

การวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน (2) เปรียบเทียบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน (3) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน และ (4) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทั้ง จำนวน 160 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยสถิติ t test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment collation coefficient- r_{xy}) ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน เพศ สถานภาพ อายุงาน และระดับการศึกษา มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุแตกต่างกันมีการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาด้านหลีกเลี่ยงปัญหาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษา มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่าง ยกเว้นอายุงานต่างกันพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานในด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

In this thesis, the researcher investigates (1) selected employees at the Anti-Money Laundering Office in respect to the levels at which they use ethical reasoning and what coping behaviors they evince at work. Furthermore, compared are (2) the uses made of ethical reasoning by employees who differ in demographical characteristics and (3) the coping behaviors exhibited at work of those who differ in demographical characteristics. Finally, studied are (4) the relationships between the use of ethical reasoning and the coping behaviors manifested at work by the employees under investigation.

Inasmuch as the researcher was undertaking a survey research investigation, a questionnaire was used to collect data from members of the sample population consisting of 160 Anti-Money Laundering Office employees.

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.