



ความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

Basic expectations of the Workplaces toward Workers in Bangpu Industrial Park, Samut Prakarn Province

พิพัฒน์ ดารากร ณ อยู่ธยา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

18/18 ถ.บางนา-ตราด ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

Email: pipatdarakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยสอบถามผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่างผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 ถือว่าอยู่ในระดับความเชื่อถือที่ดี หลังจากนั้นจึงแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 53.42 จากแบบสอบถามทั้งหมดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุในช่วง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ความคาดหวังของสถานประกอบการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.557) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่รักษาความลับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.59) ด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดมาก



ที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.581) ด้านองค์ความรู้ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.621) ผลที่ได้จากการศึกษาผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกหรือพัฒนาแรงงานที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ และแรงงานสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้

คำสำคัญ : ความคาดหวังขั้นพื้นฐาน สถานประกอบการ แรงงาน

Abstract

The purpose of the research is to study the employers' basic expectations toward the employees. Questionnaires were used to collect the data from the employers or Human resource managers in Bangpu Industrial Park. The test-retest reliability method was used in the research by collected the data from 30 employers who were not the sample size during the research. The resulted showed 0.927 which considered good reliability. Questionnaires were sent out to 350 perspective participants. As the result, 187 questionnaires were received out of 350 perspective participants, leading to 53.42 percent. Statistics utilized in analyzing data were descriptive and inferential.

The study founded that: respondents were more female than male, age vary between 36-45 years, graduated with a bachelor's degree, and had working experience more than 10 years. The expectations in Morality and Ethics showed that the employers require honest workers ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.557), Professional Ethics resulted that the employers require confidentiality ($\bar{x} = 4.65$, S.D.= 0.59), Basic Competence in Working indicated that the employers require workers who had the ability to get work done on time ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.581), Knowledge of working showed that employers required the workers with knowledge in their role ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.621). The results of a study will benefit entrepreneurs and workers. Entrepreneurs can use the conclusion of the analysis for selection and development workers to meet the labor need. Workers can use the result of this analyst to be a guide for developing themselves to satisfy enterprise labor needs.

Keywords : Basic Expectation, Enterprise, labor



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติทำการสำรวจในเดือนพฤศจิกายน 2557 พบว่า มีกำลังแรงงานประมาณ 38.47 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 38.16 ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน 2.10 แสนคน (คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.5) และผู้รอฤดูกาล 1.02 แสนคน เมื่อพิจารณาผู้ว่างงานจากประสบการณ์การทำงาน พบว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 1.14 แสนคน และเคยทำงานมาก่อน 0.96 แสนคน ในจำนวนผู้ที่เคยทำงานมาก่อน เคยทำงานอยู่ในภาคการบริการ และการค้ามากที่สุดจำนวน 0.47 แสนคน รองลงมาอยู่ในภาคการผลิต จำนวน 0.36 แสนคน และภาคเกษตรกรรม น้อยที่สุด จำนวน 0.13 แสนคน ความต้องการแรงงานเดือนธันวาคม 2557 ปรากฏว่ามีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างมายังหน่วยงาน ของกรมการจัดหางาน จำนวน 38,934 อัตรา เป็นชาย จำนวน 5,892 อัตรา หญิง จำนวน 3,430 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 29,612 อัตรา โดยเพิ่มขึ้นจากเดือนที่ผ่านมาจำนวน 10,199 อัตรา หรือเพิ่มขึ้น ร้อยละ 35.49 และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าเพิ่มขึ้น จำนวน 8,154 อัตรา หรือ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 26.49 (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. 2557)

จากความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่าในปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งตรงกับการว่างงานของแรงงานที่มีจำนวนมากเช่นกัน จังหวัดสมุทรปราการเป็นอีกจังหวัดหนึ่งในประเทศไทยที่มีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท ทำให้มีแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเป็นจำนวนมาก ในขณะเดียวกันผู้ผลิตหรือเจ้าของกิจการก็ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในโรงงานของตนมากเช่นเดียวกัน

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ด้านองค์ความรู้ในการทำงาน โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะมีส่วนช่วยเป็นแนวทางสำหรับ ผู้ต้องการทำงานหรือผู้ว่างงาน และผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการสมัครงานหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการแรงงานและคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ



2. เพื่อศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านองค์ความรู้ในการทำงาน ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ ศึกษาความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน และด้านองค์ความรู้ในการทำงานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษาที่ได้ทราบถึงความคาดหวังขั้นพื้นฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ด้านองค์ความรู้ในการทำงาน ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผลการศึกษาที่ได้ผู้ประกอบการ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกแรงงาน หรือพัฒนาแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
3. ผลการศึกษาที่ได้แรงงาน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964 : 91-103 อ้างถึงใน อนงค์รักษ์ โสมราช, 2554) หรือเรียกว่า ทฤษฎี V. I. E. องค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

- V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจ
- I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
- E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคล มีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง



เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวังหรือคาดหวังเอาไว้ นั่น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ

Vroom ได้เสนอแนวคิดโดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงสุด โดยที่ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตคือ บุคคลจะได้รับแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อเชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนาหรืออาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ที่คนเชื่อว่าความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับจินตภาพและความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเองหรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นหรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

แนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรม (คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน 7 กย. 57 : ออนไลน์)

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย

จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสมและเป็นที่นิยมชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม

คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ
คุณธรรมสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ



จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และยอมรับได้

แนวคิดด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ปวิณ ฒ นกร (2527) ได้สรุปที่มาของจรรยาบรรณไว้ว่า ความประพฤติที่ปราศจากการควบคุมจะไม่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุขและความเจริญในตัวคน ดังนั้น ในกิจการและในสังคมจึงต้องมีการควบคุมความประพฤติ โดยกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ในภาษาวิชาการเรียกว่า “ปทัสถาน” หรือบรรทัดฐาน หรือศัพท์ทางปรัชญาเรียกว่า จริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525 (สำนักงาน กพ. 2541 : 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ ไว้ดังนี้ คือ จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

วริยา ชินวรรณ (2546) ได้สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมีความรู้ความชำนาญสูงเกินกว่าคนธรรมดาสามัญเมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีโอกาสที่จะใช้วิชาความรู้ของตนเพื่อหาประโยชน์โดยที่ประชาชนทั่วไปไม่รู้เท่าทัน เช่น แพทย์อาจารย์ผู้ช่วยไม่เต็มทีเพื่อเลี้ยงชีพ ดำรงอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่กลั่นแกล้งประชาชนเพื่อแลกกับผลประโยชน์หรือสินบน ครูอาจเบียดเบียนหาผลประโยชน์จากศิษย์ ในที่สุดสังคมก็จะเรียกร้องจริยธรรมจากผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้มีการกำหนดขึ้นจากองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้วิชาชีพคงฐานะ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม
3. เพื่อผดุงเกียรติยศและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

แนวคิดด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน (ความสามารถขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานของแรงงาน 7 ก.ย. 57 : ออนไลน์) 5 ด้าน คือ

1. ทักษะในด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Communication and Relation skills) สิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันคือ การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่กันกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ ดังนั้นทักษะด้านนี้จึงเป็นทักษะสำคัญอันดับต้น ๆ ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพราะทักษะ



ด้านนี้เป็นกลไกที่สามารถลดความขัดแย้งและยังเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้การติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

2. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานและบริหารงาน เพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าในตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม จะต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ ไม่เกิดความเครียดทางกายจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ปัญหาไม่ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข การแก้ปัญหาต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การกำหนดและแยกแยะสาเหตุของปัญหา มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการแก้ไขและวิเคราะห์ รวมถึงวิธีการและการวัดผลหลังการแก้ไข และสร้างมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำอีก

3. ทักษะในการวางแผน (Organizing and Planning Skills) การทำงานที่ขาดการวางแผนที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการมีทักษะในการวางแผนของพนักงานย่อมหมายถึงความสำเร็จ เพราะการวางแผน คือ การหาทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้แผนระยะยาวในการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าให้กับชิ้นงานหรือผลงานนั้นได้

4. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (Technology and Computer Skills) ด้วยรูปแบบการทำงานและการพัฒนาของการสื่อสารที่ครอบคลุมมากขึ้น ได้ก่อให้เกิดการนำเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในการกำหนดความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ไว้เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นในเรื่องของการรับพนักงานใหม่เพราะพนักงานที่มีทักษะในเรื่องของเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์จะสามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา (Linguistic Skills) ความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานกันมากขึ้นทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้นโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้นพนักงานที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้จะถือว่าได้เปรียบอย่างมาก เพราะปัจจุบันมีผู้ลงทุนบริษัทจากต่างประเทศหรือการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น องค์กรที่มีพนักงานมีทักษะและความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน

แนวคิดด้านองค์ความรู้ในการทำงาน (องค์ความรู้ในการทำงาน 10 มีนาคม 2556 : ออนไลน์) องค์ความรู้ (body of knowledge) หมายถึงความรู้ที่อยู่ในศาสตร์ ได้แก่ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่นอกตัวบุคคลที่สั่งสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้



โครงสร้างความรู้ หมายถึงความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมามีด้วยตนเองเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่เมื่อพัฒนาโครงสร้างความรู้ต่อไปก็สามารถสร้างผลงานเป็นองค์ความรู้ให้คนอื่นค้นคว้าได้

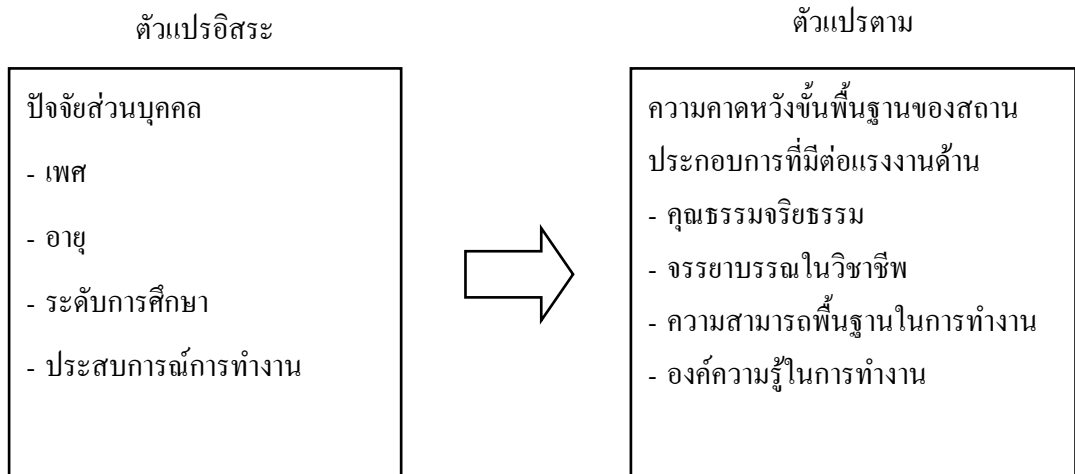
องค์ความรู้เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์หรือจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรงหรือสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่ เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม (สุดใจ ชุมนุมนมณี, 2539) โดยความต้องการพิจารณาจาก 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความต้องการทั้งสองเพศ อายุระหว่าง 22-25 ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไปโดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และประสบการณ์ 1.2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการได้แก่ 2.1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะคิด 2.2) ความรู้เชิงวิชาการ พบว่ามีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ 2.3) ความสามารถในการทางทักษะ พบว่ามีความต้องการทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.4) ความต้องการทางคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา (วารสารศรีบุญ, 2556) นอกจากนี้คุณลักษณะที่สำคัญของแรงงานที่ต้องการคือ กระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน สามารถขบถยนต์ได้ มีความรู้ความเข้าใจในการคิดบัญชีมูลค่าเพิ่ม และกล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น ส่วนข้อเสนอแนะของสถานประกอบการคือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการสอนการขบถยนต์พร้อมอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร อบรมหรือบรรยายวิชาเกี่ยวกับบัญชีภาษีมูลค่าเพิ่ม และควรฝึกให้มีความรับผิดชอบ และกล้าแสดงออก (สุดใจ ชุมนุมนมณี, 2539)



กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ความรู้ในการทำงาน

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาถึงความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) จากผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้



ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามกับทุกโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 350 ชุด โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 187 ชุด คิดเป็น 53.42% จากแบบสอบถามทั้งหมด การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข หลังจากนั้นจึงนำไป Pretest จำนวน 30 ชุด ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.927 ถือว่าอยู่ในระดับความเชื่อถือที่ดี ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาอยู่ในช่วงเดือน 1 กันยายน 2557 – 30 ธันวาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติที (t-test) และการวิเคราะห์สถิติเอฟ (F-test)

จริยธรรมในการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้ศึกษาได้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นจึงแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และให้ทำการกรอกข้อมูลด้วยตนเอง โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะในการศึกษาเท่านั้น จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ให้ตรงตามขอบเขตของเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุในช่วง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมาได้แก่ความเข้าใจในงานอย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.62) และมีความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.47) ส่วนความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีสัมมาวาจา (ค่าเฉลี่ย 3.76)



ปัจจัยส่วนบุคคลของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานด้าน คุณธรรมจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า

2.1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

2.2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ

2.3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความรับผิดชอบ เรื่องความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน

2.4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความสามัคคี เรื่องความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่รักษาความลับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) รองลงมาได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และมีความเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับ (ค่าเฉลี่ย 4.42) ส่วนความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยส่วนบุคคลของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า

3.1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความรักและความศรัทธาในอาชีพ

3.2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานในหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหัวหน้างาน และความเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับ

3.3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความรักความศรัทธาในอาชีพ

3.4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องการยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพ



4. วัตถุประสงค์ของการวิจัยด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาได้แก่มีความสามารถในการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย 4.32) และมีความสามารถในการทำงานตามขั้นตอน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ส่วนความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสามารถทางด้านภาษาญี่ปุ่น (ค่าเฉลี่ย 2.24)

ปัจจัยส่วนบุคคลของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า

4.1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความสามารถในการสื่อสารและความสามารถทางด้านภาษาไทย

4.2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหาและความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

4.3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด

4.4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านความสามารถในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความสามารถในการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด และความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ

5. วัตถุประสงค์ของการวิจัยด้านองค์ความรู้ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการแรงงานที่มีความรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาได้แก่ความรู้ในวิชาชีพที่เรียนมา (ค่าเฉลี่ย 3.99) และความรู้ทันต่อเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีความสามารถพิเศษด้านอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ปัจจัยส่วนบุคคลของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานด้านองค์ความรู้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า

5.1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ความรู้ในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องความสามารถพิเศษด้านอื่น ๆ



5.2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ความรู้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน

5.3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ความรู้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องผลการเรียนเฉลี่ย 2.50 ขึ้นไป

5.4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านองค์ความรู้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในเรื่องผลการเรียนเฉลี่ย 2.50 ขึ้นไป

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่ามีระดับความต้องการมาก โดยความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต้องการมากที่สุด ตามแนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกใจ ชุมนุมมณี (2539 : 101) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านจริยธรรมคุณธรรมคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการคือ มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน มีเหตุผลกล้ารับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้เห็นได้ว่าความคาดหวังของสถานประกอบการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสิ่งที่สถานประกอบการต้องการจากแรงงานคือ ความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่ามีระดับความต้องการมากที่สุด โดยความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องการรักษาความลับ ตามแนวคิดด้านจรรยาบรรณได้สอดคล้องกับ เอกพันธ์ ปัตถาวะโร (2555 : ออนไลน์) ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องให้ความสำคัญหรือธรรมชาติของความลับของข้อมูลของผู้รับบริการทางวิชาชีพและข้อมูลควรได้รับการปกปิดแก่บุคคลที่ 3 โดยปราศจากการขออนุญาตเฉพาะเรื่องหรือเป็นหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย ทำให้เห็นว่าการรักษาความลับของบริษัทเป็นสิ่งที่สถานประกอบการต้องการได้จากแรงงาน

ด้านความสามารถพื้นฐานในการทำงาน พบว่ามีระดับความต้องการปานกลาง โดยความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด ได้สอดคล้องกับ วราภรณ์ ศรีบุญ (2556 : 125) ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีไม่ต้องมีการฝึกอบรมใหม่หลายครั้ง นอกจากนี้ยังต้องการแรงงานที่มีบุคลิกภาพดี มีความรัก ในงานบริการ และ



สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น และสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าแรงงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

ด้านองค์ความรู้ในการทำงาน พบว่ามีระดับความต้องการมาก โดยความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องความรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดใจ ชุมนุชมณี (2539 : 100) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความรู้ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการคือ มีความรู้และความเข้าใจในการคิด บัญชีภาษีมูลค่าเพิ่ม มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรและการขนส่งทำให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานเข้ามาเป็นแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อที่จะช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องความคาดหวังขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ การทำการศึกษารั้งต่อไป แนะนำให้แยกประเภทของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้ชัดเจน เพื่อที่จะทราบถึงความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง





เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยการตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2557). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 14 พ.ค. 58, เว็บไซต์ www.ftijob.com/datafiles
- “คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน” (ม.ป.ป.) สืบค้นเมื่อ 7 ก.ย. 57, เว็บไซต์ <http://joommyjang.blogspot.com/2012/02/blog-post.html>
- “ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน” (ม.ป.ป.) สืบค้นเมื่อ 7 ก.ย. 57, เว็บไซต์ <http://www.m2fjob.com/>
- ปวีณ ฅ นร. (2527). *แนวทางการสร้างวินัยข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตลาดพร้าว.
- วริยา ชินวรรณโณ. (2546). *จริยธรรมในวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์.
- วราภรณ์ ศรีบุญ. (2556). *ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (ภาควิชาวิทยาการจัดการ) เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดใจ ชุมนุมนฉี. (2539). *คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา) ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2541). *แนวทางการประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ดอกเบญ.
- อนงค์รักษ์ โสมราช. (2554). *ทฤษฎีความคาดหวัง*. สืบค้นเมื่อ 6 ก.ย. 57, เว็บไซต์ <http://anongrug.blogspot.com/2011/01/vroom.html>
- เอกพันธ์ ปัดถาวะโร. (2555). *จรรยาบรรณในวิชาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 6 ก.ย. 57, เว็บไซต์ <http://aekapan.blogspot.com/2012/08/blog-post.html>

