

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กิริติ นาคะ

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)  
ปีการศึกษา 2552  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ETHICAL REASONING AND THE COPING BEHAVIORS AT WORK  
OF ANTI-MONEY LAUNDERING OFFICE EMPLOYEES

KERATI NAKA

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE  
(INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY)

2009

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา  
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปราม  
การฟอกเงิน

ชื่อผู้เขียน นายกীরติ นาคะ

คณะศึกษาศาสตร์

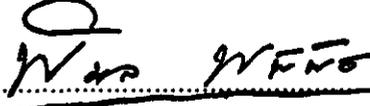
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์

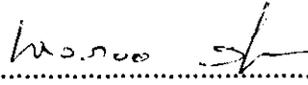
ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ร.ท. จูรัชัย หงษ์ยันตรชัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พูพิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นवलละออ สุภาพล)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ร.ท. จูรัชัย หงษ์ยันตรชัย)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสภาขนิม)



2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้าน มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน เพศ สถานภาพ อายุงาน และระดับการศึกษา มี พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุแตกต่างกันมีการเผชิญ ปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตก- ต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่าง กัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้าน มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลีกเลี่ยงปัญหาไม่แตกต่าง กัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษา มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่าง ยกเว้นอายุงานต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานในด้านมุ่งเน้น การแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



Using a computer program for making calculations, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, and standard deviation. For testing purposes, *t* test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product moment correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. Employees who differed in the demographical characteristics of gender, status, age, length of employment, and educational level were not found to exhibit concomitant differences in their capacity to use ethical reasoning at the statistically significant level of .05.

2. Employees who differed in demographical characteristics did not manifest corresponding differences in their coping behaviors in the aspect of stressing the need for problem solving behaviors. Moreover, differences in the demographical characteristics of gender, position held, length of employment, and educational level were determined not be correlated with differences expressed in coping behaviors at work. However, differences were found in respect to differences in the demographical characteristic of age, since they were determined to correspond to differences in displays of coping behaviors at work at the statistically significant level of .05. However, differences in demographical characteristics were found not to parallel differences in coping behaviors exhibited in the aspect of emphasis on using supportive emotions in solving problems at the statistically significant level of .05. It was also determined that differences in demographical characteristics were not matched

by differences in coping behaviors evinced in the aspect of not relying on emotions when engaged in solving problems at the statistically significant level of .05. Finally, those who differed in demographical characteristics did not give evidence of concomitant differences in coping behaviors in the aspect of evading problems at the statistically significant level of .05.

3. Employees who differed in demographical characteristics exhibited no concomitant differences in ethical reasoning at the statistically significant level of .05. Thus, differences in the demographical characteristics of gender, position, age, and educational level were not paralleled by corresponding differences in the use of ethical reasoning. However, differences in length of employment were found to correspond to differences in displays of coping behaviors at work at the statistically significant level of .05.

Furthermore, the researcher determined that using ethical reasoning and deploying coping behaviors at work were not correlated at the statistically significant level of .05. Nevertheless, finally, when considered in each aspect, it was found that ethical reasoning and coping behaviors at work in the aspect of stressing problem solving were found to be correlated at the statistically significant level of .05.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ร.ท. จูริชัย หงษ์ยันตรชัย ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยได้ ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์จนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้เขียนขออุทิศไว้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอนุเคราะห์แก่ผู้เรียน ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงปัจจุบัน หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดใด ๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

กิริติ นาคะ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพประกอบ.....	(14)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	61
ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล.....	62
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา.....	63
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	82
ภาคผนวก	
แบบสอบถามการวิจัย.....	83
บรรณานุกรม.....	93
ประวัติผู้เขียน.....	98

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ระดับจริยธรรมและขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม .....	21
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	62
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม .....	64
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหา .....	64
5 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมของพนักงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน .....	65
6 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพแตกต่างกัน .....	66
7 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน .....	67
8 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน .....	68
9 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน .....	69
10 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศแตกต่างกัน .....	70
11 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน .....	70
12 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน .....	71

ตาราง	หน้า
13 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานที่ แตกต่างกัน .....	72
14 การวิเคราะห์ Post Hoc ของ Scheffe เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญ ปัญหาในการทำงานจำแนกตามอายุงาน .....	73
15 เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการ ศึกษาแตกต่างกัน .....	73
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรม การเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน .....	75

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดกระบวนการเผชิญปัญหา ของลาซาร์ส และโพล์คแมน ...	38

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกไร้พรมแดน ประเทศต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารคมนาคมถึงกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่พัฒนากันอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ส่งผลต่อสังคมหลายด้าน ทำให้กิจวัตรประจำวันของประชาชนทุก ๆ คนในสังคมไทยได้ตกอยู่ในสภาพการเป็นผู้เสียหายหรือตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจแทบทั้งสิ้น โดยเฉพาะปัญหาในวงการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ ระเบียบกฎหมายที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ให้กู้ กฎหมายหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่เข้าไปควบคุมได้ตามตัวอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงทำการควบคุมได้ยาก ก่อให้เกิดปัญหาทางการเงินของประเทศ มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งอาชญากรรมทางการเงินที่เกิดขึ้นมีผลต่อความมั่นคงในระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติเพราะจะเป็นแหล่งที่มีเงินสดเก็บไว้จำนวนมากทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นแทรกเข้ามา เช่น ปัญหาดุลการค้า การลงทุนที่ซบเซา รวมทั้งการผันผวนทางการเงิน เป็นต้น สิ่งที่กำลังจะเห็นได้ว่าสถานการณ์ทางเศรษฐกิจไม่ดีขึ้นจะเริ่มมีผลมาจากสถานการณ์ทางการเงินก่อน โดยหากสถานการณ์เสื่อมทรามลงก็จะส่งผลถึงความไม่เชื่อมั่นของประเทศ เงินนอกระบบที่กล่าวนี้มีหลายแห่ง เช่น ในปี พ.ศ. 2526 เกิดเงินนอกระบบในรูปแบบแชร์ต่าง ๆ เกิดขึ้นทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด ในจำนวนเงินนอกระบบนี้ แชร์น้ำมันเป็นกรณีที่กระเทือนต่อระบบเศรษฐกิจมากที่สุด เช่น แชร์ของนางชม้อย ทิพย์โส เป็นต้น นอกจากนี้ตัวอย่างของอาชญากรรมทางการเงินอื่น ๆ ความผิดเกี่ยวกับการเงินการธนาคาร เช่น เหตุการณ์กรณีการล้มของธนาคารเอเซียทรัสต์ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทุจริตของผู้บริหาร หรือกรณีบริษัทราชาเงินทุนปั่นหุ้นโดยวิธีการหลอกลวงประชาชนด้วยการ โฆษณาว่าบริษัทของตนมีความเจริญเติบโตมั่นคง นอกจากนี้ยังปั่นหุ้นของตนให้มีราคาสูงทำให้ประชาชน

เข้าในผิดหลงซื้อหุ้น ยิ่งทำให้ราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้นทุกขณะ ทั้งที่ความจริงแล้วฐานะทางการเงินของบริษัทราชาเงินทุนไม่ใช่ว่าที่โฆษณาไว้ เป็นต้น สรุปเห็นได้ชัดว่าอาชญากรรมทางการเงินมีผลโดยตรงต่อประชาชน ทุกครั้งที่ประเทศมีวิกฤตทางการเงิน โดยมีสถาบันการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องก่อนเสมอ ซึ่งผลอีกประการหนึ่งคือมีผลกระทบต่อความเชื่อถือของต่างชาติ ทำให้ระบบการเงินของประเทศต้องหยุดชะงัก และประการสุดท้ายผลกระทบนั้นจะขยายตัวต่อเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐอีกด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าการกระทำดังกล่าวกระทบต่อความมั่นคงของระบบสถาบันทางการเงินหรือเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดกระทบเป็นลูกโซ่ต่อความมั่นคงประเทศ (วิทยากร เชียงกูล, 2526, หน้า 24)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2542 เดิมอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง แต่มีฐานะเป็นกรมอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ตามหมวด 21 มาตรา 46 ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางหลักเกณฑ์ (regulator) และดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (law enforcement) รวมทั้งเป็นหน่วยงานตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน (financial intelligence unit) ภายใต้กรอบนโยบายและการกำกับของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน อีกทั้งสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินยังมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับธุรกรรมหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการทำความผิดฟอกเงิน ตามมติของคณะกรรมการธุรกรรม ตลอดจนดูแลให้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง โดยมีฐานะเป็นกรมอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง-

ยุติธรรม ตามหมวด 21 มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 กอปรกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและคณะกรรมการธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมทั้งงานเลขานุการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คณะกรรมการธุรกรรมและคณะอนุกรรมการที่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินแต่งตั้ง และปฏิบัติงานธุรการอื่น (2) รับรายงานและแจ้งการตอบรับรายงานการทำธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมทั้งการรับรายงานหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมที่ได้มาโดยทางอื่น (3) รับหรือส่งรายงานหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมเพื่อปฏิบัติการ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน หรือกฎหมายอื่น (4) เก็บรวบรวม ติดตาม ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ และประมวลผลการรายงานและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำธุรกรรม (5) เก็บรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ยึด อาศัย และบริหารจัดการทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (6) เผยแพร่ความรู้และจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินหรือช่วยเหลือหรือสนับสนุน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการเผยแพร่ความรู้และจัดฝึกอบรมดังกล่าวขึ้น รวมทั้ง เป็นศูนย์กลางความร่วมมือและส่งเสริมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลหรือสนับสนุนในการป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงินของประเทศ และ (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นองค์กรหลักในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากล รวมถึงได้กำหนดค่านิยมหลักในการทำงาน คือ กล้าหาญ มุ่งมั่น สุจริต มีประสิทธิภาพ และยุติธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสำคัญยิ่งยวดต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นองค์กรที่ต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะปัญหาการกระทำความผิดในการฟอกเงิน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าการแก้ปัญหาในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน นั้น หากบุคลากรไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้บุคคลเกิดความทุกข์จากปัญหานั้นก็จะสามารถเกิดขึ้นได้สูงมากทีเดียว ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ก็จะส่งผลให้พวกเขาสามารถดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างสมดุล เมื่อบุคคลมีชีวิตที่สมดุลก็จะส่งผลให้พวกเขามีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน และทำให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผลลัพธ์ของการเผชิญปัญหาของบุคคลจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน Lazarus and Folkman (1984, p. 360) ได้กล่าวไว้ว่า ในชีวิตของบุคคลต้องพบกับสถานการณ์ต่าง ๆ มากมาย ทั้งสถานการณ์ที่ทำให้เป็นสุขและเป็นทุกข์ หรือเกิดความวิตกกังวล เครียด ต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายมากมาย เช่น ความขัดแย้ง การสูญเสีย การเจ็บป่วย การถูกคุกคาม หรือถูกทำร้าย บุคคลต้องตอบโต้โดยตรงเพื่อจัดหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ตึงเครียดนั้น การตอบโต้หรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งคุกคาม เรียกว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (coping behavior) ซึ่งหมายถึงกลไกทุกอย่างที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลทางจิตใจที่ถูกรบกวน เพื่อให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสไตล นิยมจันทร์ (2541, หน้า 23) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหามีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต บุคคลจะมีชีวิตที่มีความสุขหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่มีรูปแบบแตกต่างกัน

ดังนั้นบุคคลเลือกใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย (Lazarus & Folkman, 1984) เช่น ภาวะสุขภาพและพลังงาน บุคคลที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ย่อมเผชิญปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีสุขภาพเจ็บป่วย อ่อนแอ ทักษะการแก้ปัญหา ผู้ที่มีประสบการณ์ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ จะเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหาได้ดีกว่า ผู้ที่มีทักษะการแก้ปัญหาคือดีกว่า การมองในแง่ดีหรือการมีความเชื่อในทางบวกเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่เหมาะสม เพราะบุคคลที่

มองโลกในแง่ดีนั้น จะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเชื่อในทางที่ดี เช่น เชื่อในความสามารถและศักยภาพภายในตนเองมากกว่าเชื่ออำนาจภายนอกตน ทำให้บุคคลมีความหวังกำลังใจ และพยายามที่จะสู้กับปัญหาต่อไป การมองในแง่ดีไม่เฉพาะแต่การมองสิ่งแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่รวมเอาทั้งการมองตนเอง มองโลกภายนอก และมองอนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวัง ฉะนั้นบุคคลที่มีการแสดงออกในแง่ดีก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดีด้วย (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2541)

จากปัญหาและการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดย

ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

### **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 กอง ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 250 คน

### **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา
2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งแบ่งย่อยเป็น 6 ชั้น ได้แก่ (ดวงเดือน พันธุนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2520, หน้า 221)

ชั้นที่ 1 การหลบหลีกการถูกลงโทษ

ชั้นที่ 2 การแสวงหารางวัล

ชั้นที่ 3 การทำตามผู้อื่นเห็นชอบ

ชั้นที่ 4 การทำตามหน้าที่ทางสังคม

ชั้นที่ 5 การทำตามคำมั่นสัญญา

ชั้นที่ 6 การยึดหลักอุดมคติสากล

3. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ (สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2539)

3.1 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1.1 แบบด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการทำงาน

3.1.2 แบบด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาในการทำงาน

3.2 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2.1 แบบด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาในการทำงาน

3.2.2 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้านหลีกเลี่ยงปัญหาในการทำงาน

## สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน
2. สมมติฐานที่ 2 พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน
3. สมมติฐานที่ 3 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรม และกระบวนการคิดของแต่ละบุคคล การที่บุคคลจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นใดขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความคิดและความเข้าใจของบุคคลนั้น โดยได้นำแบบวัดระดับการใช้เหตุผลจริยธรรม สร้าง โดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม, 2524, หน้า 225)
2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน (coping behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งในใจ ความตึงเครียด เพื่อให้เกิดความสมดุลภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล รวมทั้งเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมที่มากระทบ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสภาวะการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางบวกในทางตรงข้าม หากวิธีการเผชิญปัญหานั้นไม่สามารถสร้างสมดุลหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมแท้จริง จัดได้ว่าเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่ด้อยประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางลบ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้
  - 2.1 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา
  - 2.2 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา

- 2.3 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา
- 2.4 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลีกเลี่ยงปัญหา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
4. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยที่นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในองค์กรได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

## บทที่ 2

### ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงการ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 1.1 ความหมายของจริยธรรม
  - 1.2 องค์ประกอบของจริยธรรม
  - 1.3 ลักษณะของจริยธรรม
  - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมและทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม
  - 1.5 ทฤษฎีที่เน้นพัฒนาการรู้คิด
  - 1.6 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.2 กระบวนการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.3 รูปแบบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.4 ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.5 การวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
  - 2.6 ลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 3.2 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

### ความหมายของจริยธรรม

คำว่าจริยธรรมมีความหมายต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของนักจิตวิทยาและนักวิชาการดังต่อไปนี้

Piaget (1960, p. 1) ได้อธิบายไว้ว่า จริยธรรมเป็นลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือ การจัดการเตรียมทางสังคม โดยมีหลักการของตนเองที่เกิดจากความเข้าใจในหลักแห่งความยุติธรรม การแลกเปลี่ยนตอบแทนกันทางคุณงามความดี และการเคารพปฏิบัติต่อกันในฐานะมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน

Kohlberg (1976) กล่าวว่า จริยธรรมอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับกันทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับในทุกสถานการณ์ ไม่มีความขัดแย้ง เป็นอุดมคติ การมีจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

Berkowitz (2001) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในเชิงสังคมวิทยาไว้ว่า จริยธรรมเป็นการประเมินความเชื่อ จากการกระทำของสมาชิกที่สังคมมองว่าถูกต้อง

Mackinnon (1978) กล่าวว่า จริยธรรมเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตที่ดี สามารถแยกแยะสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สิ่งที่ถูกหรือผิดได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520, หน้า 3) ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ มีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประการคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นถูกต้องและเหมาะสม อีกประการหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมทำโทษหรือพยายามกำจัด และผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกเป็นสิ่งที่ไม่ถูก และไม่สมควร

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 136) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

สาโรช บัวศรี (2526, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ค่านิยมในระดับต่าง ๆ ซึ่งสังคมและบุคคลจำเป็นต้องยึดมั่นถือมั่น จริยธรรมจะนำสันติสุขมาให้แก่บุคคลและสังคม เพราะจริยธรรมทำหน้าที่เป็นเครื่องควบคุมอันตรกิริยาระหว่างมนุษย์และสังคมหรือสิ่งแวดล้อม

ธีระพร อุวรรณ โณ (2532, หน้า 539) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ระบบของกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกการกระทำที่ดีจากการกระทำที่ชั่ว การกระทำที่ถูกต้องจากการกระทำที่ผิด และการกระทำที่ควรทำจากการกระทำที่ไม่ควรทำ

จากความหมายของจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ดี หรือหลักการที่ควรปฏิบัติเป็นประจำ เช่น ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ เป็นต้น

### **องค์ประกอบของจริยธรรม**

องค์ประกอบของจริยธรรมจำแนกได้ตามความคิดของนักจิตวิทยา มีความคล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของจริยธรรม คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ว่าการกระทำชนิดใดคือควรกระทำ หรือ การกระทำใดควรงดเว้น ค่านิยมของสังคมเป็นอย่างไร ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งสมาชิกในสังคมต้องเรียนรู้

2. ทักษะเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ส่วนมากแล้ว ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคม และอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้จะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะพฤติกรรม จริยธรรมต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ส่วนมากแล้วทัศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมักจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคม และอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ เช่น ความซื่อสัตย์ และไม่เอาเปรียบผู้อื่น เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการศาสนา (2523, หน้า 3) ได้ให้ความเห็นว่า จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ส่วนประกอบทางด้านความรู้ (moral reasoning) คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด

2. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก (moral attitude belief) คือ ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิดความยินดีที่จะรับและนำจริยธรรมเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

3 ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก (moral conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมแบบใดจะขึ้นกับอิทธิพลของส่วนประกอบทั้ง 2 ประการ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น และบางส่วนอาจขึ้นกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ลักษณะทางจิตวิทยาบางประการของบุคคลอื่น ๆ หรือความรุนแรงของการบีบคั้นของสถานการณ์ที่รุมเร้าบุคคลนั้นอีกด้วย

จันทน์ ทุมโฆสิต (2534, หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางปัญญา (cognition) หรือส่วนประกอบของความรู้ (moral reasoning) หรือมิตินความรู้ (knowledge) หรือความคิดทางจริยธรรม (moral thought)

2. องค์ประกอบทางอารมณ์ (affection) หรือส่วนประกอบของอารมณ์ความรู้สึก (moral attitude and belief) หรือมิติของความรู้สึก (feeling) หรือความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling)

3. องค์ประกอบทางพฤติกรรม (behavior) หรือส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรม และการแสดงออก (moral conduct) หรือมิติด้านความประพฤติ (conduct) หรือพฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior)

ประกาศรี สี่ห้าไฟ (2540, หน้า 48) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของจริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต เป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัย (discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระสาย ขาดผู้นำ ผู้ตาม ขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดถือปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคลชาติใดไร้ระเบียบวินัย ย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม

2. สังคม (society) การรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมที่คงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความระเบียบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นกลุ่มที่ขยายวงกว้าง เรียกว่า สังคม

3. อิสรเสรี (autonomy) ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับ ก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ในชีวิต มีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตน เป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองได้ อยู่ในทำนองคลองธรรม

Brown (1965, pp. 411-412) ได้แบ่ง จริยธรรมออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิตินความรู้ (knowledge) เป็นส่วนของความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรม
2. มิตินความรู้สึก (feeling) เป็นส่วนของความรู้สึกรู้สีกต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ
3. มิติด้านความประพฤติ (conduct) เป็นส่วนของพฤติกรรมต่อตนเอง ผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นได้ว่าถูกหรือไม่ ควรหรือไม่ควรเพียงใด

Hoffman (1979, p. 958) ได้แบ่งจริยธรรมเป็นกระบวนการอิสระออกเป็น 3 กระบวนการ คือ

1. ความคิดทางจริยธรรม (moral thought) เป็นกระบวนการความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมและเป็นส่วนที่ใช้ในการตัดสินใจความถูกต้อง และความเหมาะสมของพฤติกรรมทางจริยธรรม

2. ความรู้สึกทางจริยธรรม (moral feeling) เป็นกระบวนการทัศนคติเชิงจริยธรรม ที่แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ประสบหรือประพฤติก

3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (moral behavior) เป็นกระบวนการแห่งการกระทำ อันมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการรูปธรรมที่ปรากฏให้ตัดสินได้ว่าถูกต้อง หรือเหมาะสมเพียงใด

### **ลักษณะของจริยธรรม**

ลักษณะของจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดของนักจิตวิทยา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, กองวิจัยทางการศึกษา, 2542, หน้า 41)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (moral reasoning) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เหตุผลของความถูกต้องดีงาม และสามารถใช้สติปัญญา ความนึกคิดพิจารณาตัดสิน ความถูกผิดนั้นได้

2. องค์ประกอบด้านทัศนคติและความเชื่อ (moral attitude and belief) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ เกิดความเชื่อเลื่อมใสและศรัทธา มีความยินดีที่จะได้รับเอาแนวคิด เกี่ยวกับจริยธรรมนั้นมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (moral conduct) หมายถึง พฤติกรรม ที่บุคคลแสดงออกมาจากการตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งที่ถูกหรือการกระทำสิ่งที่ผิดใน สถานการณ์นั้น ๆ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2524, หน้า 2-3) ได้แบ่ง ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของตนถือว่าการกระทำ ชนิดใดดี ควรกระทำ และการกระทำชนิดใดเลว ควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรม ประเภทใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมนี้

ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของแต่ละบุคคลส่วนใหญ่ ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม และศาสนาเป็นเรื่องที่บุคคลเรียนรู้มาตั้งแต่เกิด โดยเฉพาะในช่วงอายุ 2-10 ปี

2. ทักษะคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะ หรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าคนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ทักษะคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น ๆ แต่ในสถานการณ์ปกติ บุคคลบางคนอาจมีทักษะคติเชิงจริยธรรมแตกต่างไปจากค่านิยมของสังคมนอกจากนี้ ทักษะคติเชิงจริยธรรมของบุคคลในเวลาหนึ่งยังอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือก หรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเหตุผลที่ใช้จะแสดงถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาการในด้านอื่นของบุคคล โดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและพัฒนาการทางอารมณ์

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือคว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเกิดขึ้นในสภาพที่บุคคลถูกขั้วยู่ให้กระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ เช่น การกล่าวเท็จ การโกง พฤติกรรมดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้นในผู้ที่มีจริยธรรมสูง

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2524, หน้า 4-5) ยังแบ่งลักษณะทางจริยธรรมออกเป็น 2 ด้านด้วยกันคือ

1. ด้านเนื้อหาจริยธรรม หมายถึง สิ่งของแต่ละสังคมอบรมสั่งสอนลูกหลานว่า สิ่งใดเป็นสิ่งดี ควรกระทำ สิ่งใดเป็นสิ่งไม่ดี ควรคว้น ส่วนใหญ่จะเป็นเนื้อหาความรู้ทางศาสนา กฎหมาย ระเบียบ ประเพณี ค่านิยมของสังคมหรือทักษะคติของบุคคลจริยธรรมด้านเนื้อหาจะมีความแตกต่างกันในแต่ละสังคม ดังนั้น การจะเปรียบเทียบบุคคลในสังคมที่ต่างกันว่าใครมีจริยธรรมสูงหรือต่ำด้านเนื้อหาจึงไม่สามารถกระทำได้

2. ด้านโครงสร้างทางจริยธรรม หมายถึง โครงสร้างที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดระดับขั้นของการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล ในการพิจารณาโครงสร้างทางจริยธรรมนี้ จะต้องคำนึงถึงเหตุจูงใจในการเลือกกระทำ เพราะเป็นเรื่องที่เกิดจากการเรียนรู้ การคิดของมนุษย์ Piaget (1960, p. 66) เป็นผู้ริเริ่มเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างทางจริยธรรมในแง่ความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้และความคิดของบุคคล ต่อมา Kohlberg (1976, p. 41) ได้นำแนวคิดนี้ไปขยายเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ขั้น จริยธรรมในเชิงโครงสร้างนี้ไม่ได้ขึ้นกับเนื้อหาและความดีความชั่วที่กำหนดโดยสังคมที่แต่ละบุคคลอาศัยอยู่ แต่ขึ้นกับการใช้เหตุผลของบุคคล ซึ่งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจะพัฒนาไปได้สูงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาและวุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคล ประกอบกับการมีประสบการณ์ที่เหมาะสมในสังคมด้วย

### **แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมและทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม**

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดจริยธรรมมีหลากหลาย สามารถจัดเป็นกลุ่มตามสาระสำคัญได้ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอิทธิพลของสังคม กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นพัฒนาการรู้คิด (มุกดา ศรียงค์, 2550, หน้า 11-12)

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอิทธิพลของสังคม ทฤษฎีกลุ่มนี้เริ่มจากความคิดและประสบการณ์ของนักสังคมจิตวิทยา ซึ่งเชื่อว่าสังคมมีส่วนในการปั้นมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กันตามแต่ว่ามนุษย์นั้นจะอยู่ในสังคมลักษณะใด และนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวัยเด็ก เล็งเห็นว่าเด็กเล็ก ๆ จะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วจากพ่อแม่และผู้อื่นที่ใกล้ชิด จึงมีอิทธิพลในการเสริมสร้างลักษณะทางจริยธรรม ทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ (socioanalytic theory) Hogan, Johnson, and Emler (1978) และ Kohlberg (1976, pp. 87-88) ได้พัฒนาทฤษฎีซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของอิทธิพลของสังคมที่มีต่อการเกิดจริยธรรม โดยเชื่อว่าเนื้อหาสาระของพัฒนาการของบุคลิกภาพทางจริยธรรมเกิดขึ้นและวิวัฒนาการมาพร้อม ๆ กับสังคมและเผ่าพันธุ์แห่งมนุษยชาติ เป็นผลจากการพัฒนาการต่อสู้เพื่อการอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างกลุ่มของมนุษย์ว่าเกิดจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม กฎเกณฑ์ ค่านิยม ผสมผสานกันเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ผ่าน

กระบวนการอบรมถ่ายทอด ทางสังคมวัฒนธรรมจากชนรุ่นหนึ่ง ไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ การรับรู้จริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็นสองทัศนะ คือทัศนะแรกมองว่าจริยธรรม เป็นสิ่งปรากฏภายนอก เป็นข้อตกลงที่ถูกสร้างขึ้นอันประกอบด้วยสิทธิ ความรับผิดชอบ พร้อมข้อห้ามพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ ทัศนะที่สองมองจริยธรรมว่าเป็นความรู้ความเข้าใจอยู่ในจิตของแต่ละบุคคล ที่มีผลต่อกฎเกณฑ์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ ลักษณะการแสดงออกทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล จึงเป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนา ทางสังคมที่สัมพันธ์กับพื้นฐานโครงสร้างบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั่นเอง มีหลักฐานการค้นคว้าวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิด ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นจำนวนมาก อย่างเช่น การวิจัยของ Friedrich and Stein (1973) พบว่า เด็กทุกคนที่ดูรายการ โทรทัศน์ที่ก้าวร้าว มีความตั้งใจในการควบคุมตนเองลดลง มีความอดทนรอคอยเพื่อสิ่งพึงพอใจน้อยลง และยังมีหลักฐานการวิจัยอีกหลายเรื่อง ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กกับความรุนแรงในรายการโทรทัศน์ที่เด็กได้ชม ผลงานวิจัยในปัจจุบันยังชี้ให้เห็นว่า นอกเหนือจากความรุนแรงในเนื้อหาของโทรทัศน์แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถเพิ่มพฤติกรรมก้าวร้าวได้ เช่น ลำดับของพฤติกรรมเปลี่ยนฉาก การเปลี่ยนรูปภาพบ่อย ๆ การตัดต่อภาพ เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคล ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลรับรู้เข้าใจและยอมรับค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมมาเป็นของตน ผ่านหลักเรียนรู้โดยเชื่อมโยงการแสดงพฤติกรรมกับการได้รับรางวัลและการถูกลงโทษ การให้สิ่งเสริมแรงกับการวางเงื่อนไขผลการกระทำพฤติกรรม มาอธิบายประสบการณ์การเกิดพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Pavlov ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการเสริมแรง ผลการกระทำของ Skinner และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (มุกดา ศรียงค์, 2550, หน้า 53) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก แนวคิดนี้เกิดจากการทดลองของ Pavlov นักสรีรวิทยาชาวรัสเซีย การเรียนรู้แบบนี้เกิดจากการที่นำเอาสิ่งเร้าที่ต้องการวางเงื่อนไขมาคู่กับสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข ทำให้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมีผลเชื่อมโยงให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองตามที่ต้องการ มักจะเป็นการตอบสนองที่เป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับ

ที่เขตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไขในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกเกิดขึ้นได้เสมอ คนขับรถเห็นตำรวจแล้วเกิดความกลัวไม่กล้าขับผ่านเข้าใกล้ เป็นเพราะเกิดความเชื่อมโยงระหว่างตำรวจกับการจับกุมและการลงโทษ หรือเด็กร้องไห้ ไม่อยากไปหาหมอ เพราะเชื่อมโยงหมอกับการฉีดยาและความเจ็บปวด เป็นต้น การฝึกนิสัยและมารยาทต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมสามารถใช้ในการเรียนรู้แบบนี้

2.2 การวางเงื่อนไขแบบการเสริมแรงผลการกระทำ แนวคิดนี้เกิดจากการทดลองของ B. F. Skinner นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน สารสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ เมื่ออินทรีย์แสดงพฤติกรรมใดแล้วได้รับสิ่งเสริมแรง อินทรีย์ก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นอีก ถ้าการกระทำใดที่ไม่ได้รับการเสริมแรง การกระทำนั้นจะค่อย ๆ หายไป จนในที่สุดไม่เกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นอีก การปลูกฝังจริยธรรมทางสังคมโดยทั่วไป มีจำนวนมากที่ใช้หลักการ ดังกล่าวนี้ เช่น การที่บุคคลทำดีแล้วเกิดความพอใจ การได้รับรางวัลเป็นเพียงสิ่งเสริมแรงให้กระทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยการให้สิ่งเสริมแรง เพื่อให้เขารู้สึกพอใจเมื่อเขาไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่อธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน โดยนำเอาหลักการเสริมแรง (principle of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (principle of association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, 2524, หน้า 8)

จากการศึกษาของนักจิตวิทยาการเรียนรู้ทางสังคมอาจจะสรุปพฤติกรรมจริยธรรมของมนุษย์ได้ดังนี้ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณนุศย์, 2530, หน้า 248-249)

1. พัฒนาการทางจริยธรรม คือ การที่มนุษย์พัฒนาพฤติกรรมและความรู้สึกให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดว่าดีงามและถูกต้อง มากกว่าจะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของการคิดการเข้าใจทางปัญญา (cognition)

2. ตัวเสริมแรงหรือแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพัฒนาการทางจริยธรรม มีพื้นฐาน มาจากความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับ หรือรางวัลจากสังคม

3. พัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรม

4. ปทัสถานของจริยธรรมเป็นมาตรฐานของจริยธรรม ได้มาโดยการเรียนรู้จากวัฒนธรรมทางสังคม (external cultural rules)

5. สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ ตัวเสริมแรงทางบวกและทางลบ  
ตัวแบบพฤติกรรมที่มีอิทธิพล เช่น บิดา มารดา หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสังคมนั้น ๆ

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจึงมีแนวความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นกระบวนการระยะยาว และสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล บุคคลจะมีจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคม ดังนั้น คนที่อยู่ต่างกลุ่มและต่างสังคมกันย่อมมีจริยธรรมที่แตกต่างกัน (จตุรพร ลิมมั้นจริง, 2544, หน้า 211)

### **ทฤษฎีที่เน้นพัฒนาการรู้คิด**

Piaget (1960, p. 66) เป็นผู้นำแนวคิดทฤษฎีการรู้คิดและการใช้เหตุผลว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล ทั้งสองท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบที่จำเป็นต่อการพัฒนาการทางจริยธรรมในเด็กให้สูงขึ้นได้ คือ ระดับสติปัญญาและประสบการณ์จากสภาวะแวดล้อมทางสังคมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องจากจริยธรรม นั่นคือ เมื่อเด็กอายุยังน้อย สติปัญญาและความสามารถในการรู้คิดยังอยู่ในระดับต่ำ ความสามารถที่จะรับรู้เกี่ยวกับจริยธรรมจึงต่ำ เมื่อเด็กเจริญเติบโตสูง สมองมีการพัฒนาการสูงขึ้น ความสามารถในสติปัญญาและการรู้คิดก็สูงขึ้นตาม ทำให้เด็กสามารถที่จะจดจำเข้าใจ และรับรู้จริยธรรมที่สูงขึ้น และมีความซับซ้อนหลายมิติได้ ทฤษฎีในกลุ่มพัฒนาการรู้คิด ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมของ Piaget ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยของดวงเดือน พันธุมนาวิน

1. ทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget) ได้ศึกษาในเรื่องพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ และเป็นผู้ริเริ่มทางความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาของแต่ละบุคคล เพียเจท์แบ่งขั้นของการพัฒนาจริยธรรม ของมนุษย์เป็น 3 ขั้น คือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินีก, 2520, หน้า 40-41)

1.1 ขั้นก่อนจริยธรรม พัฒนาการขั้นนี้เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี เด็กในขั้นนี้ ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดลอมได้อย่างละเอียด มีแต่ความอยากความต้องการทางกายซึ่งต้องการที่จะได้รับการบำบัด โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะเมื่อเด็กมีความสามารถในการพูด ก็จะเริ่มรับรู้สภาพแวดลอมและบทบาทของตนเองต่อบุคคลอื่น

1.2 ขั้นยึดคำสั่ง พัฒนาการขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 2-8 ปี เด็กจะมีความเกรงกลัวผู้ใหญ่ และเห็นว่าคำสั่งของผู้ใหญ่คือประกาศิตที่ตนต้องกระทำตาม ในขั้นนี้การตัดสินใจว่าการกระทำใดถูกหรือผิด จะดูจากผลที่ตนเองได้รับจากการกระทำเป็นหลัก มากกว่าการดูที่เจตนาของการกระทำ

1.3 ขั้นยึดหลักแห่งตน พัฒนาการขั้นนี้จะอยู่ในช่วงอายุ 8-10 ปี เพียงแต่เชื่อว่าเกิดขึ้นจากพัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อนเด็กด้วยกัน ความเกรงกลัวอำนาจภายนอกจะกลายเป็นหลักภายในจิตใจของเด็ก ส่วนความยุติธรรมจะหมายถึงการแลกเปลี่ยนกันและความเท่าเทียมกันของบุคคล ในขั้นนี้เด็กจะตัดสินใจความถูกหรือผิดทางจริยธรรม โดยพิจารณาจากเจตนาของการกระทำนั้นในช่วงอายุ 8-10 ปี เด็กที่อยู่ในสภาพสังคมปกติจะบรรลุถึงขั้นที่ 3 แต่อาจมีเด็กบางคนพัฒนาช้ากว่านี้ ในบางกรณีพัฒนาการอาจหยุดชะงักในขั้นที่ 2 เนื่องจากการบีบบังคับอย่างผิดปกติของผู้เลี้ยงดูหรือสังคมหรือขาดประสบการณ์ในกลุ่มเพื่อน

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1976, p. 23) ได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของเพียเจต์ และมีความเชื่อเบื้องต้นตรงกันว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมหมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรม และกระบวนการคิดของแต่ละบุคคล การที่บุคคลจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นใดขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความคิดและความเข้าใจของแต่ละบุคคล Kohlberg ยังพบว่า มีขั้นตอนของการพัฒนาจริยธรรมอีกหลายขั้นตอน นอกเหนือจากที่เพียเจต์ได้กำหนดไว้ และการบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลจะแสดงออกมาได้อย่างชัดเจนจากการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ใช่การประเมินค่าการกระทำว่าดีหรือเลว แต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้ง ยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นไปเป็นลำดับ Kohlberg เห็นว่าการใช้เหตุผลเพื่อ

ตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน ทั้งยังทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และอาจใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ Kohlberg ได้แบ่งระดับการใช้เหตุผลทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับหลัก คือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม ระดับกฎเกณฑ์ สังคม และระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม ซึ่งในแต่ละระดับนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อยดังตาราง 1

### ตาราง 1

#### ระดับจริยธรรมและขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ระดับจริยธรรม	ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (2-10 ปี)	ขั้นที่ 1 ขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ (2-7 ปี)
ระดับกฎเกณฑ์สังคม (10-16 ปี)	ขั้นที่ 2 ขั้นแสวงหารางวัล (7-10 ปี)
	ขั้นที่ 3 ขั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี)
ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (16 ปีขึ้นไป)	ขั้นที่ 4 ขั้นทำตามหน้าที่ทางสังคม (13-16 ปี)
	ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)
	ขั้นที่ 6 ขั้นยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)

ที่มา. จาก *จริยธรรมของเยาวชนไทย* (หน้า 35), โดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก, 2520, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

2. ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม ผู้มีจริยธรรมในระดับนี้จะประพฤติตนตามกฎเกณฑ์ที่ผู้มีอำนาจเหนือกว่าตนกำหนดไว้ โดยไม่คำนึงถึงกฎ มาตรฐาน หรือความเชื่อทางสังคม ทั้งยังคิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่น จริยธรรมในระดับ ก่อนกฎเกณฑ์สังคมประกอบด้วย

2.1 ขั้นที่ 1 ขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะมีความคิดว่าการไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่มีการลงโทษ การเชื่อฟังและทำตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน และการไม่ทำความเสียหายให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางและไม่เข้าใจความคิดของผู้อื่น และจะตัดสินใจจากผลของการกระทำมากกว่าจะดูที่เจตนาของการกระทำ

2.2 ขั้นที่ 2 ขั้นแสวงหารางวัล ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้มองว่าความถูกต้องคือการทำตามกฎเกณฑ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและเป็นที่พอใจของผู้อื่น ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้คิดว่าทุกคนต่างมีความต้องการของตนเอง แต่ละคนจะทำในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งความต้องการของแต่ละคนนั้นมีความขัดแย้งกัน นอกจากนี้ ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะเริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนที่ไม่ได้เกิดจากความยุติธรรม เช่น เธอให้ของฉัน ฉันก็ให้ของเธอ เธอดีฉัน ฉันก็ดีเธอ

2.3 ขั้นที่ 3 ขั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบ ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะทำในสิ่งที่ผู้อื่นพอใจหรือยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดว่าเป็นการกระทำที่ดีและถูกต้องเขาจะมีความปรารถนาดีและใส่ใจผู้อื่น และยังรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลมีความไว้วางใจ จงรักภักดี เคารพและกตัญญู ทั้งนี้เพื่อต้องการเป็นคนดีในสายตาของตนเองและผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติกับตนเช่นเดียวกัน และต้องการรักษากฎเกณฑ์ทางสังคมให้คงอยู่ ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความรู้สึก ความคาดหวังของผู้อื่น และให้ความสำคัญต่อข้อตกลงของส่วนรวมมากกว่าความต้องการส่วนตัว แต่ยังไม่สามารถเข้าใจกฎเกณฑ์ในสังคมอย่างเป็นระบบ

2.4 ขั้นที่ 4 ขั้นทำตามหน้าที่ทางสังคม ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะปฏิบัติตามตามกฎหรือคำสั่งที่ผู้ปกครองหรือสังคมกำหนดไว้ โดยเชื่อว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นกฎตายตัวและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เขาจะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือสังคม เนื่องจากเขามีความรู้ในเรื่องราวบทบาทหน้าที่ของการเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงกระทำตามกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดหรือมอบหมาย มากกว่าจะคิดถึงความพอใจส่วนตัว การทำหน้าที่ตามที่สังคมกำหนดถือเป็นสิ่งที่ถูกต้องและยังเป็นการช่วยรักษาสถาบันต่าง ๆ ในสังคมให้คงอยู่ต่อไป

2.5 ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามคำมั่นสัญญา ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกิดจากการตกลงกับบุคคลในสังคม โดยตระหนักว่าบุคคลในสังคมมีความเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อความสงบสุข เกิดประโยชน์ และปกป้องสิทธิของทุกคนในสังคม ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้สามารถควบคุมตนเองได้ และคิดว่าความถูกต้องเป็นเรื่องของค่านิยมและการทำตามกติกาที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งข้อตกลงต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากสถานการณ์เปลี่ยนไป โดยยึดหลักตามความเหมาะสม แต่เขาจะแยกทัศนะทางกฎหมายออกจากทัศนะทางจริยธรรม และไม่สามารถรวมทัศนะทั้งสองเข้าด้วยกันเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างสองทัศนะ

2.6 ขั้นที่ 6 ขั้นยึดอุดมคติสากล ผู้ที่อยู่ในขั้นนี้จะมีจุดยืนของตนเอง และตัดสินใจกระทำตามความรู้สึกผิดชอบและเหตุผลของตน หรือยึดคามหลักจริยธรรมของตนเอง ซึ่งอยู่เหนือกฎเกณฑ์ในสังคม โดยถือว่ากฎหมายและสัญญาสังคมที่ถูกต้องชอบธรรมควรอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความเสนอกาภายในสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละคน

โคลเบอร์กเชื่อว่าพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะพัฒนาไปตามลำดับขั้น ซึ่งมี 3 ลักษณะดังนี้ (ธีระพร อูรรณ โณ, 2532, หน้า 547)

1. ลำดับขั้นตายตัว หมายถึง พัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะเป็นลำดับขั้นที่ตายตัวจากขั้นต่ำไปยังขั้นสูงสุด โดยไม่มีการข้ามหรือลจัน สภาพแวดล้อมทางสังคมอาจช่วยเร่ง ชะลอ หรือหยุดพัฒนาการได้ แต่จะไม่ทำให้ลำดับขั้นของพัฒนาการเปลี่ยนแปลง

2. โครงสร้างรวม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นใดกับเรื่องใดก็มีแนวโน้มว่าเขาจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นนั้นกับเรื่องอื่น ๆ ด้วย

3. การบูรณาการรวบหน่วยขั้นที่ต่ำกว่า หมายถึง การที่บุคคลมีโครงสร้างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีการแยกแยะและบูรณาการหน่วยโครงสร้าง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ต่ำกว่าเข้ามารวมไว้ด้วย บุคคลที่ใช้เหตุผลในขั้นหนึ่ง ๆ สามารถเข้าใจการใช้เหตุผลของขั้นที่ต่ำกว่าได้ แต่ในสภาพการณ์ปกติเขาจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดที่เขาเข้าใจ

### ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยเกิดจากการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุ และพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของคนไทย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ตั้งแต่ อายุ 6 ถึง 60 ปี โดยดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2524, หน้า 26-27) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมแสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เป็นดอกและผล ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว และพฤติกรรมทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม
2. ส่วนที่เป็นลำต้น ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ
  - 2.1 ทักษะคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ๆ
  - 2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 2.3 การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
  - 2.4 ความเชื่ออำนาจในตน
  - 2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. ส่วนที่เป็นราก ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ
  - 3.1 สติปัญญา
  - 3.2 ประสบการณ์ทางสังคม
  - 3.3 สุขภาพจิต

หากบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจส่วนที่เป็นรากทั้ง 3 ด้านในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุแล้ว บุคคลนั้นจะเป็นผู้มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้าน ซึ่งเป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม ดังนั้น ลักษณะจิตพื้นฐาน 3 ด้าน จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล

การที่บุคคลจะเป็นคนดีและคนเก่ง คือ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมพลเมืองดี เคารพกฎหมาย ทำตามคำสอนของศาสนา มีความเป็นประชาธิปไตย มีพฤติกรรมทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความขยันขันแข็งและซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมรักษาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของตนเอง บุคคลนั้นต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิต 3 ประการ คือ (1) มี

สติ ปัญญาเฉลียวฉลาด (2) มีประสบการณ์ทางสังคมอย่างพอเพียง และ (3) มีสุขภาพจิตดี และจิตลักษณะ 5 ประการ คือ

1. มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ
2. มีเหตุผลเชิงจริยธรรม หรือมีเจตนาก่อนการกระทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
3. มีการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองให้อุดและรอได้อย่างเหมาะสม
4. เชื่อในอำนาจตนว่าทำได้ดี
5. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุมานะบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

ทั้งนี้ พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งซึ่งเปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับจิตใจ โดยเน้นความสำคัญดังนี้ ในวัยเด็กควรพัฒนาพฤติกรรมมากกว่าจิตใจ ในวัยรุ่นตอนต้นพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในวัยผู้ใหญ่พัฒนาจิตใจมากกว่าการพัฒนาพฤติกรรม (จตุรพร ลิมมันจริง, 2544, หน้า 224)

แนวคิดเรื่องพัฒนาการทางจริยธรรมมีหลายแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกแนวคิดของโคลเบอร์กที่ได้แบ่งระดับของจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับและประกอบด้วย 6 ชั้น

1. ระดับที่หนึ่งคือ ระดับก่อนเกณฑ์สังคมประกอบด้วย
  - 1.1 ชั้นที่ 1 ชั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ
  - 1.2 ชั้นที่ 2 ชั้นแสวงหารางวัล
2. ระดับที่สองคือ ระดับกฎเกณฑ์สังคมประกอบด้วย
  - 2.1 ชั้นที่ 3 ชั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบ
  - 2.2 ชั้นที่ 4 ชั้นทำตามหน้าที่ทางสังคม
3. ระดับที่สามคือ ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม
  - 3.1 ชั้นที่ 5 ชั้นทำตามสัญญา
  - 3.2 ชั้นที่ 6 ชั้นยึดอุดมคติสากล

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

ในชีวิตประจำวันของบุคคลทุกคนต้องเผชิญกับอุปสรรค และภาวะความกดดันต่าง ๆ มากมายที่มารบกวนจิตใจไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เราสามารถแก้ไขและจะจัดการแก้ไขให้หมดไปได้โดยง่าย จนถึงปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ยากแก่การแก้ไขจนก่อให้เกิดเป็นภาวะกดดันขึ้นในจิตใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลที่ต้องเผชิญกับปัญหานั้น ๆ เกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจ หรือเกิดความเครียด ดังนั้นเพื่อให้บุคคลสามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตให้ผ่านพ้นไปได้ในแต่ละวัน หรือเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถลดความตึงเครียดและความคับข้องใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวเองทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ รวมไปถึงต้องปรับตัวทางด้านสังคมและส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพทางด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านความคิด ทำให้บุคคลต้องมีการตอบสนอง หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจตามมา ซึ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาจึงเปรียบเสมือนกระบวนการที่บุคคลใช้ในการปรับตัว หรือเป็นกลไกการตอบสนองที่บุคคลใช้เพื่อรักษาความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหา หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งในใจเพื่อให้เกิดความสมดุลภายในตัวบุคคลระหว่างบุคคล รวมทั้งเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมที่มากระทบทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและมีประสิทธิภาพมีแนวโน้มให้ผลทางบวก ในทางตรงข้ามหากวิธีการเผชิญปัญหานั้นไม่สามารถสร้างสมดุล หรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมแท้จริง เป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่ด้อยประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลในทางลบ

### ความหมายของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไว้ดังนี้

Lazarus and Folkman (1984, pp. 141-142) กล่าวว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นความพยายามของบุคคลที่จะเปลี่ยนความนึกคิดหรือพฤติกรรมตลอดเวลา เพื่อจัดการ

กับปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่มาคุกคามความต้องการภายในและภายนอกร่างกาย หลังจากประเมินแล้วว่าต้องใช้กำลังความสามารถหรือแหล่งประโยชน์อย่างมากในการจัดการกับสิ่งกระตุ้นนั้น ให้ความหมายของการเผชิญปัญหาไว้ว่าการเผชิญปัญหาหรือความเครียดเป็นความพยายามทางปัญญาและพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อจัดการกับความต้องการหรือข้อเรียกร้องทั้งจากภายในและภายนอกที่บุคคลประเมินว่าเกินความสามารถที่ตนจะรับไว้ได้เป็นภาวะที่คุกคามต่อความเป็นอยู่อันดีของบุคคล

Carver, Scheier, and Weintraub (1989, p. 28) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเผชิญปัญหาว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งในใจความตึงเครียดเพื่อให้เกิดความสมดุลภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล รวมทั้งเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มากกระทบทำให้สามารถปรับตัว และปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจัดเป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางบวกทางตรงข้าม หากวิธีการเผชิญปัญหาไม่สามารถสร้างสมดุล หรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมแท้จริง เป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่ด้อยประสิทธิภาพซึ่งมีแนวโน้มให้ผลทางลบ

ดังนั้น พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานจึงหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ความพยายามทั้งทางด้านความคิด ในการจัดการภาวะที่บุคคลนั้นประเมินว่าเป็นสิ่งที่คุกคามหรือเป็นปัญหา ซึ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหานั้น เป็นการผสมผสานระหว่างการมุ่งจัดการที่ปัญหาและพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มุ่งจัดการที่อารมณ์ ลดความวิตกกังวลและความเครียด พฤติกรรมที่ใช้จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลจะสามารถจัดการกับปัญหาต่อเสถียรภาพทางจิตใจ เพื่อรักษาภาวะสมดุลให้ดำเนินต่อไปได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

### **กระบวนการเผชิญปัญหาในการทำงาน**

โดยธรรมชาติของคนเมื่อเกิดสภาพปัญหาที่มาขัดขวางจนเกิดเป็นความทุกข์กายทุกข์ใจ บุคคลก็จะนำเอากระบวนการทางความคิดมาพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อลดสภาพความทุกข์ใจ โดยวิธีการต่าง ๆ (Lazarus & Folkman, 1984, p. 24)

Lazarus and Folkman (1984, pp. 21-22) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในการจัดการกับความเครียด ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มีกระบวนการเผชิญปัญหา แสดงไว้เป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีสิ่งที่คุณค่าหรือมีสิ่งมากระตุ้น เมื่อใดก็ตามที่มีสิ่งที่คุณค่าหรือกระตุ้นให้รู้สึกรู้สึกว่าความหวังหรือความต้องการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มนุษย์จะใช้ความพยายามหรือความสามารถในการเอาชนะต่อสถานการณ์ที่มาที่คุณค่านั้น เพื่อควบคุมจิตใจให้อยู่ในภาวะสมดุล ซึ่งสิ่งที่คุณค่าหรือกระตุ้นนั้น ได้แก่ ความเจ็บป่วย การสูญเสียคุณค่าในตนเอง การสูญเสียสิ่งที่รัก ภัยอันตรายที่เข้ามาใกล้ ความรู้สึกสองฝักสองฝ่าย

2. การประมาณสิ่งกระตุ้น การประเมินสิ่งที่คุณค่าหรือกระตุ้นมีความสำคัญมาก ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการของการใช้ความรู้และสติปัญญา (cognitive process) โดยเหตุการณ์นั้นจะได้รับการประเมินว่ามีความรุนแรงหรือก่อให้เกิดการสูญเสียที่มาจาก การคุกคาม และการทำลายหรือไม่ เรียกว่าการประเมินระดับต้นหรือปฐมภูมิและมีการประเมินในระดับทุติยภูมิ เพื่อตัดสินใจว่าจะใช้แหล่งหรือกลวิธีใดในการเผชิญปัญหาโดยจำแนกการประเมินสถานการณ์หรือสิ่งเร้าความเครียดเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การประเมินขั้นปฐมภูมิ

2.2 การประเมินขั้นทุติยภูมิ

2.3 การประเมินซ้ำ

3. ความรู้สึกคาดการณ์หรือทำนาย เมื่อได้รับการประเมินแล้วว่าเป็นสิ่งที่คุณค่าบุคคลจะคาดการณ์หรือทำนายถึงอันตรายที่จะได้รับทำให้มีปฏิกิริยาตอบสนองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม และนำไปสู่การปรับตัวหรือออกมาในรูปของการสู้หรือหนี

4. พฤติกรรมการเผชิญปัญหา การเผชิญปัญหาของบุคคลนั้น จะออกมาในรูปของพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกนึกคิด จิตใจ และอารมณ์ของแต่ละบุคคล และเมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นหรือมีการคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายในหรือมีสิ่งกระทบจิตใจ ก็มีผลทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เรียกว่าพฤติกรรมการเผชิญภาวะปัญหา หรืออาจหมายถึงกลไกทุกอย่างที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลทางจิตใจ

Lazarus and Folkman (1984, pp. 141-143) ผู้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางด้านความคิดของการเกิดภาวะเครียดด้านจิตใจ ได้กล่าวถึงการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมว่าประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ กระบวนการประเมินสถานการณ์ และกระบวนการพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กระบวนการประเมินสถานการณ์ (appraisal) เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างปัญหาและการตอบสนองทางอารมณ์และพฤติกรรม ถือได้ว่าเป็นกระบวนการของการใช้ความรู้และปัญญา (cognitive process) โดยเหตุการณ์นั้นถูกประเมินว่ามีความรุนแรง หรือก่อให้เกิดการสูญเสีย การคุกคาม และการทำลายหรือไม่ หรือกล่าวได้ว่าการประเมินว่าสถานการณ์นั้น ๆ มีผลกระทบอย่างไรต่อตัวบุคคล เรียกว่าการประเมินระดับต้นหรือปฐมภูมิ และมีการประเมินในระดับทุติยภูมิ เป็นการประเมินถึงแหล่งสนับสนุน และทางเลือกต่าง ๆ ในการจัดการกับสถานการณ์ เพื่อตัดสินใจว่าจะใช้แหล่งหรือกลวิธีใดในการเผชิญปัญหา โดยจำแนกการประเมินสถานการณ์หรือสิ่งเร้าของความเครียดเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การประเมินขั้นปฐมภูมิ (primary appraisal) เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ บุคคลจะประเมินในขั้นแรกว่าเหตุการณ์นั้นจะมีผลทางบวก ทางลบ หรือไม่มีผลต่อตนเอง การประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินขั้นแรก ถ้าเหตุการณ์นั้นถูกประเมินว่าเป็นผลดีต่อตนเอง (being positive) หรือ ไม่มีผลต่อตนเอง (irrelevant) แล้วผลสืบเนื่องจากการประเมินดังกล่าวแสดงออกในทางที่ดีหรือในเชิงบวก ในทางตรงกันข้ามการประเมินเหตุการณ์เกิดขึ้นในเชิงลบต่อตนเอง หรือการประเมินที่ก่อให้เกิดความเครียด (stressful appraisal) ผลการประเมินดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดผลสืบเนื่องทางด้านสุขภาพ และความเจ็บป่วย ซึ่งลักษณะนี้สามารถประเมินได้ 3 ทาง คือ

1.1.1 การไม่มีผลได้ผลเสีย (irrelevant) คือการที่บุคคลรู้สึกเฉย ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่มีลักษณะใดที่จะแสดงว่าจะกระทบต่อความรู้สึก หรือเหตุการณ์นั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียอะไรกับตนเอง

1.1.2 เกิดผลทางที่ดีหรือได้ประโยชน์จากสถานการณ์นั้น (being positive) คือ การที่บุคคลพิจารณาว่าผลของเหตุการณ์ส่งเสริมให้เกิดความสุข หรือบุคคลได้รับผล

ประโยชน์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดความผ่อนคลายไม่ต้องใช้ความพยายามในการจัดการกับเหตุการณ์นั้นและสามารถหันเหความสนใจไปในเรื่องอื่นได้

1.1.3 เกิดความเครียด (stress) หรือผลที่ไม่ดีกับตนเอง ซึ่งภาวะดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดภาวะไม่สมดุลทางจิตใจ คือ เกิดความเครียดขึ้นซึ่งสามารถประเมินได้ 3 ลักษณะ คือ (1) การเกิดอันตรายหรือสูญเสีย (harm or loss) คือ การที่บุคคลสูญเสียพลังความสามารถอันอาจเกิดจากความเจ็บป่วย หรือเกิดจากอุบัติเหตุรวมไปถึงการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการที่บุคคลอันเป็นที่รักเจ็บป่วย (2) การถูกคุกคาม (threat) เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดอันตรายหรือสูญเสียขึ้น หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจะทำให้เกิดความยุ่งยากตามมา ลักษณะที่พบคือ การแสดงออกของอารมณ์ทางลบ เช่น ความวิตกกังวลหรือ โกรธ ในบางกรณีบุคคลอาจประเมินว่าเกิดอันตรายขึ้นกับตนเองและอยู่ในภาวะคุกคามร่วมกัน และ (3) การท้าทาย (challenge) เป็นการพิจารณาว่าเหตุการณ์นั้นอาจอันตรายแต่ก็คาดการณ์ว่าตนสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้หรืออาจมีประโยชน์ต่อตนเอง ทำให้มีความกระตือรือร้น การตื่นตื้นตันยินดีตลอดจนมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

1.2 การประเมินขั้นทุติยภูมิ (secondary appraisal) เป็นการประเมินแหล่งประโยชน์และทางเลือก โดยประเมินทางเลือกที่สามารถกระทำได้และเลือกวิธีการเผชิญปัญหา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือผลลัพธ์ตามที่ต้องการ นับว่าเป็นการประเมินที่ต่างจากแบบแรกเพราะต้องอาศัยความเฉลียวฉลาดในการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน มีความซับซ้อนมากกว่า เพื่อหาแนวทางแก้ไขจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมเผชิญปัญหา

1.3 การประเมินซ้ำ (reappraisal) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการประเมินที่เคยกระทำมาก่อนโดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมและ/หรือจากบุคคล ซึ่งอาจจะสนับสนุนหรือขัดแย้งกับข้อมูลเดิมที่มีอยู่ การประเมินซ้ำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) เช่นกัน อาจปรับเปลี่ยนได้หรือเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานของกลไกป้องกันตนเองจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่บุคคลรับรู้และตอบสนองต่อสถานการณ์ แล้วย้อนกลับมาประเมินสถานการณ์นั้นใหม่อีกครั้ง ซึ่งในการประเมินตัดสินของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

### 1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.3.1.1 การรับผิดชอบในชีวิต ในสถานการณ์ที่บุคคลมีภาระความรับผิดชอบในชีวิตสูงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระสูง ซึ่งเป็นสาเหตุของความอ่อนแอทางร่างกาย

1.3.1.2 ความเชื่อ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ความเชื่อในการควบคุมตนเองต่อสถานการณ์และผลที่เกิดตามมาความเชื่อในชีวิตและการดำรงอยู่ ได้แก่ ความเชื่อในพระเจ้า ธรรมชาติ และจักรวาล ความเชื่อในสิ่งแวดล้อม ความเชื่อทั่ว ๆ ไปและความเชื่อที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความเชื่อในแพทย์ผู้รักษา

### 1.3.2 ปัจจัยจากสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.3.2.1 สถานการณ์ที่บุคคลไม่เคยประสบมาก่อน

1.3.2.2 การทำนายได้ การทำนายว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำให้บุคคลเตรียมวางแผนการปรับตัวไว้ล่วงหน้า หรือรู้ระยะเวลาที่ปลอดภัยก่อนถึงเหตุการณ์ได้

1.3.2.3 ความคลุมเครือของสถานการณ์

1.3.2.4 ช่วงเวลาที่เกิดสถานการณ์สัมพันธ์กับช่วงชีวิต บุคคลทุกคนมีการคาดการณ์ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใดในช่วงชีวิตใด และได้เตรียมตัววางแผนในการเผชิญสถานการณ์

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน (coping behavior) การเผชิญปัญหาในการทำงานของบุคคลนั้นจะออกมาในรูปของพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึคนึกคิดจิตใจ และอารมณ์ของแต่ละบุคคลและเมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือมีสิ่งกระทบจิตใจ ก็มีผลทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึคนึกคิด อารมณ์ และแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาภาวะสมดุลทางจิตใจจะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลประเมินสถานการณ์แล้วว่าเป็นปัญหาหรือความเครียด ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะการเกิดอันตราย การสูญเสียภาวะคุกคามหรือการทำทายนบุคคลและจะเลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อจัดการแก้ปัญหาและแสดงออกทางความรู้สึคนึกคิดหรือการกระทำในลักษณะต่าง ๆ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

#### 2.1 วิธีการแก้ปัญหาแบบมุ่งเน้นที่การแก้ปัญหา

## 2.2 วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ที่อารมณ์

ดังจะได้กล่าวต่อไปในส่วนของรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

### รูปแบบพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

การเผชิญปัญหาในการทำงานของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกนึกคิด จิตใจ อารมณ์ของบุคคลในขณะนั้น โดยจะพยายามควบคุม ลดหรือทนทานต่อความต้องการภายในและความต้องการภายนอกตนเองที่เกิดมาจากเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด การเผชิญปัญหาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่วิธีการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นวิธีการที่เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง ดังนั้น การเผชิญปัญหาในการทำงานจึงเป็นความสามารถ และความสำเร็วจึงจะจัดการกับปัญหา แต่การที่ไม่สามารถเผชิญปัญหาในการทำงานได้นั้นถือเป็นความล้มเหลว

Billing and Moos (1981) แบ่งการเผชิญปัญหาในการทำงานที่ทำได้สำเร็จมาใช้ในสถานการณ์ที่เหมือน ๆ กันดังนี้

1. การใช้กระบวนการทางความคิด (active cognitive coping) ได้แก่ ความพยายามประเมินความเครียดเกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น การพยายามมองสถานการณ์ในแง่ดี หรือการพยายามคิดถึงประสบการณ์ที่เคยใช้ในการเผชิญปัญหาได้สำเร็จมาใช้ในสถานการณ์ที่เหมือน ๆ กัน

2. พฤติกรรมการแสดงออก (active behavior coping) ได้แก่ การแสดงออกทางพฤติกรรมโดยเปิดเผยเพื่อจัดการกับปัญหาโดยตรง เช่น การพยายามค้นหาสถานการณ์หรือแสดงออกในสิ่งดี

3. การหลีกเลี่ยง (avoidance coping) ได้แก่ ความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหา ไม่เผชิญกับปัญหาโดยตรง เช่น เตรียมรับสถานการณ์ที่เลวลง เก็บความรู้สึก ไม่ระบายให้ใครฟังหรือลดความตึงเครียดทางอารมณ์ทางอ้อม โดยแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การรับประทานมากหรือสูบบุหรี่

Lazarus and Folkman (1984, pp. 150-153) จำแนกพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาไว้ 2 รูปแบบคือ

1. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ที่ปัญหา (problem focused coping) เป็นวิธีการที่บุคคลพยายามแก้ไขปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดให้ เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการตามหลักวิทยาศาสตร์ โดยพยายามแก้ไขที่ตัว ปัญหา มีการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และกระทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อแก้ปัญหา หรือมุ่ง แก้ไขที่ตนเอง หรือปรับสิ่งแวดล้อม มีการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม นำเอาประสบการณ์ใน อดีตที่ใช้ได้ผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหา บุคคลจะใช้วิธีการนี้เมื่อรู้ว่ามีความสามารถ พอที่จะจัดการกับปัญหาหรือความเครียดและสถานการณ์นั้น ไม่อยู่ในภาวะที่ถูกคุกคาม มากเกินไป

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ (emotion focused coping) เป็น กระบวนการที่บุคคลใช้กระบวนการทางความคิด พยายามจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสถานการณ์ตึงเครียด บุคคลจะใช้วิธีการนี้เมื่อประเมินว่าไม่ สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขภาวะหรือสิ่งแวดล้อมได้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 รูปแบบซึ่งใช้กระบวนการทางความคิด ทำให้ลดอารมณ์ที่ตึงเครียดลงเป็น รูปแบบส่วนใหญ่ของวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์ วิธีการเผชิญปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ การหลีกเลี่ยงการทำให้เห็นเป็นเรื่องเล็ก การพยายามอยู่ห่างจากเหตุการณ์นั้น การ เปรียบเทียบในแง่ดีและการมองหาคุณค่าในสิ่งนั้น

2.2 รูปแบบซึ่งใช้กระบวนการทางความคิด ทำให้เกิดอารมณ์ที่ตึงเครียดเพิ่ม มากขึ้น โดยอาจต้องการให้มีความเครียดก่อนในระยะแรกเพื่อทำให้อารมณ์เครียดลดลง หรือพบสถานการณ์ที่ดีกว่าในภายหลังวิธีดังกล่าวคือ การตำหนิหรือกระทบบางสิ่งใน ลักษณะลงโทษตนเอง ตัวอย่างเช่น นักกีฬาที่ตั้งใจเพิ่มความเครียดให้กับตนเองเพื่อที่จะ ได้มีแรงผลักดันในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ เป็นต้น

2.3 รูปแบบอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่กระบวนการทางความคิดแต่เป็นการกระทำเพื่อ ให้ ลืมปัญหา ได้แก่ การทำสมาธิ การดื่มเหล้า การระบายความโกรธ เป็นต้น

ในปี ค.ศ. 1989 Carver, Scheier, and Weintraub (1989, pp. 267-269) ได้ศึกษา และรวบรวมวิธีการเผชิญปัญหาโดยใช้ทฤษฎีพื้นฐานและรูปแบบการกำกับตน (self regulation) เป็นหลักและได้เพิ่มเติมวิธีการเผชิญปัญหาขึ้นมาใหม่ มีทั้งหมด 13 แบบ ดังนี้

1. การลงมือกระทำการเผชิญปัญหา เป็นกระบวนการในการลงมือแก้ไขปัญหา เพื่อจัดหรือกำจัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด รวมถึงการลงมือปฏิบัติโดยตรง มีความพยายามในการเผชิญปัญหามากยิ่งขึ้น และพยายามดำเนินการเผชิญปัญหานั้น อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

2. การวางแผน เป็นการคิดหาวิธีในการเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหารวมถึง การหาทริคในการเผชิญปัญหา การคิดเกี่ยวกับขั้นตอนในการลงมือกระทำและ หาหนทางที่จะจัดการกับปัญหาให้ได้อย่างดีที่สุด

3. การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง บุคคลจำเป็นต้องระงับสิ่งที่จะมาเกี่ยวข้อง หรือวิถีทางที่มารบกวนความใส่ใจในการเผชิญปัญหา จึงเป็นการระงับความสนใจ ต่อสิ่งอื่นที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ใส่ใจที่จะเผชิญปัญหาอย่างเต็มที่

4. การชะลอการเผชิญปัญหา บางครั้งเป็นวิธีการที่จะเป็นในการตอบสนอง ต่อปัญหา เป็นการรอโอกาสเหมาะที่สามารถใช้วิธีการเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิด ภาวะความเครียดได้ ไม่ลงมือกระทำเมื่อยังไม่ถึงเวลา

5. การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาการช่วยเหลือเป็นความต้องการ ความช่วยเหลือ ต้องการข้อมูลหรือรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์นั้น ต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ

6. การค้นหากำลังใจจากการสนับสนุนทางสังคมเพื่อให้ได้รับกำลังใจ สำหรับ บุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหาจะมีความต้องการ กำลังใจหรือความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจจากบุคคลอื่น ในแง่ทฤษฎีจัดเป็นการ เผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นทางด้านอารมณ์แต่ในทางปฏิบัติและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง มักจะ เกิดขึ้นควบคู่กันกับการค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือ ซึ่งจัดเป็น พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นทางด้านอารมณ์นำไปสู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม แต่ถ้าบุคคลใช้วิธีนี้เพียงเพื่อระบายความรู้สึกของตนแต่ไม่พยายามแก้ปัญหา วิธีการ ดังกล่าวจะไม่ช่วยแก้ปัญหาในการปรับตัวของบุคคลแต่อย่างใด

7. การตีความหมายใหม่ในทางบวกหรือในทางที่ดีขึ้น เป็นการจัดการกับความ กดดันทางอารมณ์มากกว่าเป็นการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหา โดยการมอง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาในทางที่ดีด้วยการทำให้สถานการณ์นั้นดีขึ้น โดยการ

เปลี่ยนแปลงการตีความหมายต่อสถานการณ์ในแง่ดี วิธีการนี้ไม่เพียงแต่ลดความทุกข์ แต่ยังจะนำบุคคลให้มุ่งสู่การลงมือแก้ไขปัญหาโดยตรง

8. การพึ่งศาสนา เป็นการใช้ศาสนาเพื่อเป็นแหล่งช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ใน ขณะที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา การใช้วิธีการทางศาสนา ได้แก่ การ สวดมนต์ การนั่งสมาธิ เมื่อมีปัญหาบุคคลจะหันไปพึ่งศาสนาด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน บางคน อาจใช้การพึ่งศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจ เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่การตีความหมายใหม่ใน ทางบวกและในทางที่ดีขึ้น หรือใช้เป็นกลวิธีนำไปสู่การเผชิญปัญหาแบบลงมือกระทำ

9. การยอมรับเป็นการเผชิญปัญหา โดยการยอมรับความเป็นจริงตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น ซึ่งการยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้น พร้อมทั้งจะเผชิญต่อสถานการณ์นั้น ๆ

10. การปฏิเสธ เป็นการเผชิญปัญหาโดยการปฏิเสธความเป็นจริงและไม่ยอมรับ ต่อสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดหรือปฏิเสธความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และไม่สนใจ ต่อเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด

11. การระบายออกทางอารมณ์ เป็นการมุ่งเน้นไปที่ความเครียดหรือสถานการณ์ นั้นและการระบายความรู้สึกทางอารมณ์ ถ้าใช้การระบายอารมณ์เหล่านั้นออกมา อย่างต่อเนื่องยาวนาน บุคคลอาจจะหมกมุ่นกับความซึมเศร้าและไม่ก้าวหน้าไป สู่การ หาหนทางแก้ปัญหามาโดยตรง แต่หากใช้การระบายออกทางอารมณ์ในช่วงที่บุคคลต้อง ทำใจกับการสูญเสีย แล้วหันมาพิจารณาหาทางแก้ปัญหาค่อยไปก็จะช่วยในการเผชิญ ปัญหาได้

12. การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม เป็นการลดความพยายามของบุคคลในการ เผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด รวมไปถึงการละทิ้งความพยายามที่จะดำเนินไป สู่เป้าหมายเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงสถานการณ์ที่บุคคลช่วยตัวเองไม่ได้ มักเกิดขึ้นกับ บุคคล ที่คิดว่าตนเองไม่มีทางเอาชนะอุปสรรคได้ หรือเกิดความสูญเสียความสามารถ ในการจัดการกับปัญหา

13. การวางเฉยไม่เกี่ยวข้องทางความคิด เป็นวิธีการลดความกดดันทางอารมณ์ โดยการไม่คิดถึงวิธีการที่จะเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ไม่คิดถึงเป้าหมายที่มี อุปสรรคขัดขวาง บุคคลอาจหนีจากปัญหาโดยหันไปทำกิจกรรมอื่นรวมถึงการฝึนกลางวัน

การนอน การหมกมุ่นอยู่กับการชมรายการโทรทัศน์ เป็นต้น การใช้กิจกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่ขัดขวางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์

จากการศึกษาของ Carver, Scheier, and Weintraub (1989, pp. 267-268) ได้ศึกษารูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 13 แบบ และการจัดแบ่งการเผชิญปัญหาเป็น 3 กลุ่มดังนี้ คือ

กลุ่มที่ 1 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ได้แก่การลงมือกระทำการวางแผนการระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอเวลาการจัดการ และการค้นหาความช่วยเหลือจากการสนับสนุนทางสังคม

กลุ่มที่ 2 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นด้านอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา ได้แก่การค้นหากำลังใจจากการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ การตีความหมายใหม่ในแง่บวกและในทางที่ดีขึ้น การพึ่งศาสนา การยอมรับและปฏิเสธ

กลุ่มที่ 3 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ได้แก่การระบายออกทางอารมณ์ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม และการวางเฉยทางความคิด ซึ่งจากวิธีการเผชิญปัญหาดังกล่าว สามารถแบ่งการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพประกอบด้วยการเผชิญปัญหา 2 ด้านย่อย คือ

1.1 ด้านมุ่งเน้นการแก้ที่ปัญหา ลักษณะคล้ายคลึงกับการแก้ปัญหาคตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ มีการกำหนดปัญหา หาวิธีหรือทางเลือกในการแก้ปัญหามากมาย ๆ วิธีซึ่งนำหนักทางเลือกโดยพิจารณาผลดีเสีย แล้วจึงเลือกวิธีที่เหมาะสมและดำเนินการแก้ไข ปัญหา อย่างไรก็ตามวิธีเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ที่ปัญหาต่างจากการแก้ปัญหาคตามที่มีการรวบรวมกลวิธีต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบนี้ ได้แก่ การค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาค การตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหาค การนำประสบการณ์เก่าที่เคยใช้มาประกอบการพิจารณาการแก้ปัญหาคและการจัดการปัญหาคโดยตรง เป็นต้น บุคคลจะใช้พฤติกรรมรูปแบบนี้ เมื่อรู้ว่ามีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาคหรือความเครียดและสถานการณ์นั้นไม่อยู่ในลักษณะคุกคามมากเกินไป การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งเน้นการแก้ที่ปัญหาค จำเป็นต้องมีข้อมูลข่าวสารและการประเมินสถานการณ์ที่ถูกต้องเพื่อวางแผนจัดการกับปัญหาคตามความเป็นจริง ซึ่งหากเวลาและข่าวสารมีไม่เพียงพอหรือทางเลือกมีข้อจำกัดก็อาจมีผลทำให้การเผชิญปัญหาคนั้น ๆ ไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ประกอบด้วยวิธีการเผชิญปัญหาเหล่านี้ คือการลงมือดำเนินการแก้ปัญหา การวางแผน การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการเกิดปัญหาและการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาการช่วยเหลือ

1.2 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหานั้น บุคคลจะเลือกใช้วิธีนี้มากเมื่อประเมินว่าไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขภาวะหรือสิ่งแวดล้อมได้ ประกอบด้วยวิธีการเผชิญปัญหาเหล่านี้ คือ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อให้ได้รับกำลังใจ การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการพึ่งศาสนา และการยอมรับ

2. การเผชิญปัญหาแบบค่อยประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการเผชิญปัญหา 2 ด้านย่อยคือ

2.1 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ประกอบด้วยวิธีการเผชิญปัญหาเหล่านี้ คือ การปฏิเสธ และการระบายออกทางอารมณ์

2.2 ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา ประกอบด้วยวิธีการเผชิญปัญหาเหล่านี้ คือ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด และการใช้สุราและสารเสพติด

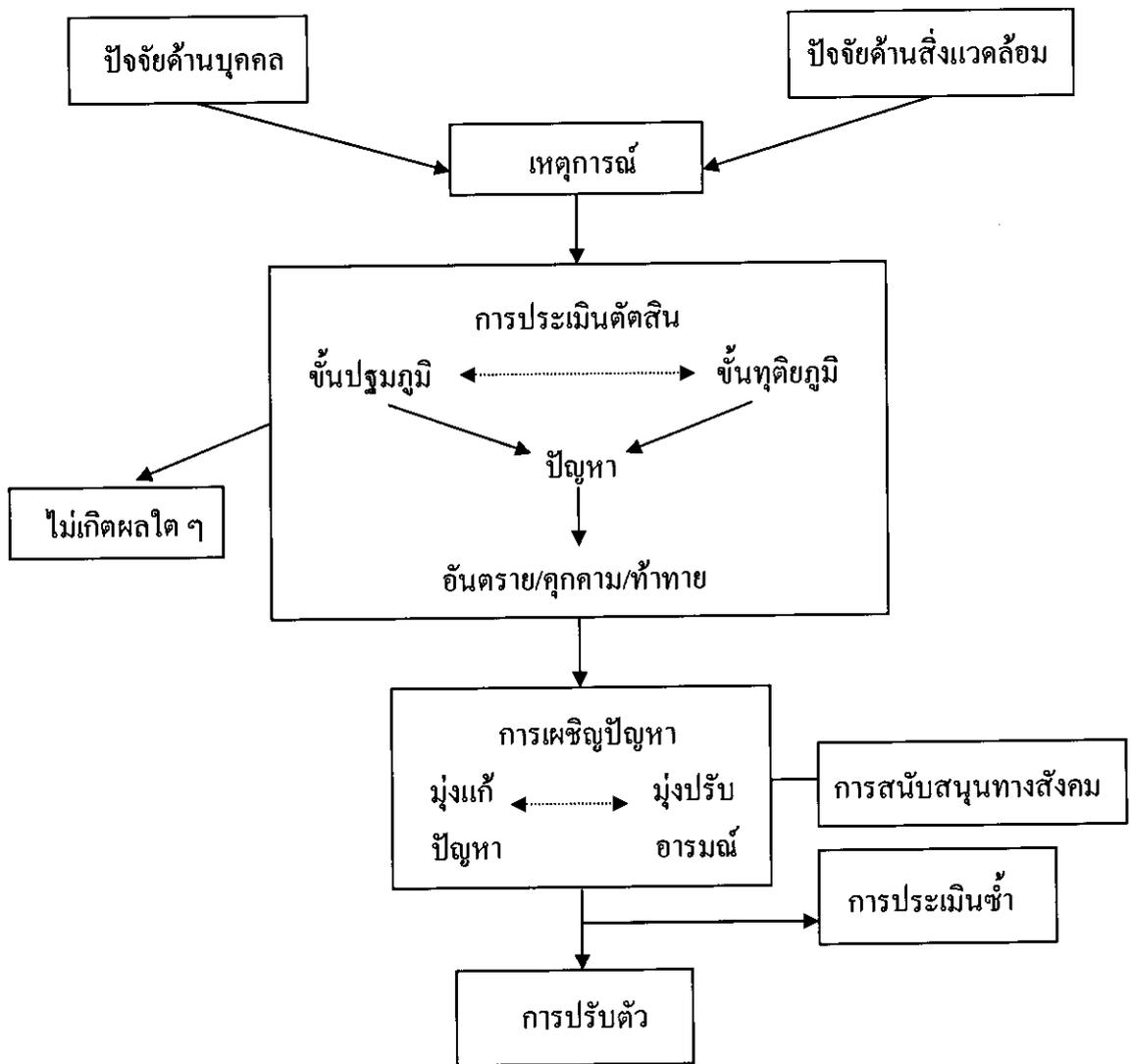
ในชีวิตประจำวัน พบว่า บุคคลนำเอารูปแบบของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาทั้งสองแบบมาใช้ร่วมกันอยู่เสมอหรืออาจใช้สลับกันได้ แต่ถ้าบุคคลมุ่งแก้ไขในการลดอารมณ์และใช้กลไกป้องกันทางจิตบ่อย ๆ มุ่งจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกตึงเครียดเพียงอย่างเดียว โดยมิได้มุ่งแก้ปัญหา จะทำให้ปรับตัวได้ยากมากกว่าบุคคลที่ใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ คือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ดังนั้น การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นด้านอารมณ์และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาก็ควรดำเนินควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม

Lazarus and Folkman (1984, p. 56) แบ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็น 5 วิธี คือ

1. การแสวงหาข้อมูล (information-seeking) เป็นความพยายามที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางในการแก้ไข
2. การกระทำโดยตรง (direct actions) เป็นการกระทำโดยตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
3. การหยุดยั้งการกระทำ (inhibition of action) เป็นการกระทำที่ตรงข้ามกับการกระทำโดยตรง คือ ไม่กระทำอะไรเลย หยุดกระทำในกิจกรรมที่คิดว่าเป็นอันตราย

4. การใช้กลไกทางจิตหรือกระบวนการรู้คิด (intrapsychic or cognitive process) เป็นการประเมินเหตุการณ์ซ้ำ เบี่ยงเบนความสนใจหรือแสวงหาความพอใจจากสิ่งอื่น รวมถึงการใช้กลไกการป้องกันตนเอง เช่น การปฏิเสธ

5. การกลับไปแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (turning to others for support) เพื่อเป็นการเพิ่มความพยายามของบุคคลในการเผชิญปัญหาจากกระบวนการเผชิญปัญหาข้างต้น อาจจะสรุปกระบวนการเผชิญปัญหาไว้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดกระบวนการเผชิญปัญหา ของลาซารัส และ โฟล์คแมน

ที่มา. จาก *Stress, appraisal and coping* by R. S. Lazarus, & S. Folkman, 1984, New York: Springer.

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเผชิญปัญหาในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ โดยใช้กระบวนการทางความคิดเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดรูปแบบวิธีเผชิญปัญหาในการทำงาน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อาจเป็นทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสามารถสรุปเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้ (Lazarus & Folkman, 1984, pp. 157-158)

3.1 ลักษณะของสถานการณ์นั้น หรือความเครียดนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้นทันทีทันใดโดยไม่ได้คาดคิด ระดับความรุนแรงของสถานการณ์ระยะเวลาที่เกิดสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความเครียดเพียงเรื่องเดียวหรือหลายเรื่องพร้อมกัน ซึ่งทั้งหมดจะมีผลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคล และมีผลต่อวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน เช่น บุคคลหนึ่งอาจสามารถเผชิญกับปัญหาหรือความเครียดที่รุนแรงเรื่องหนึ่งได้ แต่ประสบความล้มเหลวเมื่อเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหลาย ๆ เรื่องแม้จะมีความรุนแรงน้อยกว่า หรือบุคคลหนึ่งอาจสามารถทนหรือต้านทานต่อความเครียดที่รุนแรงแต่มีระยะเวลาสั้น มากกว่าความเครียดที่รุนแรงน้อยแต่มีระยะเวลายาวนานเรื้อรัง กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่บุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งย่อมประเมินและรับรู้สถานการณ์ต่างกันและส่งผลการเลือกวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

3.2 สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงานแล้วจะมีคู่สมรสเป็นผู้ช่วยสนับสนุนให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้มีความผาสุกจึงสามารถเผชิญปัญหาได้ดีกว่าคนที่ไม่มีคู่สมรส

3.3 ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเผชิญปัญหา เพราะการศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาได้ดีกว่า ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์เลือกวิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.4 อายุตัว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ชีวิต การเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กับอายุตัวที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคคลมีอายุตัวมากขึ้น บุคคลย่อมผ่านปัญหาและวิกฤติต่าง ๆ ในชีวิตมากมาย ทำให้มีความสามารถในการคิดวินิจฉัย ไตร่ตรอง และตัดสินใจเลือกวิธีในการเผชิญปัญหาได้ดีมากยิ่งขึ้น

3.5 ประสบการณ์ในอดีต ช่วยให้คุณเรียนรู้ต่อความเครียดและปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้เพิ่มความอดทนต่อความเครียด ซึ่งส่งผลดีต่อการเผชิญปัญหาและช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่เคยใช้แล้วประสบความสำเร็จมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3.6 บุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีเป็นผู้ที่มีการประเมินคัดลिन และมีการเผชิญความเครียดที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสามารถทำหน้าที่ในสังคมได้เหมาะสมมีขวัญ กำลังใจดีและมีสุขภาพ

3.7 ความเข้มแข็งของบุคคล บุคลิกภาพที่เข้มแข็งด้านความมุ่งมั่น เป็นแหล่งจัดความเครียด บุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งสูงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม และเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการแก้ไขสามารถเลือกใช้วิธีการเผชิญปัญหา

3.8 แหล่งประโยชน์ในการเผชิญความเครียด ซึ่งแบ่งได้เป็นแหล่งประโยชน์ด้านตัวบุคคล (personal resources) และแหล่งประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (environment resources) ที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ กล่าวคือ ปัจจัยหรือสิ่งเอื้ออำนวยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในการเผชิญปัญหามีดังนี้

3.8.1 ภาวะสุขภาพและพลังงานของบุคคล (health and energy) ในบุคคลที่มีสุขภาพดีหรือสุขภาพแข็งแรงรวมทั้งอยู่ในวัยทำงาน มีช่วงอายุตัวที่เหมาะสม และสภาพจิตใจมีความพร้อมจะเป็นผู้ที่มีพลังเต็มเปี่ยมในการจัดการกับปัญหามากกว่าคนที่มีสุขภาพกายและจิตใจไม่สมบูรณ์

3.8.2 ความเชื่อในทางบวก (positive belief) จะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ดี และเกิดความสมหวังในการคิดหาหนทางเพื่อจัดการกับปัญหา เช่น คิดว่ามีคนที่ลำบากกว่าหรือเคยลำบากกว่านี้ หรือเชื่อในความจริงเรื่องความขยันขันแข็งว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ ชีวิตไม่สิ้นต้องดิ้นรนให้ถึงที่สุดเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่นตนเอง มีความคิดในทางบวกต่อความสามารถหรือศักยภาพในตนเอง มองตนเองในทางที่ดีมั่นใจในแหล่งสนับสนุนต่าง ๆ จะช่วยให้คุณมีกำลังใจหรือมีพลังที่จะเผชิญปัญหาได้ดี

3.8.3 ทักษะในการแก้ปัญหา (problem solving skills) คนที่มีทักษะดี มีความคิดอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแสวงหาข้อมูลเพื่อจัดการกับปัญหาได้ตรงตามความเป็นจริงและสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยคำนึงถึงผลได้ผลเสียของการกระทำนั้น ๆ ซึ่งทักษะในการแก้ปัญหานี้ เป็นผลมาจากประสบการณ์ การสะสมความรู้ความสามารถในการควบคุมตัวเอง

3.8.4 ทักษะทางด้านสังคม (social skills) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ รู้จักติดต่อขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ดีกว่าผู้ที่ขาดทักษะด้านนี้ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการเผชิญปัญหาจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดี

3.8.5 การสนับสนุนทางสังคม (social support) บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือ ประคับประคองทั้งทางด้านอารมณ์และข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลในเรื่องการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต การช่วยเหลือด้านเงินทุนจากบุคลากร ในทีมผู้ให้บริการของรัฐ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้องและเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น

3.8.6 ปัจจัยทางวัตถุ (material resources) หมายถึง การมีทรัพย์สินเงินทอง เป็นทุนสำรองหรืออาชีพใหม่ ย่อมช่วยให้บุคคลมีทางเลือกในการเผชิญปัญหาได้ หลากหลายวิธีมากขึ้นหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ เช่น การได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของต่าง ๆ

### **ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการณ์เผชิญปัญหาในการทำงาน**

เมื่อบุคคลผ่านการประเมินสถานการณ์และกระบวนการเผชิญปัญหาแล้ว สิ่งสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของการใช้กระบวนการเผชิญปัญหา คือ การปรับตัวซึ่งจะแสดงผลเป็นพฤติกรรม 3 ประการ Lazarus and Folkman (1984, pp. 181-182) ได้จำแนกผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งผลระยะสั้นและผลระยะยาวไว้ดังนี้

1. การทำหน้าที่ในสังคม หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติตามบทบาทของแต่ละบุคคลและความพอใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลรวมไปถึงทักษะที่จำเป็นในการดำรงบทบาทและสัมพันธภาพในสังคม โดยส่วนใหญ่มักจะใช้ในการประเมินสถานการณ์

และการจัดการกับปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าเขาเหล่านั้นสามารถเผชิญปัญหาได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งความลังเลความไม่แน่ใจและภาวะอารมณ์ทุกข์โศกเป็นสิ่งที่ขัดขวางทำให้บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ในสังคมได้สำเร็จ

2. ขวัญหรือความพึงพอใจในชีวิต เป็นผลของการปรับตัวที่เกิดขึ้นในระยะยาว ควบคู่ไปกับผลในระยะสั้น คือ อารมณ์ที่แสดงออกต่างกันแล้วแต่สิ่งที่มากระทบรวมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงการประเมินสถานการณ์ว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดและบุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจต่อผลของการเผชิญปัญหาหรือไม่การประเมินเหตุการณ์ว่าเป็นการทำทาย อาจทำให้มีขวัญหรือมีความพึงพอใจในชีวิตขึ้น เมื่อบุคคลใช้รูปแบบของการเผชิญปัญหาแล้วประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา เขาเหล่านั้นก็จะนำรูปแบบที่ใช้ในการเผชิญปัญหาไปใช้อีกในอนาคตต่อไป

3. ภาวะสุขภาพ ความเครียดและอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์โกรธหรือกลัว จะมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายเพิ่มขึ้น วิธีเผชิญปัญหาที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลของการปรับตัวในด้านสุขภาพต่างกัน เช่น บุคคล ที่เป็นโรคความดัน โลหิตสูง วิธีการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมอย่างหนึ่ง คือ ควบคุมอารมณ์ที่ดี ไม่โกรธหรือ โมโหง่าย

### **การวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน**

ความคิดหรือมโนทัศน์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจตลอดระยะเวลา 20 ปี แต่ทั้ง ๆ ที่นักวิชาการได้พัฒนาและมีความสนใจเพิ่มมากขึ้น ต่อกระบวนการของพฤติกรรมการเผชิญปัญหา การวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ถนัดเนื่องจากพฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมีความสลับซับซ้อน และมีเรื่องของเขาวนปัญญาบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างหนึ่งองค์ประกอบบางอย่างของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาจึงยากที่จะทำการวัดได้ นอกจากนี้ผลลัพธ์จากการเลือกใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาอย่างเดียวกัน ในสถานการณ์ ที่ต่างกันก็ไม่ใช่ว่าจะได้ผลที่เหมือนกัน หรือถึงแม้การเผชิญปัญหาอย่าง

เดียวกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่หากเกิดขึ้นในเวลาที่แตกต่างกันผลของพฤติกรรม การเผชิญปัญหานั้นก็จะเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขของกาลเวลา

Lazarus and Folkman (1984, pp. 36-37) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดพฤติกรรม การเผชิญปัญหา โดยใช้แบบสอบถามความถี่ของการเลือกใช้พฤติกรรม การเผชิญปัญหา ชื่อ The ways of coping checklist สร้างจากนิยามหรือคำจำกัดความที่เชื่อว่า พฤติกรรม การเผชิญปัญหาประกอบด้วยกัน 3 วิธี คือ

1. การเผชิญปัญหาโดยใช้พฤติกรรมในการแก้ที่สาเหตุของปัญหาโดยตรง เช่น การพยายามที่จะวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เข้าใจปัญหา หรือการวางแผนและกระทำตามแบบแผนนั้น

2. การเผชิญปัญหาโดยการแก้ปัญหาจากการใช้อารมณ์ เช่น การใช้ความคิดหวังในสิ่งที่เกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้น การรอเวลาให้ผ่านไป การดำเนินตัวเอง การแยกตัวเอง หรือการลดความเครียดโดยการกระทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การออกกำลังกาย

3. การเผชิญปัญหาโดยการแก้ทั้งสาเหตุของปัญหาและใช้อารมณ์ไปพร้อม ๆ กัน เช่น การหาการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งการวัดพฤติกรรม การเผชิญปัญหาที่กล่าวไปแล้ว นั้นเป็นพฤติกรรมทั้งหมดที่บุคคลอาจจะแสดงออกมาได้ แต่ก็ไม่จำเป็นต้องแสดง พฤติกรรมทั้งหมดเพียงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งก็ถือว่าเป็นการแก้ปัญหาแล้ว

Carver, Scheier, and Weintraub (1989, pp. 36-37) ได้พัฒนาแบบวัดพฤติกรรม การเผชิญปัญหาของ โพล์คแมน และลาซาร์สมาเป็นแบบวัดการเผชิญปัญหาชื่อ the cope inventory ประกอบด้วยการวัดความถี่ของการเลือกใช้พฤติกรรม การเผชิญปัญหา 12 องค์ประกอบ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (2) ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา และ (3) ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ แบบมีประสิทธิภาพและแบบด้อยประสิทธิภาพ แบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่นิยมใช้วัดพฤติกรรม การเผชิญปัญหา เนื่องจากมีประสิทธิภาพ ในความแม่นยำ และมีความเที่ยงตรงเป็นมาตรฐานสากล

### ลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานประเด็นที่ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่ดีหรือไม่นั้นมีดังนี้

1. เพศกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน มีผู้วิจัยหลายท่านที่ศึกษาพบว่า ศาโรช คำรัตน์ (2544, หน้า 75-79) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเผชิญปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา นั่นคือ เพศหญิงมักใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเองมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมักใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบขอความช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุน และใช้การเผชิญปัญหาแบบหนีปัญหามากกว่าเพศหญิง (รัชดา ไชโยธา, 2543, หน้า 39) ศึกษาพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ดกงาน พบว่า ผู้ดกงานทั้งสองเพศมีความแตกต่างกันในการประเมินปัญหาและวิธีการเผชิญปัญหา ทั้งนี้ในปัจจุบันเพศหญิงเปลี่ยนมาเป็นหัวหน้าครอบครัวเนื่องมาจากความรับผิดชอบและความรักครอบครัว ทำให้ต้องแบกภาระไม่แพ้ผู้ชาย ต้องเผชิญปัญหาและต้องตัดสินใจในฐานะผู้นำ และเพราะผู้หญิงยึดถือครอบครัวเป็นสำคัญ ดังนั้นจากการพูดคุยกับผู้หญิงที่ดกงาน จึงพบว่า แม้จะต้องเผชิญกับปัญหารอบด้านจากการไม่มีงานและการขาดรายได้แต่ผู้หญิงไม่เคยทิ้งครอบครัว ในขณะที่ผู้ชายยังมีปัญหายิ่งขอแยกตัวออกไปสร้างปัญหามากยิ่งขึ้นไป เช่น มีภรรยาใหม่ ดิทยาเสพย์ติด ดิมสุรา กลายเป็นภาระและไม่รับผิดชอบครอบครัว

2. สถานภาพการสมรสกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน รัชดา ไชโยธา (2543) กล่าวว่า บุคคลที่ผ่านการแต่งงานจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกรังเกียจมีความอบอุ่นใจมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ทั้งนี้เพราะมีคู่สมรสเป็นผู้ช่วยสนับสนุนให้คำปรึกษาหารือ ทำให้ชีวิตมีความสุขและสามารถเผชิญปัญหาได้ดีกว่าคนที่ไม่หาคู่สมรส ทั้งนี้ได้มีการศึกษาของซัสสร้อย เต็งพงศธร (2541, หน้า 91-92) ที่ศึกษาพฤติกรรมจัดการกับปัญหาของพนักงาน โรงงานทอผ้า และพบว่า สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับการจัดการกับปัญหา และการจัดการที่อารมณ์

3. อายุตัวกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน Lazarus and Folkman (1984, pp. 28-31) กล่าวว่า อายุตัวจะมีผลต่อวิธีเผชิญปัญหา โดยอายุตัวที่เพิ่มขึ้นจะช่วย

ให้เกิดความรอบคอบในการพิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ รัชดา ไชยโยธา (2543, หน้า 34) ที่ได้กล่าว อายุตัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ชีวิต เมื่อนุคคลมีอายุตัวเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคคลผ่านการเรียนรู้มีประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย ทำให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ในการที่จะคิดและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ รวมทั้งมีทักษะในการเข้าใจปัญหาและมีรูปแบบในการเลือกใช้พฤติกรรม การเผชิญปัญหาที่ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการการเผชิญปัญหาและผลสำเร็จในการเผชิญปัญหาของคนพิการ

4. อายุงานกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน อายุงานมีลักษณะเช่นเดียวกับอายุตัว โดยที่เมื่อนุคคลมีอายุตัวเพิ่มมากขึ้น บุคคลย่อมผ่านปัญหาและวิกฤติในชีวิตมากมาย มีความสามารถในการคิดวินิจฉัยได้ตรง และตัดสินใจเลือกวิธีในการเผชิญปัญหาได้ดีมากยิ่งขึ้นมีประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์จะช่วยให้บุคคลเรียนรู้ต่อความเครียดและปัญหาได้ดีขึ้น ทำให้เพิ่มความอดทนต่อความเครียด ซึ่งส่งผลดีต่อการเผชิญปัญหาและช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่เคยใช้แล้วประสบความสำเร็จมาแล้ว เพื่อใช้แก้ไขปัญหในปัจจุบัน เช่นเดียวกับการที่บุคคลมีอายุงานมากขึ้นบุคคลนั้น ๆ จึงมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นผ่านการเรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง

5. ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน Lazarus and Folkman (1984, p. 29) กล่าวว่า ระดับการศึกษาเป็นสถานภาพส่วนตัวอย่างหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีเผชิญปัญหา ระดับการศึกษาที่ดีกว่าจะทำให้บุคคลสามารถเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับรัชดา ไชยโยธา (2543, หน้า 79) ที่ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมการเผชิญปัญหา โดยการศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาได้ดีกว่าทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์เลือกวิธีการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง มาเพชร (2543, หน้า 89) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมีการใช้การพฤติกรรมการเผชิญปัญหา แบบมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าและศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการเผชิญปัญหาแบบ

มุ่งแก้ไขที่ สุกัญญา คมสัน (2540, หน้า 102-103) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีการใช้ กลวิธีการเผชิญความเครียดต่างกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

บัญชา แก้วส่อง (2522) วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบพัฒนาการทางจริยธรรมของ เด็กวัยรุ่นในสังคมเมืองและชนบทที่มีการอบรมเลี้ยงดูและแบบการคิดแตกต่างกัน จำนวน 300 คน ที่กำลังเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านการอบรมเลี้ยงดูแบบการคิด ระดับอายุ อาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา สภาพถิ่นที่อยู่ (สังคมเมืองและสังคมชนบท) และเพศ และยังหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างพัฒนาการจริยธรรม การอบรมเลี้ยงดู และแบบการคิด พบว่า มีความแตกต่างกันในพัฒนาการจริยธรรมของเด็กวัยรุ่นที่มีความแตกต่างในด้านการอบรมเลี้ยงดู และระดับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างในพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยรุ่นที่มีความแตกต่างกันในด้านแบบการคิดอาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา สภาพถิ่นที่อยู่และเพศ และมีสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ ระหว่างพัฒนาการทางจริยธรรม การอบรมเลี้ยงดู และแบบการคิด

ศิริพร แยมนิล (2530) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับอายุและการศึกษาของคนไทย โดยวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้กำลังศึกษา และผู้จบการศึกษาแล้วที่มีอายุระหว่าง 10-55 ปี ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยจบมาแล้วไม่เกิน 1 ปี หรือกำลังจะจบ และจบมาแล้วเป็นเวลากว่า 4 ปี รวมทั้งสิ้น 437 คน ผลการวิจัย เพื่อศึกษาว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน แต่มีอายุเท่ากันจะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกันหรือไม่ พบว่า ในกลุ่มผู้มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่มีการศึกษาค่ำ และจบมานานให้ความสำคัญแก่เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 4 มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำที่เพิ่งจบในกลุ่มผู้มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ที่มีการศึกษาค่ำ และจบมานาน

กับผู้จบการศึกษาสูงที่เพิ่งจบให้ความสำคัญแก่เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 5 หรือ 6 มากกว่า ผู้มีการศึกษาค่ำที่เพิ่งจบ และจากการศึกษา พบว่า ผู้จบการศึกษาในระดับต่างกันและจบมานานต่างกัน แต่มีอายุเท่ากันจะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน หรือไม่ พบว่า ในกลุ่มผู้มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ผู้มีการศึกษาสูงให้ความสำคัญแก่เหตุผลเชิงจริยธรรม ในขั้นสูง (ชั้น 5 หรือ 6) มากกว่าผู้มีการศึกษาค่ำ และผู้มีการศึกษาค่ำให้ความสำคัญแก่เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นต่ำ (ชั้น 2 หรือ 3) มากกว่าผู้มีการศึกษาสูง ส่วนกลุ่มผู้มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ไม่พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

วรวิทย์ พิงวิวัฒน์นิกุล (2540) ได้วิจัยเรื่อง *ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย* จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา จากกลุ่มตัวอย่าง 66 คน เป็นชาย 56 คน หญิง 10 คน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่มีความสามารถทางสติปัญญาระดับปานกลาง และมีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 โดยที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพศชายและหญิงมีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถทางสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ปัทมา ทองสม (2543) ได้วิจัยเรื่อง *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 นักศึกษาที่มีปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาแตกต่างกัน มีขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาได้แก่ ภูมิลำเนา เพศ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์

ทางการศึกษา ลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ลักษณะการรับเข้าศึกษา ระดับการศึกษาของบิดามารดา ลักษณะอาชีพของบิดามารดา และรายได้ของบิดามารดา

ทิพาพร ลิขิตกุล (2544) ได้วิจัยเรื่อง *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง* พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีโคลเบอร์ก นักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยในทางบวก และมีความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยในทางลบ ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อำนาจควบคุม และแบบคุ้มครองไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

พศิน ปัจฉิม (2546) วิจัยเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1 การศึกษา* นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 137 คน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .74 (2) แบบวัดเพื่อนร่วมงานที่ปรารถนาน้อยที่สุด ซึ่งเป็นแบบวัดเพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ Wilcoxon Mann Whitney การทดสอบ Kruskal Wallis และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ลำดับที่ Spearman ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (2) เมื่อพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่เป็นประชากรในการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 59.85 มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ร้อยละ 35.04 มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และร้อยละ 5.11 ไม่สามารถระบุแบบพฤติกรรมผู้นำได้ (3) การใช้

เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และ (4) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

Edward (1974) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก โดยได้ทำการศึกษากับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาถึงระดับมหาวิทยาลัยในเคนยา เพื่อหาพัฒนาการทางจริยธรรมโดยใช้แบบสอบถามวิธีการของโคลเบิร์ก พบว่านักเรียนที่อยู่ในวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระดับจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่เคร่งครัดในศีลธรรม

Hill (1992) ศึกษาเรื่อง *The work ethic as determined by occupation, education, age, gender, work experience, and empowerment* เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ของพนักงานกรูมมอนโรว์ รัฐเทนเนสซี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานใน 158 องค์กรจำนวน 1,201 คน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ อายุการทำงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ

### พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

ซัชสร้อย เต็งพงศธร (2541) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการจัดการกับปัญหาของพนักงานบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการจัดการกับปัญหาทั้งการจัดการที่ปัญหาและการจัดการที่อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรมการจัดการกับปัญหา พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ได้แก่ การดื่มสุรา และการเสี่ยงโชคหรือเล่นการพนัน โดยหวังจะได้เงิน เป็นต้น

อารยา ด่านพานิช (2542) วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเยาวชนผู้กระทำผิดชายและหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง ได้แก่ เยาวชนผู้กระทำผิดชายและหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จำนวน 469 คน พบว่า เพศไม่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา พบว่า เพศชายและหญิง

มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง

รัชคา ไชยโยธา (2543) วิจัยเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกควบคุมความประพฤติในกรุงเทพมหานคร* จำนวน 286 คน พบว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติส่วนใหญ่ มีความเชื่อในปัจจัยภายในมากกว่าภายนอก ผู้ถูกคุมความประพฤติส่วนใหญ่สามารถเผชิญปัญหาได้ดี ทั้งวิธีที่มีประสิทธิภาพและวิธีที่ด้อยประสิทธิภาพ ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ด้านอารมณ์ที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาและด้านหลีกเลี่ยงปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อ ในปัจจัยควบคุมภายนอกผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไม่ต่างกันในด้านอารมณ์ที่ไม่แก้ปัญหา เมื่อเผชิญปัญหาผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก มักจะเลือกใช้วิธีไม่แสดงออกทางพฤติกรรมมากกว่า ผู้ที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก มีความแตกต่างในพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหของผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทคดีที่กระทำผิดที่แตกต่างกัน

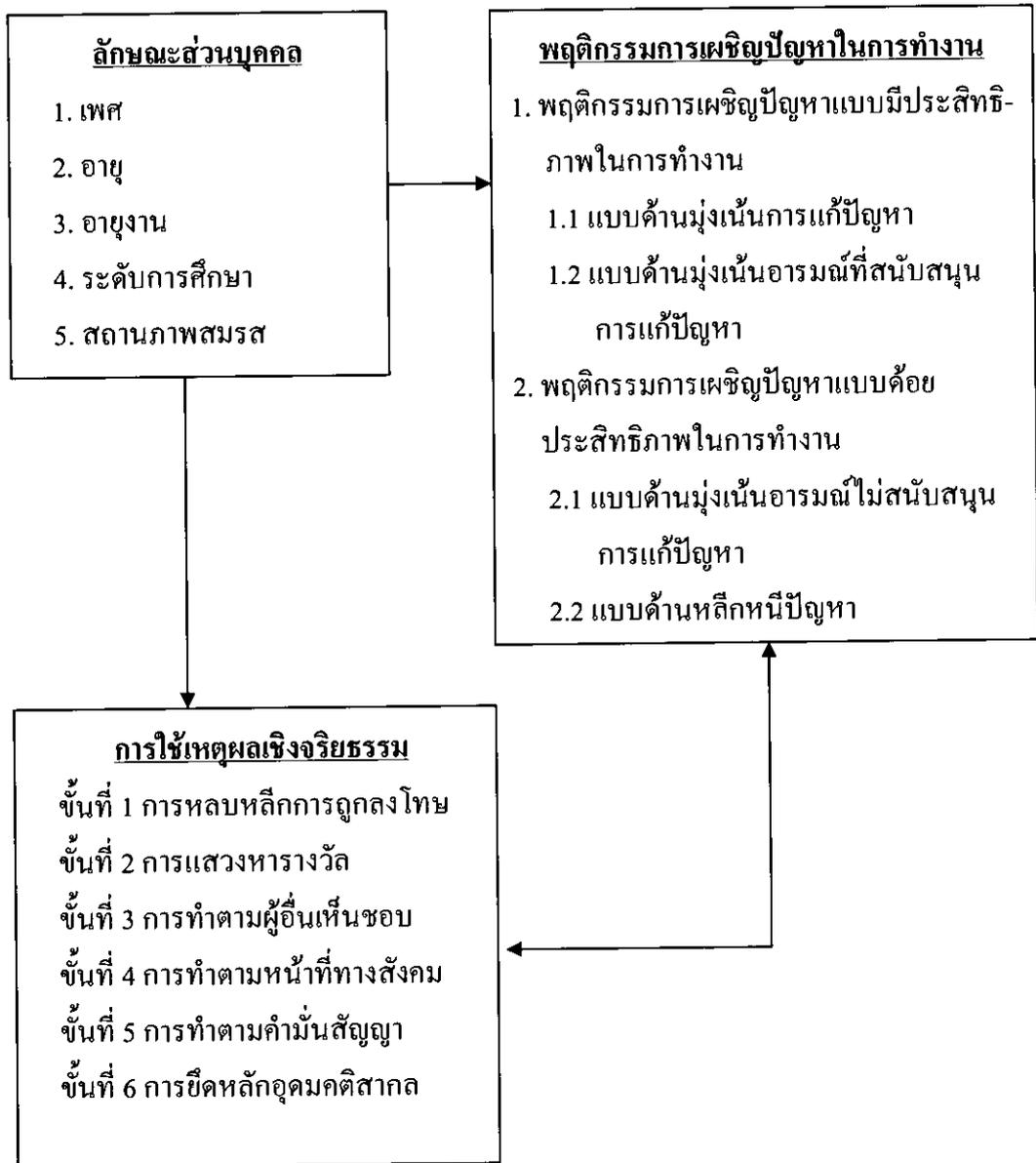
สิริพร เลียวกิตติกุล (2545) วิจัยเรื่อง *ปัจจัยในการทำงานการเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล* พบว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหามีความสัมพันธ์กับความเครียด ถ้าบุคลากรใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดน้อยในทางกลับกันหากใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อความเครียดมาก

Lazarus and Folkman (1984, p. 360) พบว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาเป็นกลไกทุกอย่างที่บุคคลใช้เพื่อรักษาภาวะสมดุลทางจิตใจ รวมทั้งมีการใช้กระบวนการทางจิตใจในการลดความตึงเครียดนั้น และยังกล่าวอีกว่า ภาวะที่บุคคลพบกับปัญหาที่ทำทายน เช่น การเจ็บป่วย การสูญเสีย การถูกคุกคาม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นภาวะเครียดซึ่งทำให้บุคคล

ต้องการตอบโต้โดยการหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อขจัดหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหล่านั้น

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจในแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเผชิญปัญหาซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบค้อยประสิทธิภาพ ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ด้านหลีกเลี่ยงปัญหาโดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่ใช้ในการวิจัยของ รัชดา ไยโยธา มาเป็นต้นแบบในการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเผชิญปัญหาไว้ 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลีกเลี่ยงปัญหา

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ศึกษา ทัศนพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการ ศึกษาวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและมีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์ มาตรฐานการวิจัยทั่วไปดังนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 250 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คำนวณขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตร ของ Yamané (1973, p. 79) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 154 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือก ตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เป็นจำนวน 160 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญ ปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้วิจัย ได้นำแบบวัดมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแบบสอบถามนี้มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
  - 1.1 เพศชาย
  - 1.2 เพศหญิง
2. สถานภาพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
  - 2.1 โสด
  - 2.2 สมรส
  - 2.3 สมรสแต่แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
3. อายุ แบ่งออกเป็นกลุ่มของอายุได้ 3 กลุ่ม คือ
  - 3.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี
  - 3.2 อายุระหว่าง 25-30 ปี
  - 3.3 อายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป
4. อายุงาน แบ่งออกเป็นกลุ่มของอายุงานได้ 3 กลุ่ม คือ
  - 4.1 อายุงาน 1-2 ปี
  - 4.2 อายุงาน 3-5 ปี
  - 4.3 อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
  - 5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 5.2 ปริญญาตรี
  - 5.3 ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดระดับการใช้เหตุผลจริยธรรม จำนวน 10 ข้อ สร้างโดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (2520, หน้า 221-225) ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าความตรง (validity) ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัด (item total

correlation) มีค่าอยู่ที่ .45 - .88 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.77

แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ 10 เรื่อง แต่ละเรื่องจะบรรยายถึงสถานการณ์ขัดแย้ง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น การเข้าคิวซื้อตั๋วชมภาพยนตร์ การข้ามถนนตรงทางม้าลาย การคืนเงินทอนพ่อค้าที่ทอนเกิน การร่วมบริจาคโลหิต เป็นต้น เพื่อเป็นการควบคุมจึงมีเหตุการณ์ที่บุคคลถูกกำหนดให้ทำในสิ่งที่ควรทำ 5 เหตุการณ์ และทำในสิ่งที่ไม่ควรละเว้น 5 เหตุการณ์ ผู้ตอบแต่ละคนจะต้องคิดหาเหตุผลว่าเพราะเหตุใดตนจึงเลือกกระทำเช่นนั้น แล้วเลือกหาคำตอบที่ตรงกับความคิดของตนมากที่สุด สำหรับแต่ละเรื่องจนครบ 10 เรื่อง ในแต่ละเรื่องมีคำตอบให้เลือก 6 ข้อ ซึ่งตรงกับขั้นที่ 1-6 ของทฤษฎีโคลเบอร์กได้แก่

ขั้นที่ 1 คือ การหลบหลีกการถูกลงโทษ

ขั้นที่ 2 คือ การแสวงหารางวัล

ขั้นที่ 3 คือ การทำตามผู้อื่นเห็นชอบ

ขั้นที่ 4 คือ การทำตามหน้าที่ทางสังคม

ขั้นที่ 5 คือ การทำตามคำมั่นสัญญา

ขั้นที่ 6 คือ การยึดหลักอุดมคติสากล

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแต่ละข้อ พิจารณาตามขั้นตอนจริยธรรมที่ผู้ตอบเลือกโดยกำหนด ดังนี้

หากตอบตรงกับขั้นที่ 1 จะได้ 1 คะแนน

หากตอบตรงกับขั้นที่ 2 จะได้ 2 คะแนน

หากตอบตรงกับขั้นที่ 3 จะได้ 3 คะแนน

หากตอบตรงกับขั้นที่ 4 จะได้ 4 คะแนน

หากตอบตรงกับขั้นที่ 5 จะได้ 5 คะแนน

หากตอบตรงกับขั้นที่ 6 จะได้ 6 คะแนน

เกณฑ์ในการประเมิน นำคำตอบของกลุ่มตัวอย่างมาให้คะแนนโดยพิจารณาผู้ตอบเลือกเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในขั้นตอนใดจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก โดยตัวเลือกแต่ละตัวทั้ง 6 ตัว ในแต่ละเรื่องเป็นเหตุผลที่แสดงจริยธรรม

แต่ละชั้นครบทั้ง 6 ชั้น และนำมาพิมพ์สลับข้อกัน ผู้ตอบเลือกตัวเลือกใดก็จะได้คะแนนตรงกับชั้นจริยธรรมของตัวเลือกนั้น ทำคั้งนี้ทุกเรื่องจนครบ 10 เรื่อง แล้วนำคะแนนของผู้ตอบทั้ง 10 เรื่อง มารวมกันจึงเป็นพิสัยของคะแนนจริยธรรมระหว่าง 10-60 คะแนน รวมผู้ตอบแต่ละคนจะสะท้อนให้เห็นจริยธรรมของผู้ตอบ โดยตรงว่าจะอยู่ในชั้นใดใน 6 ชั้น โดยเกณฑ์ในการแปลผลคั้งนี้ (ควงเคื่อน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจณปัจจณีณ, 2520, หน้า 223)

1. คะแนนรวม 10-19 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 1
2. คะแนนรวม 20-29 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 2
3. คะแนนรวม 30-39 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 3
4. คะแนนรวม 40-49 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 4
5. คะแนนรวม 50-59 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5
6. คะแนนรวม 60 คะแนนจัดอยู่ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ขั้นที่ 6

ตอนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา นี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (the cope inventory) ของ รัชคา ไชโยธา (2543, หน้า 45) ซึ่งมีค่าความตรง (validity) ค้ววิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัด (item total correlation) มีค่าอยู่ที่ .65 - .83 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.78 มีจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ คั้งนี้

ข้อคำถามเชิงบวกเป็นพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเป็น ค้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาวิธีวิธีการเผชิญปัญหา ประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 2, 7, 12, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30 และค้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 5, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 24

ข้อคำถามเชิงลบเป็นพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบค้อยประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเผชิญปัญหา 2 ค้านย่อย คือ ค้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 3, 8, 9, 19 และค้านหลีกเลี่ยงปัญหา ประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 1, 4, 6, 10, 14, 17

แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่มีลักษณะมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 4 ระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเป็นดังนี้

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา	แบบมีประสิทธิภาพ (คะแนน)	แบบด้อยประสิทธิภาพ (คะแนน)
ไม่เคยใช้วิธีการนั้น	1	4
ใช้วิธีการนั้นบ้างเล็กน้อย	2	3
ใช้วิธีการนั้นในปริมาณปานกลาง	3	2
ใช้วิธีการนั้นเป็นส่วนมาก	4	1

เกณฑ์การตัดสินใช้พิสัยคะแนนของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย คะแนน โดยการกำหนดระดับประสิทธิภาพของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาออกเป็น 3 ระดับดังนี้

(คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับ	= (4-1)/3 = 1
ประสิทธิภาพการเผชิญปัญหา	ช่วงคะแนน
ดี	1.00 - 2.00
ปานกลาง	2.00 - 3.00
ไม่ดี	3.00 - 4.00

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงและไม่จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดมาทำการหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดทั้ง 2 ฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่น .748 และแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ได้ค่าความเชื่อมั่น .880

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้มีอำนาจขององค์กรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเข้าไปเก็บข้อมูลแบบทดสอบ จากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 160 ฉบับ
2. ผู้วิจัยใช้เวลาในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 3 สัปดาห์
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและวิธีการในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

## สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม หลังจากนั้นทำการลงรหัสตามคู่มือลงรหัสที่ทำไว้ และดำเนินการป้อนข้อมูล (data entry)
2. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (statistical package for the social sciences) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
  - 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา โดยการคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
    - 2.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
    - 2.1.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า  $t$  test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปร
    - 2.1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

2.1.4 สถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่  
เป็นตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ  
เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient-- $r_{xy}$ ) เพื่อหาความสัมพันธ์  
ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (two independent sample  $t$  test) จากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปรเพศ และสถานภาพ กับตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variances) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา กับตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรม การเผชิญปัญหาในการทำงาน

3.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{xy}$  ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัย จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร  $t$  test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variances) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{xy}$  ของเพียร์สัน

### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

$n$	=	จำนวน (คน)
$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$t$	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ประชากร
$F$	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน $F$ -test
$SD$	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$SS$	=	ผลรวมของคะแนนเฉลี่ยเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
$MS$	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
$df$	=	ชั้นแห่งความอิสระ
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 160)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	61	38.13
หญิง	99	61.87
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	89	55.63
สมรส	71	44.37
สมรสแต่แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	-	-
<b>อายุ</b>		
อายุน้อยกว่า 25 ปี	33	20.62
อายุระหว่าง 25-30 ปี	75	46.88
อายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	52	32.50
<b>อายุงาน</b>		
อายุงาน 1-2 ปี	13	8.12
อายุงาน 3-5 ปี	85	53.13
อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	62	38.75
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	13.75
ปริญญาตรี	93	58.13
ปริญญาตรีขึ้นไป	45	28.12
รวม	160	100.00

จากข้อมูลในตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 61.87 และเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 55.63 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีการสมรสแต่แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62

กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 85 คนคิดเป็นร้อยละ 53.13 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และมีอายุงาน 1-2 ปี คือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคือ มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นได้ผลดังต่อไปนี้

## ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (n = 160)

คะแนนรวมการใช้เหตุผล เชิงจริยธรรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)	$\bar{X}$	SD	ขั้นที่
	160	40.18	5.61	4

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีคะแนนเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 40.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.61 คะแนนเฉลี่ยดังกล่าวจัดอยู่ในระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 4 คือ การทำตามหน้าที่ทางสังคม

## ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหา (n = 160)

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	3.03	.23	สูง
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	2.83	.23	ปานกลาง
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	2.29	.37	ปานกลาง
ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา	3.05	.26	สูง
โดยรวม	2.87	.13	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ส่วนด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.03 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.05 และด้านหลีกเลี่ยงปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.87

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ (1) เพศ (2) สถานภาพ (3) อายุ (4) อายุงาน และ (5) ระดับการศึกษาแต่ละตัวแปรตาม คือ แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวม ซึ่งผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงตามตาราง 5-9

**สมมติฐานที่ 1 พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน**

1. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

#### ตาราง 5

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน

เพศ	คะแนนรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม				t	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD			
ชาย	61	40.62	6.20	.792	.430	
หญิง	99	39.90	5.22			

จากตาราง 5 เป็นการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.20 ส่วนเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 39.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.22

2. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

#### ตาราง 6

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ	คะแนนรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม			t	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
โสด	89	40.35	5.60	.436	.663
สมรส	77	39.96	5.65		

จากตาราง 6 เป็นการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 40.35 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.60 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 39.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.65

3. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

## ตาราง 7

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมของพนักงานสำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน

อายุ	คะแนนรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
อายุน้อยกว่า 25 ปี	33	41.45	6.61	1.09	.338
อายุระหว่าง 25-30 ปี	75	39.78	5.27		
อายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	52	39.92	5.38		
รวม	160	40.17	5.61		

จากตาราง 7 เป็นการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมี  
ค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดย  
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 41.45  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.61 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนน  
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 39.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.27 และ  
พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ  
39.92 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.38

4. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานแตก-  
ต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

## ตาราง 8

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงานสำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน

อายุงาน	คะแนนรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
อายุงาน 1-2 ปี	13	41.54	5.16	.971	.381
อายุงาน 3-5 ปี	85	40.47	5.68		
อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	62	39.48	5.60		
รวม	160	40.17	5.61		

จากตาราง 8 เป็นการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 41.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.16 พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 40.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.68 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 39.48 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.60

5. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

## ตาราง 9

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยรวมของพนักงานสำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	คะแนนรวมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	41.27	6.75	.518	.597
ปริญญาตรี	93	39.91	5.55		
ปริญญาตรีขึ้นไป	45	40.18	5.18		
รวม	160	40.18	5.61		

จากตาราง 9 เป็นการเปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานสำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ  
นัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้  
เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 41.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.75 พนักงานที่มี  
ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 39.91  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.55 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป  
มีค่าเฉลี่ยคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 40.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
เท่ากับ 5.18

สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา  
ที่ต่างกันมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ  
.05

**สมมติฐานที่ 2 พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะ  
ส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน**

1. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศแตกต่างกัน  
มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

## ตาราง 10

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศแตกต่างกัน (n = 160)

เพศ	คะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหา			t	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
ชาย	61	85.97	3.82	.312	.755
หญิง	99	86.16	3.83		

จากตาราง 10 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 85.97 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.82 ส่วนพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.83

2. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

## ตาราง 11

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานโดยรวมของพนักงาน  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ	คะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหา			t	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
โสด	89	85.92	4.21	.615	.539
สมรส	71	86.30	3.27		

จากตาราง 11 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 85.92 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.21 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.27

3. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

## ตาราง 12

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน

อายุ	คะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหา			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
อายุน้อยกว่า 25 ปี	33	85.94	5.60	.044	.957
อายุระหว่าง 25-30 ปี	75	86.08	3.08		
อายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	52	86.19	3.44		
รวม	160	86.09	3.82		

จากตาราง 12 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 85.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.60 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.08 ส่วนพนักงาน

ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน เท่ากับ 86.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.44

4. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

### ตาราง 13

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน

อายุงาน	คะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหา			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
อายุงาน 1-2 ปี	13	88.53	6.88	3.98	.021
อายุงาน 3-5 ปี	85	85.50	3.39		
อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	62	86.37	3.33		
รวม	160	86.09	3.82		

จากตาราง 13 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 88.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.88 พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 85.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.39 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.33 จากการเปรียบเทียบอายุงานกับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานซึ่งพบว่า แตกต่างกันสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างตามระดับอายุงาน โดยการวิเคราะห์ Post Hoc ของ Scheffe ได้ตามตาราง 14 ดังนี้

## ตาราง 14

การวิเคราะห์ *Post Hoc* ของ *Scheffe* เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

(I) exp	(J) exp	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
อายุงาน 1-2 ปี	อายุงาน 3-5 ปี	3.032(*)	1.12	.027
	อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.167	1.14	.169
อายุงาน 3-5 ปี	อายุงาน 1-2 ปี	-3.032(*)	1.12	.027
	อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	-.8650	.626	.387
อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	อายุงาน 1-2 ปี	-2.167	1.14	.169
	อายุงาน 3-5 ปี	.86509	.626	.387

\*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 level.

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกับพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงาน 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

## ตาราง 15

เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานโดยรวมของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	คะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหา			F	Sig.
	จำนวน (n)	$\bar{X}$	SD		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	86.50	6.26	.368	.692
ปริญญาตรี	93	85.87	3.37		
ปริญญาตรีขึ้นไป	45	86.33	3.14		
รวม	160	86.09	3.82		

จากตาราง 15 เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.26 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 85.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.37 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานเท่ากับ 86.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.14

สรุปว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุงาน และระดับการศึกษา มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุแตกต่างกัน มีการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลีกเลี่ยงปัญหาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

### **สมมติฐานที่ 3 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน**

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน

## ตาราง 16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา  
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานกับ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	$r = 0.384^*$
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	$r = 0.057$
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	$r = 0.130$
ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา	$r = 0.097$
โดยรวม	$r = 0.154$

จากตาราง 16 พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานในด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.384 ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ด้านหลีกเลี่ยงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 160 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้ค่าความเชื่อมั่น .748 แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .880

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตผู้มีอำนาจขององค์กรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเข้าไปเก็บข้อมูลแบบทดสอบ โดยแจกแบบสอบถามให้พนักงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน และได้รับแบบสอบถามที่มีลักษณะสมบูรณ์และตอบครบถ้วนกลับคืนมา จำนวน 160 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่า ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร  $t$  test การทดสอบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r_{xy}$  ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 61.87 และเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 55.63 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.37 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีการสมรสแต่แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62

1.3 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.13 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และมีอายุงาน 1-2 ปี คือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12

1.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

2. ผลการวัดระดับคะแนนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม พบว่า พนักงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีคะแนนเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเท่ากับ 40.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.61 คะแนนเฉลี่ยดังกล่าวจัดอยู่ในระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ขั้นที่ 4 คือ การทำตามหน้าที่ทางสังคม

2.1 ส่วนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน พบว่า พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ส่วนด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.03 ด้านมุ่งเน้น อารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 ด้านมุ่งเน้น อารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.05 และด้านหลีกเลี่ยงปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.87

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ผลของการทดสอบสมมติฐานนี้สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

3.1.1 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.1.2 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.1.3. พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.1.4 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.1.5 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.2 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน ผลของการทดสอบสมมติฐานนี้สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

3.2.1 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.2.2 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.2.3 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.2.4 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานสูงกว่า 3.03 พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุงาน 3-5 ปี

3.2.5. พนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

3.3 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานในด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.384

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวมของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีพฤติกรรมในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 (การทำตามหน้าที่ทางสังคม) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรวิทย์ พิงวิวัฒน์นิกุล (2540) ได้วิจัยเรื่อง *ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย* จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและภูมิลำเนา จากกลุ่มตัวอย่าง 66 คน เป็นชาย 56 คน หญิง 10 คน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่มีความสามารถทางสติปัญญาในระดับปานกลาง และมีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 โดยที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพศชายและหญิงมีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีอายุ

ต่างกัน มีความสามารถสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่มีความสัมพันธ์กัน และมีผลการศึกษางานส่วนสอดคล้องด้านการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่ 4 ในการศึกษาของศิริพร แยมินิล (2530) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับอายุและการศึกษาของคนไทย โดยวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้กำลังศึกษาและผู้จบการศึกษาแล้ว ที่มีอายุระหว่าง 10-55 ปี ในกรุงเทพฯ ซึ่งจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาในระบบและนอกระบบโดยจบมาแล้วไม่เกิน 1 ปี หรือกำลังจะจบ และจบมาแล้วเป็นเวลากว่า 4 ปี รวมทั้งสิ้น 437 คน ผลการวิจัยเพื่อศึกษาว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน แต่มีอายุเท่ากัน จะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกันหรือไม่ พบว่าในกลุ่มผู้มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่มีการศึกษาดำและจบมานานให้ความสำคัญแก่เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 4 มากกว่าผู้มีการศึกษาดำที่เพิ่งจบ และผลการศึกษาของทิพาพร ลิขิตกุล (2544) ได้ศึกษา การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในชั้นที่ 4 ตามทฤษฎีโคลเบอร์ก นักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยในทางบวก และมีความสัมพันธ์กับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยในทางลบ ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อำนาจควบคุมและแบบคุ้มครองไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของโชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษานาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มี

ค่านิยมในการทำงานระดับสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 คือ ขั้นปฏิบัติตามหน้าที่ทางสังคม และมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของ เพศ สถานภาพ อายุงาน และระดับการศึกษา สรุปได้ว่าการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นในการศึกษาของ อารยา ค่านพานิช (2542) วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเยาวชนผู้กระทำผิดชายและหญิง ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จำนวน 469 คน พบว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหา พบว่าเพศชายและหญิงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง มีผลสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดา ไชโยธา (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกควบคุมความประพฤติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน พบว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติส่วนใหญ่สามารถเผชิญปัญหาได้ดี ทั้งวิธีที่มีประสิทธิภาพและวิธีที่ด้อยประสิทธิภาพ ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ด้านอารมณ์ที่มุ่งเน้นแก้ปัญหา และด้านหลักหนีปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไม่ดีใกล้เคียงกันในด้านอารมณ์ที่ไม่แก้ปัญหา เมื่อเผชิญปัญหาผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก มักจะเลือกใช้วิธีไม่แสดงออกทางพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก มีความแตกต่างในพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหของผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทคดีที่กระทำผิดที่แตกต่างกัน ส่วนอายุนั้น มีการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา สรุปได้ว่าการเผชิญปัญหาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่

ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา สรุปได้ว่า การเผชิญปัญหาในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลักหนีปัญหามีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา สรุปได้ว่า การเผชิญปัญหาในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

เนื่องจากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมการทำงาน (เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 4 การทำตามหน้าที่ทางสังคม) ฝึกฝนให้พนักงานสามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในทางที่ถูกต้อง แก่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และกล้าเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะของการดำเนินงานที่แตกต่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาแบบวัดสำหรับการคัดเลือกพนักงานที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่สูง ให้เข้ามาทำงานในองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความเครียด (stress) ความเหนื่อยล้า (fatigue) จากการทำงาน การบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ เสียง แสง เป็นต้น
3. ควรมีการออกแบบเครื่องมือในการวิจัยให้สามารถวัดตัวแปรในเชิงพฤติกรรม ให้ได้มากกว่านี้ เช่น การสร้างสถานการณ์จำลอง การสังเกตพฤติกรรมจริง การสัมภาษณ์

ภาคผนวก  
แบบสอบถามการวิจัย



**แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน**

คำชี้แจง แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีเพื่อวิเคราะห์การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยา อุดสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ตอน เพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้ โปรดพิจารณาแบบสำรวจนี้ตามความรู้สึที่แท้จริงของท่าน ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิดที่แท้จริง สำหรับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวผู้ตอบ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเกียรติ นาคะ

ผู้วิจัย

### แบบสอบถาม

คำชี้แจง ข้อมูลเหล่านี้นำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อ  
 ต่อตัวท่าน และจะเก็บเป็นความลับ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย  
 ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง แบบสอบถามแบ่งเป็น  
 3 ส่วน

ตอนที่ 1: โปรดทำเครื่องหมาย X หน้าข้อคำตอบที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

- ( ) ชาย  
 ( ) หญิง

#### 2. สถานภาพ

- ( ) โสด  
 ( ) สมรส  
 ( ) สมรสแต่แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

#### 3. อายุ

- ( ) อายุน้อยกว่า 25 ปี  
 ( ) อายุระหว่าง 25-30  
 ( ) อายุมากกว่า 30 ปี ขึ้นไป

#### 4. อายุงาน

- ( ) อายุงาน 1-2 ปี  
 ( ) อายุงาน 3-5 ปี  
 ( ) อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

#### 5. ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

## ตอนที่ 2: แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

คำชี้แจง: คำถามต่อไปนี้เป็นเรื่องสั้น ๆ ของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งบุคคลในเรื่องจะเลือกกระทำอย่างหนึ่ง ขอให้ท่านอ่านคำถามอย่างช้า ๆ และให้ท่านหยุดคิดถึงเหตุผลว่าถ้าท่านเป็นคน ๆ นั้นท่านจะกระทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อท่านได้เหตุผลแล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 คำตอบ คำตอบใดตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ก็ทำเครื่องหมาย X หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

1. ถ้าหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่มาขอรับบริจาคโลหิตที่มหาวิทยาลัยของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่ไปร่วมในการบริจาคโลหิต เพราะ

- \_\_\_\_\_ เป็นการเสียสละที่ได้ผลไม่คุ้มค่า
- \_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องรักษาสุขภาพของตนเอง
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวว่าจะรู้สึกเจ็บ และเมื่อบริจาคโลหิตแล้วจะทำให้ร่างกายอ่อนแอติดโรคร้าย
- \_\_\_\_\_ บุคคลไม่จำเป็นจะต้องละอายใจตนเองเมื่อไม่ได้บริจาคโลหิต เพราะการทำความดีนั้นทำได้หลายทาง
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าไม่กลัวว่าเพื่อน ๆ จะหาว่าข้าพเจ้าเป็นคนใจแคบ เพราะมีเพื่อนข้าพเจ้าหลายคนที่ยังจะไม่ยอม
- \_\_\_\_\_ คนที่ไม่บริจาคโลหิตเพราะมีเหตุผลอันสมควร ย่อมไม่ทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง

2. ชายคนหนึ่งกำลังขับรถด้วยความเร็วสูง เพื่อรีบนำคนเจ็บหนักไปส่งโรงพยาบาล แต่บังเอิญรถติดไฟแดง ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายคนนั้น ข้าพเจ้าจะหยุดรถตามกฎจราจร เพราะ

- \_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษากฎจราจร
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวจะถูกตำรวจจราจรจับไปลงโทษตามกฎหมาย
- \_\_\_\_\_ การฝ่าไฟแดงเป็นการกระทำของผู้ที่โง่เขลาเบาปัญญา
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าต้องการให้คนอื่น ๆ เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นนักขับรถที่ดี
- \_\_\_\_\_ ชีวิตคน ๆ เดียวมีค่าน้อยกว่าชีวิตคนอื่น ๆ อีกหลายคนรวมกัน

\_\_\_\_\_ เป็นการป้องกันมิให้ข้าพเจ้าได้รับบาดเจ็บเนื่องจากอาชงนกับรถคันอื่น

3. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และต่อมาผู้ร้ายถูกจับได้ ตำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยานข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้ เพราะ

\_\_\_\_\_ ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยานก็ไม่ใช่การกระทำที่ขัดกับกฎเกณฑ์ใด ๆ

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวผู้ร้ายจะแก้แค้นภายหลัง

\_\_\_\_\_ การปรักกร้าผู้อื่น โดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเขาเป็นผู้ร้ายจริงเป็นสิ่งที่น่าละอายใจเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้

\_\_\_\_\_ เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่น ๆ ก็คงจะเห็นว่าข้าพเจ้าทำถูกต้องแล้ว

\_\_\_\_\_ การเป็นพยานให้ตำรวจจะทำให้ข้าพเจ้ามีแต่เสียมากกว่าทางได้

\_\_\_\_\_ ไม่เป็นการเห็นแก่ตัวที่ข้าพเจ้าจะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยาน ถ้าข้าพเจ้ามีเหตุผลที่สมควร

4. ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิว ตั๋วอาจหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทขึ้นได้

\_\_\_\_\_ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ

\_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวนี้อยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงต้องรับผิดชอบในผลของการมาที่หลังนั้น

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี

5. ถ้าข้าพเจ้าจำเป็นต้องซื้อของอย่างหนึ่ง แต่พ่อค้าเรียกราคาแพงกว่าปกติ เพราะรู้ว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้ของสิ่งนั้น ถ้าพ่อค้าคนนั้นทอนเงินเกินมาให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่คืนเงินที่เกินให้คนขาย เพราะ

- \_\_\_\_\_ คนที่ไม่สมควรได้รับการกระทำตอบแทนที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน
- \_\_\_\_\_ พ่อค้าทอนเงินให้ข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิที่จะเก็บเงินนั้นไว้
- \_\_\_\_\_ การรับเงินที่ทอนเกินมามีใช้การกระทำที่ผิดกฎหมาย
- \_\_\_\_\_ เงินนั้นแม้จะมีค่าเพียงเล็กน้อย แต่ก็ไม่ควรให้เสียไป
- \_\_\_\_\_ การสอนให้พ่อค้ารู้จักระมัดระวังผลประโยชน์ของตน ช่วยลดความละอายใจของข้าพเจ้าที่จะรับเงินเกิน
- \_\_\_\_\_ ถ้าข้าพเจ้าคืนเงินให้พ่อค้าคนอื่น ๆ จะหาว่าข้าพเจ้าโง่

6. ตามปกติเมื่อข้าพเจ้าจะต้องเดินข้ามถนน ข้าพเจ้าจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะ

- \_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยไม่ให้เกิดการจราจรติดขัด
- \_\_\_\_\_ การเห็นแก่ความสะดวกของตนฝ่ายเดียว ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในที่นี่
- \_\_\_\_\_ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยย่อมทำให้เกิดความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าต้องการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนอื่น ๆ
- \_\_\_\_\_ ถ้าเกิดอุบัติเหตุ ข้าพเจ้าจะไ้เป็นฝ่ายถูกและสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้
- \_\_\_\_\_ โอกาสที่ข้าพเจ้าจะถูกรถชนบนทางม้าลายมีน้อยกว่าการข้ามทางที่อื่น ๆ

7. ถ้าข้าพเจ้าได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้มีหน้าที่สอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนแต่เพื่อนสนิทของข้าพเจ้าคนหนึ่งกระทำความผิดอย่างร้ายแรงด้วยการหนีโรงเรียนไปเล่นการพนันและสูบบุหรี่ ข้าพเจ้าจะไม่รายงานความผิดให้ทางโรงเรียนทราบ เพราะ

- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าจะไ้มีเพื่อนสนิทต่อไป
- \_\_\_\_\_ การให้อภัยและตักเตือนผู้ทำผิดย่อมเหมาะสมกว่า

- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าไม่กลัวว่าจะถูกลงโทษจากทางโรงเรียน
- \_\_\_\_\_ การทำความผิดเพียงครั้งเดียว แต่ถึงกับต้องออกจากโรงเรียน ไม่เป็นการยุติธรรมเลย
- \_\_\_\_\_ เพื่อน ๆ จะได้ชมข้าพเจ้าว่าเป็นคนรักพวกพ้อง
- \_\_\_\_\_ การทำตามหน้าที่ของข้าพเจ้าอาจทำให้เพื่อนเสียอนาคตในการเรียน

8. ในการสอบคราวหนึ่ง ข้าพเจ้าทำข้อสอบไม่ได้ เพราะไม่ได้เตรียมตัวมาล่วงหน้า เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ สงสารจึงแอบส่งกระดาษคำตอบให้ข้าพเจ้า แต่ข้าพเจ้าจะไม่ยอมรับกระดาษคำตอบของเพื่อน เพราะ

- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวจะถูกลงโทษให้สอบตก
- \_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของนักศึกษาที่จะต้องเตรียมพร้อมเสมอสำหรับการสอบ
- \_\_\_\_\_ อยากให้เพื่อนเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนซื่อตรง
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้ากลัวจะเป็นหนี้บุญคุณต้องตอบแทนเพื่อนคนนั้นในภายหลัง
- \_\_\_\_\_ เป็นการไม่ยุติธรรมและขาดความรับผิดชอบอย่างมากที่ข้าพเจ้าจะลอกคำตอบของเพื่อน
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าต้องการรักษาศักดิ์ศรีของตนเอง

9. เพื่อนบ้านของข้าพเจ้าปลูกต้นมะม่วงไว้ริมรั้วบ้าน และกิ่งที่ยื่นออกมาในเขตบ้านข้าพเจ้ามีลูกมะม่วงกำลังสุกติดอยู่ ถ้าเจ้าของไม่ทราบ ข้าพเจ้าจะเก็บมะม่วงลูกนั้นก่อนขออนุญาตเจ้าของ เพราะ

- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าจะขออนุญาตเขาทีหลัง และบ้านข้าพเจ้าจะมีโอกาสให้ของตอบแทนเขาได้
- \_\_\_\_\_ การกระทำความผิดเหมาะสมกว่าการที่จะปล่อยให้มะม่วงนั้นเน่าเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
- \_\_\_\_\_ เป็นการน่าละอายใจอย่างมากที่ทำเช่นนั้น แต่ข้าพเจ้าทำไปเพื่อตนเองจะได้รู้รสของความไม่สบายใจ เพื่อเป็นบทเรียนให้ข้าพเจ้าละเว้นจากการกระทำเช่นนี้ตลอดไป

\_\_\_\_\_ การเก็บมะม่วงเพียงสองสามลูกของผู้อื่นมิใช่เป็นความผิดร้ายแรงอะไร  
 \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าคิดว่าคนอื่น ๆ ก็คงทำเช่นนี้ จึงคงไม่มีใครว่าข้าพเจ้ามากนัก  
 \_\_\_\_\_ กิ่งมะม่วงล้ำเข้ามาในเขตบ้านข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเก็บ  
 มะม่วงนั้น

10. ถ้าข้าพเจ้าขึ้นรถประจำทางที่มีคนโดยสารแน่นมาก และกระเป๋าถือล้มเก็บ  
 เงินค่าโดยสารข้าพเจ้าจะยื่นเงิน ค่าโดยสารให้เขา เพราะ

\_\_\_\_\_ ถ้าข้าพเจ้าเป็นกระเป๋าถือก็คงต้องการให้ผู้โดยสารเสียเงินค่าโดยสารโดยไม่  
 ต้องตามทวง

\_\_\_\_\_ การช่วยเหลือผู้ที่บกพร่องต่อหน้าที่โดยไม่เจตนาย่อมเป็นกระทำที่เหมาะสม

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าต้องการจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น

\_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของผู้ใช้บริการที่จะต้องเสียค่าบริการ

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าจะเกิดความละอายใจตนเองมากที่ถือโอกาสไม่ให้เงินแก่เขา

\_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าต้องการจะป้องกันมิให้มีเรื่องบาดหมางกับกระเป๋าถือไม่ว่ากรณีใด ๆ

ตอนที่ 3: แบบวัดการเผชิญปัญหาของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการ  
ฟอกเงิน

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ลำดับ	รายการข้อความ	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	ไม่เคย
1	ฉันทำงานหรือทำอย่างอื่น เพื่อที่จะไม่กังวล กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น				
2	ฉันมุ่งพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
3	ฉันบอกกับตัวเองว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับ ตัวฉัน				
4	ฉันดื่มสุราหรือกินยา หรือเสพยาเสพติดเพื่อ ช่วยให้ฉันรู้สึกดีขึ้น				
5	ฉันหากำลังใจจากคนอื่น ๆ				
6	ฉันล้มเลิกความพยายามที่จะไปถึงเป้าหมาย				
7	ฉันลงมือแก้ปัญหา เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้น				
8	ฉันไม่ยอมเชื่อว่าเหตุการณ์นี้ได้เกิดขึ้น				
9	ฉันพูดเพื่อระบายความรู้สึกที่ไม่สบายใจ ออกมา				
10	ฉันดื่มสุราหรือกินยา หรือเสพยาเสพติดเพื่อ ช่วยให้ทนสู้กับปัญหาให้มันผ่านพ้นไปได้				
11	ฉันพยายามมองประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใน แง่มุมใหม่ ในทางที่ดี				
12	ฉันพยายามหาวิธีการจัดการกับปัญหาให้ดี ที่สุด				
13	ฉันได้รับคำตอบที่จะจัดการแก้ปัญหา				
14	ฉันล้มเลิกความพยายามที่จะจัดการแก้ไข ปัญหา				
15	ฉันค้นหาสิ่งดีที่สุดในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น				
16	ฉันทำเรื่องยุ่งยากให้เป็นเรื่องตลกขบขัน				

ลำดับ	รายการข้อความ	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	ไม่เคย
17	ฉันจะไปทำสิ่งอื่น ๆ เช่น ดูภาพยนตร์ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ นั่งคิดอะไรเรื่อยเปื่อย เข้านอน ไปเดินซื้อของเพื่อจะได้คิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยลง				
18	ฉันยอมรับความเป็นจริงว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นจริง				
19	ฉันระบายความรู้สึกที่ไม่ได้ออกมาทางคำพูด หรือการกระทำ				
20	ฉันพยายามหาความสบายใจ โดยฟังศาสนา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันนับถือ				
21	ฉันเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น				
22	ฉันคิดพิจารณา และทบทวนขั้นตอน วิธีการในการแก้ปัญหา				
23	ฉันสวมมนต์อ้อนวอน หรือทำสมาธิ				
24	ฉันทำเรื่องยุ่งยากให้เป็นเรื่องสนุกสนาน				
25	ฉันพยายามควบคุมตนเองไม่ให้ทำอะไรรวดเร็วเกินไป เมื่อต้องเผชิญปัญหา				
26	ฉันสอบถามวิธีแก้ปัญหากับผู้ที่เคยมีประสบการณ์ เช่นเดียวกันมาก่อน				
27	ฉันพยายามไม่ให้มีอะไรมารบกวนความพยายามในการแก้ปัญหของฉัน				
28	ฉันรอเวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น ๆ				
29	ฉันปรึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถช่วยจัดการกับปัญหานั้นได้				
30	ฉันวางมือจากงานต่าง ๆ เพื่อจะได้ใส่ใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่				

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการศาสนา. (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). *แนวการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณลักษณะ ดี, เก่ง, มีสุข*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- จตุรพร ลิ่มมั่นจริง. (2544). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทน์ ทุมโฆสิต. (2534). *การศึกษาความเข้าใจทางจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชสรัญ เต็งพงศธร. (2541). *พฤติกรรมกรรมการจัดการกับปัญหาของพนักงานบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชคดี จันทวงศ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษาราชการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจฉินีก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ และเพ็ญแข ประจันปัจฉินีก. (2524). *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา: พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาพร ลิขิตกุล. (2544). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2541). ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่หนึ่ง  
เซ็นเตอร์.
- ธีระพร อุวรรณ โณ. (2532). การพัฒนาจริยธรรมและค่านิยมของนักเรียนวัยรุ่น. นนทบุรี:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2522). การเปรียบเทียบพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยรุ่นในสังคม  
เมืองและชนบทที่มีการอบรมเลี้ยงดูและแบบการคิดแตกต่างกัน. ปรินซ์นิพนธ์-  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2540). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา ทองสม. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม  
กับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ. (2530). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์-  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน ปัจฉิม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์-  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มุกดา ศรีรงค์. (2550). ตัวบ่งชี้มาตรฐานคุณธรรม: รายงานและตัวอย่างแบบวัด. กรุงเทพ-  
มหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชดา ไชโยธา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอก  
กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกควบคุมความประพฤติในกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพ-  
มหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วรวิทย์ พิงวิวัฒน์นิกุล. (2540). ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้  
เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย. ปรินซ์นิพนธ์ศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิทยากร เชียงกุล. (2526). *ข้อเท็จจริงและอนาคตเศรษฐกิจสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิ่งมิตร.
- ศิริพร แฉ่มนิล. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับอายุและการศึกษาของคนไทย*. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศดใส นิยมจันทร์. (2541). *การศึกษาปัญหาด้านการเรียน ส่วนตัวและสังคม และวิธีการเผชิญปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมหวัง มาเพชร. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาโรช คำรัตน์. (2544). *การเผชิญปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 9(2), 73-80.
- สาโรช บัวศรี. (2526). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สิริพร เลี้ยวกิตติกุล. (2545). *ปัจจัยในการทำงานการเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา คมสัน. (2540). *กลวิธีเผชิญภาวะเครียดและพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น*. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2539). *ความเครียดและการบริหารความเครียด เทคนิคทางจิตวิทยาในการพัฒนาคุณภาพคน*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมจิตวิทยา.
- อารยา ค่านพานิช. (2542). *การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเยาวชนผู้กระทำผิดชายและหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Berkowitz, E. D. (2001). History precedes ethics. *American Journal of Bioethics*, 1(3), 66.
- Billing, A., & Moos, N. (1981). Assessment of coping efficacy: A comment. *Journal of Behavioral Medicine*, 8(2), 115-117.
- Brown, R. (1965). *Social psychology*. New York: Free Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-268.
- Edward, A. L. (1974). *Technique of attitude scale construction*. New York: Appleton Century Crofts.
- Friedrich, L. K., & Stein, A. H. (1973). Aggressive and procosocial television programs and the natural behavior of preschool children. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 38(4), 151.
- Hill, R. B. (1992). The work ethic as determined by occupation, education, age, gender, work experience, and empowerment. *Dissertation Abstracts International*, 54(07), 2428-A. (UMI No. 9333964)
- Hoffman, M. L. (1979). Development of moral thought, feeling and behavior. *American Psychologist*, 10, 958-966.
- Hogan, R., Johnson, J. A., & Emler, N. P. (1978). A socioanalytic theory of moral development. *New Directions for Child Development*, 2(5), 1-18.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive developmental approach*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Mackinnon, D. W. (1978). *In search of human effectiveness: Identifying and developing creativity*. New York: Creative Education Foundation.
- Piaget, J. (1960). *The development of object concept*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yamané, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Tokyo: Harper International.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายกীরติ นาคะ
วัน เดือน ปี เกิด	9 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีทุ่งสง ปีการศึกษา 2539 สำเร็จปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2545
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว