

ภาวะการทำงานและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง
ต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีการศึกษา ๒๕๕๕

Situations working and chiefs/employers' satisfaction
to graduates of General Administration Program (4 years)
in Public Administration, Burapha University
in academic year 2006

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก^{*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะการทำงานและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา ๒๕๕๕ เป็นการวิจัยเชิงผสมระหว่างเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการทำงานของบัณฑิตฯ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตฯ และเพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสน-

ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๑๒๓ คน และผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิตที่มีงานทำแล้วทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ คน ผลการศึกษามีข้อสรุป ดังนี้

๑. จากการศึกษเกี่ยวกับภาวะการทำงาน ของบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ผู้วิจัยพบว่า บัณฑิตที่จบแล้วส่วนใหญ่ได้ทำงาน ร้อยละ ๖๒.๖ ยังไม่ได้ทำงาน ร้อยละ ๑๕.๕ กำลังศึกษาต่ออย่างเดียว ร้อยละ ๑๐.๖ และทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ ร้อยละ ๗.๓ ตามลำดับ

^{*}อาจารย์ ภาควิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรณีบัณฑิตที่ทำงานแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานเอกชน โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป มากที่สุด และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท และจากการวิจัยยังพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีวิธีการสมัครงานด้วยตนเอง โดยสมัครงาน ๑-๒ ครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาในการได้งานทำครั้งแรกระหว่าง ๑-๓ เดือน และสาเหตุที่ทำให้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานคือ มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น กิริยาวาจา ความคล่องตัว กระตือรือร้น เป็นต้น และส่วนใหญ่ได้ทำงานที่ไม่ตรงหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ/สัมพันธ์หรือไม่ได้ใช้ความรู้ทั้งวิชาเอกและวิชาโท ส่วนปัญหาที่พบในการสมัครงาน ได้แก่ สอบเข้าทำงานไม่ได้ มีการอาศัยพวกพ้องในการรับเข้าทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิ

สำหรับบัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อส่วนใหญ่ศึกษาต่อในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด ร้อยละ ๒๗.๕ โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ร้อยละ ๓๖.๔

ส่วนสำหรับบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำ มีสาเหตุมาจากยังหางานที่ถูกใจไม่ได้ กับยังอยู่ในระหว่างการรอผลการสอบข้อเขียน/สอบสัมภาษณ์ มากที่สุด ร้อยละ ๑๕.๐

๒. จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยพบว่า นายจ้าง/ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ มีระดับความ

พึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างพึงพอใจอยู่ในสามอันดับแรก คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสถานที่, ความมีมนุษยสัมพันธ์, การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่พบว่านายจ้าง/ผู้บังคับบัญชามีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตอยู่ในสามอันดับสุดท้าย คือ สามารถให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำในการทำงาน, ความเป็นผู้นำ และความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ

Abstract

This research is the study of employment situations of graduates of general administration program (4 years) in Public Administration, Burapha University in academic year 2006 and chiefs /employers' satisfaction towards the working of those graduates. This research uses both qualitative and quantitative methodology. The author aims to study working situations of the graduates, to study chiefs/employers' satisfaction with those graduates, and to study opinions, suggestions and ways to develop the instructional management of the curriculum of Bachelor's Degree in Public Administration.

The study population are graduated students of General Administration Program (4 years) in Public Administration, Department of Political Science, Faculty of Humanities and

Social Sciences, Burapha University in academic year 2006 (123 persons) and the chiefs/employers' of employed graduated (66 persons).The results of the study are as follows:

1. The author finds the employment situations of the graduates as follows; Among all graduates studied in this research, 62.6 % are employed, 19.5% are unemployed,10.6% are further studying, 7.3% are working while studying.

Regarding employed graduates, the research reveals that most of them work for private enterprises.The range of salary is at 8,000 - 10,000 baht. Moreover, most graduates directly apply for a job and take 1 or 2 times finding and getting a job. Factors that make them acquire jobs are, for example, good manners, agility, enthusiasm. Most graduates get jobs that are unrelated to major and minor subjects or jobs that do not use knowledge from those subjects. Employment problems are failing work examinations, favoritism in employment, underpaid jobs that do not corresponds to education.

Regarding graduates who are further studying, most graduates (27.4%) take Political Economy or Public Administration as a major field. Most graduates (36.4%) aim to continuing education.

Most unemployed graduates (19.0%) are caused by two factors; They can't find a satisfying job. They are waiting for the written and interview examination results.

2. Regarding chiefs/employers' satisfaction

toward the graduates, the author finds that most chiefs/employers satisfy at the high level in the following factors respectively : the ability to adapt themselves to workplace, friendliness, morality honesty, helpfulness , respectively.

Most chiefs/employers satisfy at the lowest level in the following factors respectively : the ability to give suggestion in working, leadership and foreign language skills.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีภารกิจสำคัญ คือ การผลิตบัณฑิตทางรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ทั้ง ๔ หลักสูตร ได้แก่ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (๔ ปี) รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น และรัฐศาสตรบัณฑิต ให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม มีความรู้ความสามารถและบุคลิกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๕๕๐, หน้า ๓-๔) ซึ่งการผลิตบัณฑิตดังกล่าวภาควิชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตเป็นสำคัญ เพราะต้องยอมรับว่าในช่วงหลายปีที่ผ่านมาคุณภาพของบัณฑิตเป็นปัญหาที่สำคัญในการจัดการด้านการศึกษา ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ

ส่งเสริมและการกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา โดยให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๐, หน้า ๑)

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาขึ้นมาเพื่อใช้เป็นระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ๕ องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ ๒ การเรียนการสอน องค์ประกอบที่ ๓ กิจกรรมพัฒนานิสิต องค์ประกอบที่ ๔ การวิจัย องค์ประกอบที่ ๕ การบริการวิชาการสู่สังคม องค์ประกอบที่ ๖ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ ๗ การบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ ๘ การเงินและงบประมาณ และองค์ประกอบที่ ๙ ระบบกลไกการประกันคุณภาพ และใน ๕ องค์ประกอบดังกล่าว จะประกอบด้วยตัวบ่งชี้เพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมิน จำนวน ๔๑ ตัวบ่งชี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์, ๒๕๕๐, หน้า ๘-๑๘)

และเพื่อให้การประเมินคุณภาพการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของภาควิชาฯ คือ “สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและงานวิจัยให้

เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ เพื่อเป็นองค์ความรู้ รับผิดชอบต่อสังคมภาคตะวันออก” ดังนั้น ภาควิชา รัฐศาสตร์จึงควรมีข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อม ในทุกด้าน โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ ๒ การเรียนการสอน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ร้อยละ ของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการ ประกอบอาชีพอิสระ ภายใน ๑ ปี ร้อยละของ บัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้น เป็นไปตามเกณฑ์ และระดับความพึงพอใจของ นายจ้างผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต เพราะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นสิ่ง ที่สะท้อนคุณภาพของบัณฑิตที่ภาควิชา รัฐศาสตร์ ผลิตออกไป

ผู้วิจัยจึงได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญ ของการติดตามบัณฑิตที่ภาควิชา รัฐศาสตร์ ผลิตออกไปและการศึกษาความพึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์มาก เพราะจะทำให้ภาควิชา รัฐศาสตร์ ทราบว่าบัณฑิตที่ผลิตออกไปมีงานทำที่ไหน อย่างไร สามารถนำวิชาความรู้ที่ศึกษามาไปใช้ ในการทำงานได้หรือไม่ และประสบความสำเร็จ เพียงใด การผลิตบัณฑิตสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมและผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง หรือไม่ ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างมีความพึงพอใจ ต่อบัณฑิตที่ภาควิชา รัฐศาสตร์ผลิตออกไปใน ระดับใด ภาควิชา รัฐศาสตร์ควรปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาอย่างไร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ ในการประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนา หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ของ ภาควิชา รัฐศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็น การรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาควิชา

รัฐศาสตร์ที่จะยกฐานะเป็นหน่วยงานระดับคณะ หรือเทียบเท่าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาภาวะการทำงานของบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา ๒๕๕๕

๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา

๓. เพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะการทำงาน ของบัณฑิต และความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา

๒. ขอบเขตโดยพื้นที่

ศึกษาเฉพาะกรณีบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา ที่เข้าซ่อมรับพระราชทานปริญญาบัตร ในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ จำนวน ๑๒๓ คน

ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ รวมระยะเวลา ๘ เดือน

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะสอบถามความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชา/นายจ้างทุกองค์กรที่บัณฑิตทำงานอยู่ แต่ในกรณีที่มีบางองค์กรมีบัณฑิตทำงานอยู่มากกว่า ๑ คน ก็จะใช้แบบสอบถามเพียงชุดเดียวเท่านั้น เนื่องจากไม่ได้ประเมินความพึงพอใจบัณฑิตเป็นรายบุคคล โดยจะสอบถามจากผู้บังคับบัญชา/นายจ้างสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารงานของภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศต่อไป

๒. เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม/โครงการที่จะพัฒนาและส่งเสริมบัณฑิตให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๓. เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่กระหว่างบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง และภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๔. เป็นข้อมูลสำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาควิชา รัฐศาสตร์ที่จะยกฐานะเป็นหน่วยงานระดับคณะหรือเทียบเท่าต่อไปในอนาคต

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

๑. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๑๒๓ คน

๒. เมื่อสำรวจเบื้องต้นพบว่า จากบัณฑิต ๑๒๓ คน มีงานทำแล้วจำนวน ๘๖ คน แต่เนื่องจากมีบัณฑิตจำนวน ๒๐ คน ที่ทำงานในสถานประกอบการของครอบครัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ส่งแบบสอบถามไปหาผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของนิสิตกลุ่มดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิตที่มีงานทำแล้วทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ชุด คือ

ชุดที่ ๑ เป็นแบบสอบถามสำหรับบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) แบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุลของบัณฑิต เพศ อายุ สถานภาพ นิสิตขณะศึกษา และที่อยู่ปัจจุบัน จำนวน ๕ ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความและให้เลือกตอบ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลภาวะการทำงานของบัณฑิต ได้แก่ ประเภทของหน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับ วิธีสมัครงาน ระยะเวลาในการได้งานทำครั้งแรก จำนวนครั้งในการสมัครงาน สาเหตุสำคัญที่ได้อรับคัดเลือกเข้าทำงาน ความสัมพันธ์ของงานกับสาขาวิชา ปัญหาในการสมัครงาน จำนวนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท จุดมุ่งหมายในการศึกษาต่อ และสาเหตุที่ท่านยังไม่มียางานสำหรับบัณฑิตที่ว่างงาน จำนวน ๑๕ ข้อ มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการศึกษาที่ได้จากภาควิชา รัฐศาสตร์ โดยเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ชุดที่ ๒ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิต แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของงาน และจำนวน ผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน ๖ ข้อ มีลักษณะเป็น แบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อการทำงานของบัณฑิต จำนวน ๓๐ ข้อ มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ มีมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบัณฑิต หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของภาควิชารัฐศาสตร์ โดยเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน ๓ ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

๑. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

๒. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติกรตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด (Validity)

๓. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งคำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ รศ. ดร. สุพจน์ บุญวิเศษ ผศ. ดร. ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และ

ว่าที่เรือตรี ผศ. ดร. เอกวิทย์ มณีธร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า นิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่า สอดคล้องกับลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content Validity)

๔. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out)

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเที่ยง (Reliability) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .๘๓๔๑

๖. แก้ไขแบบสอบถามโดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

๑. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามชุดที่ ๑ กับบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) จำนวน ๑๒๓ ชุด ในวันที่ ๒๕

พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) ไปทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่บ้านติดได้ให้ไว้ในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๖๖ ชุด และได้กลับมาทั้งสิ้นจำนวน ๕๘ ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๗ ของแบบสอบถามทั้งหมด

๓. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุด

๔. นำแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุด มาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

เชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth Interview) จะทำการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการอ้างอิง และอธิบายประเด็นการศึกษาเรื่องภาวะการทำงานและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ดังนี้

๑. กมลรัตน์ แพรศรี สัมภาษณ์ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๑

๒. จีรทรศน์ ใจจริง สัมภาษณ์ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๑

๓. ประรณนา เขียวขุ่ม สัมภาษณ์ วันที่

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๑

๔. วรณภา โสดา สัมภาษณ์ วันที่

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๑

๕. เสาวณีย์ พานิชเจริญ สัมภาษณ์ วันที่

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๑

๖. อัจฉรา นพสิทธิ์ สัมภาษณ์ วันที่

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๑

๗. อภาวรรณ น้อยดี สัมภาษณ์ วันที่

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๑

การสัมภาษณ์นี้จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเสริมตารางและอธิบายเพิ่มเติม ดังนั้น แนวการสัมภาษณ์จึงเป็นไปตามผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสมบูรณ์แล้วก็นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบหรือกลุ่มข้อมูลและสร้างคู่มือลรรหัส จากนั้นก็นำแบบสัมภาษณ์มาให้คะแนนข้อความซึ่งจะยึดเนื้อความของข้อความเป็นหลัก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว ๒๕๓๕, หน้า ๒๓-๒๔)

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจ
อยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจ
อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจ
อยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติ
ในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive
Analysis) เพื่อเป็นการอธิบายข้อมูลทั่วไปและ
ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง
ต่อบัณฑิต สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

๒. การนำเสนอข้อมูลจะใช้ตาราง และ
การพรรณนาข้อมูล

เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็น
กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดำเนินการควบคู่
ไปกับการเก็บข้อมูลตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้น
สุดท้าย ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้หลักการ
ตีความ (Interpretative Analysis) โดยมีขั้นตอน
ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การถอดเทปข้อมูลการสัมภาษณ์แล้ว
เขียนสรุป

๒. การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็น
ในวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

๓. การเชื่อมโยงระหว่างในเชิงเหตุและผล
ตามวัตถุประสงค์การศึกษาโดยการวิเคราะห์
ทางเลือกนโยบายในการปรับปรุงและแก้ปัญหา
การทำงานและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/
นายจ้าง

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะการทำงานและ
ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อ
บัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัย
บูรพา ปีการศึกษา ๒๕๕๕ สามารถสรุปข้อ
ค้นพบ ดังนี้

๑. จากการศึกษเกี่ยวกับภาวะการทำงาน
ของบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัย
บูรพา ปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า บัณฑิตที่จบ
แล้วส่วนใหญ่ได้ทำงาน ร้อยละ ๖๒.๖ ยังไม่ได้
ทำงาน ร้อยละ ๑๕.๕ กำลังศึกษาต่ออย่างเดีย
ร้อยละ ๑๐.๖ และทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ
ร้อยละ ๗.๓ ตามลำดับ

กรณีบัณฑิตที่ทำงานแล้ว พบว่าส่วนใหญ่
ทำงานในหน่วยงานเอกชน ร้อยละ ๕๕.๘ จาก
การสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า สาเหตุที่บัณฑิตเลือก
ทำงานในบริษัทเอกชนมากที่สุดนั้นเป็นเพราะ

“บริษัทเอกชนให้ค่าตอบแทนที่
ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับ
หน่วยงานอื่น ๆ และช่องทาง
การสมัครงานของบริษัทเอกชน

ง่ายกว่า เช่น มีการจัดงานนัดพบ
แรงงาน (ไปที่เดียวสมัครได้
ตั้งหลายบริษัท ซึ่งสะดวกมาก)
แต่ราชการต้องสอบเข้าโดยที่
ต้องรอการเปิดรับสมัครของ
ทางหน่วยราชการ ซึ่งถ้าสอบได้
ก็ต้องรอเรียกตัวอีก เสียเวลามาก
บางคนรอเรียกตัวไม่รู้กี่ปี”

(ปรารภณา เขียวขุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

โดยบัณฑิตทำงานในตำแหน่งพนักงาน
ทั่วไป มากที่สุด ร้อยละ ๗๐.๕ แต่ก็มีบัณฑิต
ร้อยละ ๓.๕ ที่ได้รับตำแหน่งงานที่เป็น
หัวหน้างานหรือผู้จัดการทั่วไป ทั้ง ๆ ที่เพิ่งจบ
การศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่มี ซึ่งควรจะ
ทำงานเป็นพนักงานทั่วไปก่อนนั้น จากการ
สัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า สาเหตุสำคัญที่ได้งาน
ในตำแหน่งหัวหน้างาน คือ

“ตัวเองเลือกสมัคร
ตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งโดย
ทั่วไปแล้วคนที่เรียนจบมาใหม่ ๆ
มักจะไม่ได้เลือกตำแหน่งหัวหน้า
เพราะอาจจะคิดว่ายังไม่
มีประสบการณ์หรือเลือกไปก็อาจ
จะไม่ได้ ดังนั้น นี่จึงถือเป็นจุด
เริ่มต้นเลยก็ว่าได้เพราะว่าเมื่อไม่
เลือกสมัครตำแหน่งหัวหน้าก็ถือ
ว่าโอกาสที่จะได้เป็นหัวหน้าก็
เป็นศูนย์อยู่แล้ว นี่เป็นสาเหตุว่า
ทำไมคนส่วนใหญ่จึงเป็นได้แค่
พนักงานทั่วไป ทั้งที่หลายคนมี

ความสามารถในระดับที่จะเป็น
หัวหน้าได้”

(ปรารภณา เขียวขุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑
มิถุนายน)

บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง
๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๔.๕ แต่ก็มี
บัณฑิตถึงร้อยละ ๑๖.๓ ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า
๘,๐๐๐ บาทต่อเดือน เพราะ

“บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงาน
ในหน่วยงานราชการ ซึ่งสำหรับ
หน่วยงานราชการนั้นจะมีการ
บรรจุอัตราเงินเดือนของผู้ที่จบ
ปริญญาตรีไว้ที่ ๗,๖๓๐ บาท”

(เสาวณีย์ พานิชเจริญ, ๒๕๕๑, ๒๘
มิถุนายน; จีรพรรณ ใจจริง, ๒๕๕๑, ๒๘
มิถุนายน) และก็มีบัณฑิตอีกประมาณ ร้อยละ ๘.๑
ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า ๑๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน
เนื่องมาจากได้รับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน

“ซึ่งที่จริงฐานของเงิน
เดือนก็ไม่ถึง ๑๔,๐๐๐ บาท แต่ใน
ทุกเดือนจะมีค่าตำแหน่ง ค่าเช่า
บ้าน ค่าอาหาร บริษัทจะจ่ายให้
เป็นประจำทุกเดือนรวม ๆ แล้วก็
ประมาณ ๑๔,๐๐๐ บาท ยังไม่
รวมโอทีที่สามารถทำได้ทุกวัน
ซึ่งโดยปกติแล้วทำโอทีทุกวัน
วันละ ๒-๓ ชั่วโมง”

(ปรารธนา เขียวชอุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

จากการวิจัยยังพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีวิธีการสมัครงานด้วยตนเอง มากที่สุด ร้อยละ ๗๗.๑ เพราะแม้โลกจะเข้าสู่ยุคการสื่อสารไร้พรมแดนแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติบัณฑิตยังเชื่อว่า

“การสมัครงานผ่านอีเมลล์/เว็บไซต์จะทำให้นายจ้างไม่สามารถพูดคุย หรือเห็นบุคลิกหน้าตาได้ ซึ่งอาจมีผลต่อการตอบรับหรือไม่ตอบรับไว้ทำงาน อีกทั้งที่ผ่านมาจากผู้มีประสบการณ์รอบข้างบัณฑิตได้บอกว่าการสมัครงานผ่านอีเมลล์/เว็บไซต์ จะทำให้ได้งานช้าหรือรอนานมากจนไม่ได้งานเลย ดังนั้นบัณฑิตจึงเลือกที่จะไปสมัครงานเองเพราะนอกจากจะให้นายจ้างสัมภาษณ์ได้ทันทีแล้ว บัณฑิตจะได้ทราบลักษณะหรือสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่ไปสมัครงานด้วย เช่น สถานที่ตั้งของหน่วยงาน เส้นทางการเดินทางไปทำงาน หรือบรรยากาศของหน่วยงานที่คาดว่าจะทำงานเป็นต้น”

(ปรารธนา เขียวชอุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

โดยสมัครงาน ๑-๒ ครั้ง มากที่สุดร้อยละ ๓๕.๘ แต่ก็มีบัณฑิตถึงร้อยละ ๑๖.๗ ที่สมัครงานมากกว่า ๑๐ ครั้ง อันเนื่องมาจากสองสาเหตุ คือ ๑) เลือกงานที่ดีที่สุดและตรงกับสาขาที่จบมาหรือถนัด ๒) บางหน่วยงานมีการคัดเลือกพนักงานที่เข้มงวด และอยากได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย ดังนั้นจึงทำให้มีบัณฑิตบางคนที่มีความสามารถไม่ตรงกับที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในหน่วยงานดังกล่าว จึงต้องไปสมัครงานที่อื่นอีกหลายครั้งจึงได้งานทำ (วรรณภา โสดา, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

ส่วนระยะเวลาในการได้งานทำครั้งแรกของบัณฑิตอยู่ระหว่าง ๑-๓ เดือน มากที่สุดร้อยละ ๕๓.๔ แต่ก็ยังมีบัณฑิตอีกจำนวนร้อยละ ๘.๔ ที่ใช้ระยะเวลาในการได้งานประมาณ ๓-๕ เดือน เพราะบัณฑิตส่วนใหญ่มีการเลือกงาน และมีบางคนไม่พร้อมที่จะทำงาน เพราะได้งานไม่ตรงตามที่ต้องการหรือที่คาดหวังไว้ (วรรณภา โสดา, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

ส่วนสาเหตุที่ทำให้บัณฑิตได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานมากที่สุด ร้อยละ ๔๑ คือมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น กิริยาวาจา ความคล่องตัว กระตือรือร้น เป็นต้น จากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุที่ทำให้บัณฑิตได้รับคัดเลือกเข้าทำงานจากการมีบุคลิกภาพที่ดี เพราะการมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะได้งาน โดยที่บริษัทจะสังเกตบุคลิกภาพของเราตอนที่ทำการสัมภาษณ์ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาวาจา ความคล่องตัว

ความกระตือรือร้น รวมทั้งความมั่นใจในการตอบคำถาม ในการพูดคุยกันก็จะทำให้ผู้สัมภาษณ์พอจะทราบความเป็นตัวตนของเรา และด้วยประสบการณ์ของเราจะสามารถรู้ได้ทันทีว่า

“เราเหมาะในตำแหน่งนั้น ๆ รีเปล่า และบางทีไม่ใช่ว่าเราจะต้องมีผลการเรียนที่ดีถึงจะไ้ทำงานเสมอไป จุดสำคัญก็คือต้องแสดงความเป็นตัวตนของเราและตอบคำถามให้ตรงใจผู้สัมภาษณ์เท่านั้นพอ เพราะว่าความเก่งไม่เก่งมันฝึกกันได้ เมื่อเราเข้าไปเริ่มต้นทำงานก็ต้องไปเรียนรู้อีกอยู่ดี และจากประสบการณ์ที่ได้เข้าไปใกล้ชิดกับระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เขาบอกว่าบริษัทต้องการคนที่เป็นได้ ไม่ใช่คนเก่ง และคนเป็นได้ในที่นี้เขาก็เลือกมาจากการพิจารณาบุคลิกของเราจากการสัมภาษณ์นั่นเอง”

(ปรารธนา เขียวขุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

ส่วนใหญ่บัณฑิตได้ทำงานที่ไม่ตรงหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ/สัมพันธ์หรือไม่ได้ใช้ความรู้ทั้งวิชาเอกและวิชาโท ร้อยละ ๓๘.๖ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้บัณฑิตส่วนใหญ่ ได้ทำงานที่ไม่ตรงหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ/สัมพันธ์หรือไม่ได้ใช้ความรู้ทั้งวิชาเอกและวิชาโทนั้น เพราะ

“๑) อาจจะเนื่องจากการบริหารงานทั่วไปค่อนข้างที่จะครอบคลุมและสามารถปฏิบัติงานได้หลายตำแหน่ง

๒) โดยทั่วไปแล้วงานที่ตรงกับสาขาการบริหารงานทั่วไปของเราคืองานภาครัฐ แต่บัณฑิตส่วนใหญ่ที่จบออกไปทำงานเอกชน น่าจะมาจากการที่เลือกสมัครงานในบริษัทเอกชนมากกว่าภาครัฐนั่นเอง” (กมลรัตน์ แพรศรี, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

ส่วนปัญหาที่พบในการสมัครงานสามอันดับแรก ได้แก่ สอบเข้าทำงานไม่ได้ มีการอาศัยพวกพ้องในการรับเข้าทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิ รวมแล้วประมาณร้อยละ ๔๒.๓ จากการสัมภาษณ์พบว่า เนื่องมาจากวุฒิการศึกษาที่จบมามีการตีค่าที่ดูกว้างเกินไป ไม่มีการบอกลักษณะความชัดเจนของอาชีพที่จะทำหรือดูแล้วไม่เป็นวิชาชีพ ดังนั้น

“จึงไปสู่คนที่จบวิชาเอกที่เป็นวิชาชีพไม่ได้ เช่น เอกบัญชี เอกทรัพยากรบุคคล เป็นต้น อีกกรณีที่เป็นปัญหาและทำให้บัณฑิตสอบเข้าทำงานไม่ได้ คือภาควิชายังให้ความสำคัญเรื่องการใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษน้อยไป เนื่องจากปัจจุบันภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากตั้งแต่การสมัครงาน การสัมภาษณ์

รวมถึงการเลือกตำแหน่งงาน
เป็นต้น”

(เสาวณีย์ พานิชเจริญ, ๒๕๕๑, ๒๘
มิถุนายน)

ส่วนกรณีการอาศัยพวกพ้องในการรับ
เข้าทำงานนั้น สัมภาษณ์พบว่า ปัจจุบันไม่ว่าจะ
เป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชนส่วนใหญ่จะมี
ตัวบุคคลที่วางไว้ในตำแหน่งนี้แล้ว แต่หน่วยงาน
ก็เปิดสอบเป็นพิธีเพื่อให้ตรงตามขั้นตอนเท่านั้น
ดังนั้น มีหลายคนเปรียบเสมือนตัวประกอบเพื่อ
ให้การแสดงของตัวจริงได้จบแบบสมบูรณ์นั่นเอง
(จิรพรรณ ใจจริง, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

สำหรับบัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อส่วนใหญ่
ศึกษาต่อในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง
และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา
มากที่สุด ร้อยละ ๒๙.๔ โดยมีจุดมุ่งหมาย
ในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
จากการสัมภาษณ์จะสังเกตได้ว่า สาเหตุที่ทำให้
บัณฑิตเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาวิชาเศรษฐ-
ศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ เพราะว่า
บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี
ดังนั้น

“การมาเรียนที่มหา-
วิทยาลัยบูรพาจะทำให้สะดวก
ในการเดินทาง ประหยัดค่าใช้จ่าย
เพราะส่วนใหญ่ไม่ได้ขอเงิน
ที่บ้าน หาเงินเพื่อศึกษาต่อด้วย
ตนเอง และที่สำคัญบัณฑิตทุก
คนยังมีความเชื่อว่าการเรียน

ปริญญาโทให้ประสบความสำเร็จได้นั้นนอกเหนือจากการ
รู้จักอาจารย์ซึ่งส่วนใหญ่ก็เคย
สอนบัณฑิตตอนเรียนปริญญา
ตรีแล้ว ส่วนสำคัญที่จะทำให้จบ
ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับอาจารย์ที่
ปรึกษาภาคนิพนธ์ด้วย ซึ่งบัณฑิต
คิดว่าความเป็นศิษย์และอาจารย์
มาก่อนจะช่วยให้ภาคนิพนธ์
จบได้รวดเร็วขึ้น”

(อาภาวรรณ น้อยดี, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน;
อัจฉรา นพสิทธิ์, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

กรณีที่มีบัณฑิตเกือบร้อยละ ๒๐ ยังไม่มี
งานทำเพราะยังไม่พร้อมที่จะทำงาน ซึ่งสาเหตุ
มาจากความต้องการที่จะได้งานที่มั่นคง และ
ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ (วรรณภา โสดา,
๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
ได้นำรายวิชาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ
ทำงานมากที่สุด สามอันดับแรก ได้แก่ รายวิชา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ
รายวิชาภาษาอังกฤษ และรายวิชาคอมพิวเตอร์
ตามลำดับ ซึ่งรวมแล้วประมาณร้อยละ ๔๕.๔
ดังการสัมภาษณ์ที่ว่า

“โดยส่วนตัวคิดว่าทุก
วิชาที่ได้เรียนก็สามารถนำมา
ประยุกต์ใช้ได้ทั้งหมด แต่ขึ้นอยู่กับ
กับว่าจะทำงานตำแหน่งไหน ที่
การบริหารทรัพยากรมนุษย์มี
การนำมาประยุกต์ใช้มากน่าจะ

มาจากบัณฑิตของเราได้งานในตำแหน่งทรัพยากรบุคคลซะเป็นส่วนใหญ่ ส่วนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และกฎหมายเดี๋ยวนี้อาจจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่แล้ว”

(ปรารภณา เขียวชอุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

“ในทุกสาขาอาชีพและทุกหน่วยงานจำเป็นต้องบริหารและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นในปัจจุบัน ส่วนวิชาภาษาอังกฤษและวิชาคอมพิวเตอร์ ถ้าบัณฑิตคนใดมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนอื่น ๆ ก็จะสามารถทำให้ก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น”

(จิรพรรณ ใจจริง, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

ส่วนรายวิชาที่บัณฑิตเสนอแนะให้เพิ่มเติมเนื้อหา สามอันดับแรก ได้แก่ รายวิชาคอมพิวเตอร์ รายวิชาภาษาอังกฤษ และรายวิชาการฝึกงาน/เทคนิคการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งรวมแล้วประมาณร้อยละ ๗๕.๗ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ผลจากการโลกาภิวัตน์ทำให้คอมพิวเตอร์มีความจำเป็นใน

การดำรงชีวิต และในทุกบริษัทก็ต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น เพราะฉะนั้นควรเพิ่มทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ในโปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานด้วย”

(ปรารภณา เขียวชอุ่ม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

“วิชาคอมพิวเตอร์มีความสำคัญกับการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในการติดต่อสื่อสาร เช่น ส่งอีเมล เป็นต้น หรือการพิมพ์งานและเก็บข้อมูล”

(อัจฉรา นพสีทิ, ๒๕๕๑, ๒๕ มิถุนายน)

“ปัจจุบันคอมพิวเตอร์มีความจำเป็นในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลา ส่วนในการทำงานก็มีประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้การค้นหาแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ทางอินเทอร์เน็ตก็จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น”

(อาภาวรรณ น้อยดี, ๒๕๕๑, ๒๕ มิถุนายน)

“ภาษาอังกฤษ นี่เป็นวิชาที่น่าจะเพิ่มการเรียนการสอน

มากที่สุด เนื่องจากสำคัญมากในการดำเนินงานทำ เพราะปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ภาษาอังกฤษกันทั้งนั้น ภาษาอังกฤษจึงถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้หายไม่ได้อย่างเด็ดขาด โดยส่วนตัวแล้วเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรเพิ่มหลักสูตร ภาษาอังกฤษให้มากขึ้น โดยควรเน้นอังกฤษการพูดและการสื่อสารให้มาก ๆ”

(ปรารธนา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

“ปัจจุบันในหน่วยงานภาษาอังกฤษจำเป็นมาก เพราะต้องใช้ติดต่อกับลูกค้า หรือผู้บริหารระดับสูงที่เป็นชาวต่างประเทศ”

(อาภาวรรณ น้อยดี, ๒๕๕๑, ๒๕ มิถุนายน)

“ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่ได้จากการฝึกงานก็คือ การคุ้นเคยกับระบบการทำงานของบริษัท การมีสัมพันธภาพที่ดี และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งช่วยลดความประหม่าในการเจอคนเยอะได้ด้วย เพราะฉะนั้นควรเพิ่มภาคการฝึกงานให้นักศึกษา เพื่อให้บัณฑิตได้เรียนรู้ประสบการณ์จากสถานที่จริง”

(ปรารธนา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๑)

“ที่ผ่านมาเคยสมัครงานแล้วบริษัทไม่เรียกตัวไปสัมภาษณ์เลย อีกทั้งวุฒิที่จบมาหางานทำกับสายงานตรง ๆ ยากแต่ที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันเนื่องจากเคยเป็นนิสิตปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาก่อน จึงได้บรรจุเป็นพนักงานที่นี่”

(เสาวณีย์ พานิชเจริญ, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

ส่วนรายวิชาที่บัณฑิตเสนอแนะควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ได้แก่ รายวิชาการบริหารทั่วไป และรายวิชาภาษาอังกฤษ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“วิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป ตัววิชาคืออยู่แล้ว ควรปรับปรุงในเรื่องอาจารย์ผู้สอนมากกว่า”

(ปรารธนา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน)

“การเรียนการสอนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไปไม่ค่อยต่อเนื่อง เนื้อหากว้างเกินไป ควรเน้นประเด็นที่น่าสนใจ และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เวลาเรียนมีน้อย ทำให้นักศึกษาอ่อนในวิชานี้มาก”

(จิรพรรณ ใจจริง, ๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน)

“วิชาภาษาอังกฤษ ควร
ปรับหลักสูตรให้เข้มข้นและยาก
ขึ้นกว่าเดิม บอกตามตรงเลยว่า
ค่อนข้างง่าย ตอนเรียนมัธยมต้น
ที่โรงเรียนยังยากกว่านี้อีก”

(ปรารณา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑
มิถุนายน)

๒. จากการศึกษาความพึงพอใจของ
ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างต่อบัณฑิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป (๔ ปี) มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยพบว่า
นายจ้าง/ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ มีระดับความ
พึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิต โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้บังคับบัญชา/
นายจ้างพึงพอใจอยู่ในสามอันดับแรก คือ ความ
สามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ
สถานที่ (Mean = ๔.๓๑) ความมีมนุษยสัมพันธ์
และการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
(Mean = ๔.๒๒) และความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น
(Mean = ๔.๑๗) ตามลำดับ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เนื่องจากสังคมของ
บริษัทนั้นประกอบไปด้วยคน
จำนวนมาก ดังนั้น การปรับตัวให้
เข้ากับคนและสิ่งแวดล้อมจึงถือ
ว่ามีความสำคัญในการที่เราจะ
อยู่และทำงานได้นานในองค์กร
หนึ่งจะต้องมีการปรับตัวให้เข้า
กับสภาพการณ์ของบริษัทนั้นให้
ได้เร็วและมากที่สุด เพราะถ้าเรา
ปรับตัวไม่ได้เราก็ไม่สามารถอยู่
ได้แน่นอน”

(ปรารณา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑
มิถุนายน)

“เพราะว่า เรื่องพวกนี้มี
ประโยชน์ต่อผลงาน ถ้าหาก
บัณฑิตไม่สามารถเข้ากับเพื่อน
ร่วมงานได้ การทำงานจะเป็นไป
ได้ลำบาก”

(กมลรัตน์ เฟรศรี, ๒๕๕๑, ๒๘
มิถุนายน)

“เนื่องจากความสามารถ
ในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วม
งาน การมีมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม
และความซื่อสัตย์สุจริต และการ
มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น เป็นปัจจัย
สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีความ
ก้าวหน้าและดำเนินไปได้ด้วยดี
และช่วยส่งเสริมให้องค์กรมี
ความสามัคคี เพื่อเป็นแรงผลักดัน
ให้องค์กรเจริญต่อไป”

(อาภาวรรณ น้อยดี, ๒๕๕๑, ๒๕
มิถุนายน)

ส่วนประเด็นที่พบว่านายจ้าง/ผู้บังคับ
บัญชามีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของ
บัณฑิตอยู่ในสามอันดับสุดท้าย คือ สามารถให้
ข้อเสนอแนะ คำแนะนำในการทำงาน (Mean =
๓.๓๓) ความเป็นผู้นำ (Mean = ๓.๒๒) และ
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ (Mean =
๓.๐๗) ตามลำดับ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เราเพิ่งจบการศึกษา ยัง
ไม่มีประสบการณ์ทำงาน ดังนั้น

การจะไปเสนอความคิดเห็นใน
การทำงานคงทำได้น้อยมาก”

(กมลรัตน์ แพรศรี, ๒๕๕๑, ๒๘
มิถุนายน)

“ในข้อนี้อาจจะขึ้นอยู่กับ
สายงานที่นักศึกษาทำ ถ้าทำงาน
ในระดับล่างก็ไม่จำเป็นมากนัก
แต่ติดต่อกับคนในหน่วยงาน และ
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ก็น่าจะ
พอ แต่ถ้าทำงานในระบบสูงมาก
ขึ้น ทักษะในด้านนี้จำเป็นมาก”

(ปรารณา เขียวช่อม, ๒๕๕๑, ๒๑
มิถุนายน)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงของ
ภาควิชารัฐศาสตร์ที่จะยกฐานะเป็นหน่วยงาน
ระดับคณะในอนาคต ผู้วิจัยเห็นสมควรเสนอ
แนะให้ภาควิชาฯ นำข้อมูลจากบัณฑิตที่จบ
การศึกษา รวมทั้งจากนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา
ของบัณฑิตมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาหลักสูตร
และการจัดการเรียนการสอนของภาควิชาฯ ให้
มีประสิทธิภาพ โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. ภาควิชารัฐศาสตร์ควรเพิ่มเนื้อหาหรือ
มีการปรับปรุงเนื้อหาของรายวิชาที่สามารถนำ
มาประยุกต์ใช้ในการทำงานมากที่สุด ได้แก่
รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รายวิชา
ภาษาอังกฤษ รายวิชาคอมพิวเตอร์ รายวิชาการ
บริหารทั่วไป และรายวิชาการฝึกงาน/เทคนิค
การทำงาน

๒. สำหรับรายวิชาที่ไม่จำเป็นหรือมี
ความจำเป็นเล็กน้อยที่ต้องมีการปรับลด
รายวิชาลง ภาควิชาฯ ก็ควรมีการปรึกษาหารือ
หรือหาแนวทางในการปรับลดเพื่อให้สอดคล้อง
ต่อความต้องการของนิสิตหรือของนายจ้าง/
ผู้บังคับบัญชา เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน
ต่อไปในอนาคต เช่น รายวิชาการจัดการ
สิ่งแวดล้อม และรายวิชาพลศึกษา เป็นต้น

๓. ภาควิชารัฐศาสตร์ควรจัดการฝึกงาน
และมีกิจกรรมเสริมให้กับนิสิตปีที่ ๔ ที่จะจบ
ในปีการศึกษาถัดไป เพื่อเตรียมความพร้อม
นิสิตในการออกไปรับใช้สังคมอย่างแท้จริง
โดยเฉพาะการเน้นทักษะในด้านคอมพิวเตอร์ ที่
เกี่ยวกับโปรแกรมที่จำเป็นต้องใช้ในสำนักงาน
เช่น โปรแกรม Excel โปรแกรม Power Point
โปรแกรม Word และการใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น
ด้านภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับการเขียนประวัติ
ส่วนตัวเป็นภาษาอังกฤษ การสอบข้อเขียน
สอบสัมภาษณ์ภาษาอังกฤษ และเน้นการพูด
และการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ เป็นต้น

๔. ภาควิชารัฐศาสตร์ควรส่งเสริมให้นิสิต
แสดงออกถึงภาวะการเป็นผู้นำ การทำงานเป็น
ทีมเป็นกลุ่ม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดง
ความคิดเห็น เพื่อนิสิตที่จบการศึกษาไปแล้ว
จะสามารถช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาและ
อุปสรรคของหน่วยงานที่ตนสังกัดได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ภายใต้ภาวะกดดันที่เกิดขึ้นใน
หลายๆ สถานการณ์

๕. เนื่องจากนิสิตที่จบใหม่มักมีบุคลิกภาพ
ที่เป็นวัยรุ่นมากเกินไปจึงไม่รู้ว่าควรแต่งกาย

อย่างไร เพื่อไปทำงานอะไร พบกับใคร ควรยืน
อย่างไร นั่งอย่างไร เดินอย่างไร และค่อนข้าง
พูดจาโผงผาง ประกอบกับอายุและประสบการณ์
ในการทำงานน้อย จึงมีการวางตัวในงานพิธีสำคัญ

ต่าง ๆ ไม่เหมาะสม ดังนั้น ภาควิชารัฐศาสตร์จึง
ต้องมีการแนะนำ หรือจัดอบรมให้กับนิสิตที่จะ
จบในปีการศึกษาในเรื่องบุคลิกภาพ การไป
สมัครงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์งาน เป็นต้น

.....

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ แพรศรี. (๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

จิรพรรณ ใจจริง. (๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. (๒๕๔๗). ภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา ๒๕๔๓-๒๕๔๕ และ ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลิมเผ่า อจละนันท์ และคณะ. (๒๕๔๒). ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาและคุณภาพการทำงาน ของบัณฑิต: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทองศักดิ์ วันชัย. (๒๕๔๖). การติดตามผลบัณฑิตคณะเกษตรศาสตร์บางพระ รุ่นปีการศึกษา ๒๕๔๖ : รายงานการวิจัย. ชลบุรี: คณะเกษตรศาสตร์บางพระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรเกษม.

บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว. (๒๕๓๕). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบ มาตรฐานประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา, ๓(๑), ๒๒-๒๔.

ปรารธนา เขียวชอุ่ม. (๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ภาควิชารัฐศาสตร์. (๒๕๔๘). คู่มือหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๘. ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (๒๕๕๐). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR). ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาลินี จิกรานต์ และคณะ. (๒๕๔๖). ภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร ปีการศึกษา ๒๕๔๓-๒๕๔๕ และความพึงพอใจของผู้จ้างงาน : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณภา โสดา. (๒๕๕๑, ๒๑ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (๒๕๕๐). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

เสาวณีย์ พานิชเจริญ. (๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

อัจฉรา นพสิทธิ์. (๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน). สัมภาษณ์.

อภาวรรณ น้อยดี. (๒๕๕๑, ๒๘ มิถุนายน). สัมภาษณ์.