

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 นายกิริติ นาคะ

คณะศึกษาศาสตร์

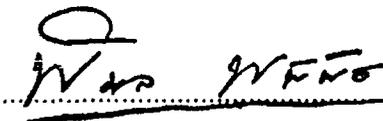
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์

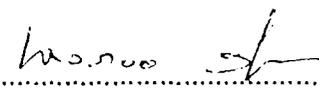
ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ร.ท. จูริชัย หงษ์ยันตรชัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

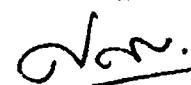

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์)


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


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

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาค้าน มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน เพศ สถานภาพ อายุงาน และระดับการศึกษา มี พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุแตกต่างกันมีการเผชิญ ปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตก- ต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาค้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่าง กัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาค้าน มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาค้านหลีกเลี่ยงปัญหาไม่แตกต่าง 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. สุริชัย หงษ์ขันตรชัย ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยได้ ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์งานสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

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