
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยน้อย	105	52.8	.73	41.5	.64	53.2	.73	64.1	.80
ลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก	170	33.2	58	43.1	.66	45.2	.67	54.6	.74
ระดับเศรษฐกิจปานกลาง	92	48.8	.70	47.9	.69	53.1	.73	64.2	.80
ระดับเศรษฐกิจสูง	183	38.6	.62	40.6	.64	49.7	.70	57.0	.75

หมายเหตุ

พฤติกรรมที่ 1 คือ พฤติกรรมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรมที่ 2 คือ พฤติกรรมด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

พฤติกรรมที่ 3 คือ พฤติกรรมด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ 4 คือ พฤติกรรมด้านรวม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	วรวรรณ อร่ามพงศ์
วันเดือนปีเกิด	28 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	777/31 ซอยสุขุมวิท 107 แขวงบางนา เขตบางนา จังหวัดกรุงเทพฯ 10260

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนเซนต์โยเซฟ บางนา
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกชีวเคมี จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ