



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การติดตามผลการมีงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต  
และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา  
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

ชนะวัฒน์ วรรณประภา

มณฑิเยร ชมดอกไม้

26 ก.พ. 2551

A0. 00474361

233535

๒๔๑๐๖๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2550

ISBN 978-974-384-392-1

เริ่มบริการ

- 3 ก.ค. 2551



THE FOLLOW - UP STUDY OF THE GRADUATES' EMPLOYMENT CONDITIONS ,  
LEVEL OF THE GRADUATES' JOB SATISFACTION AND  
LEVEL OF THE QUALITY OF WORK PERFORMANCE OF  
THE GRADUATES OF FACULTY OF EDUCATION OF BURAPHA UNIVERSITY  
IN THE ACADEMIC YEAR 2004 THROUGH THE EMPLOYERS' OPINION

THANAWAT WANNAPRAPHA  
MONTIEN CHOMDOKMAI

FACULTY OF EDUCATION, BURAPHA UNIVERSITY

SEPTEMBER 2007

ISBN 978-974-384-392-1

## คำนำ

รายงานการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต เป็นรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการเปิดรับสมัครนิสิตเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและตลาดแรงงานในปัจจุบัน ผลของการวิจัยทำให้ทราบว่าคณะศึกษาศาสตร์ ควรเปิดรับสมัครนิสิตเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาใด จำนวนเท่าใด และทราบแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนบางด้าน เพิ่มเติม เช่น ด้านการใช้ภาษาอังกฤษของนิสิต เป็นต้น

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อค้นพบที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นิสิตของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในรุ่นต่อไป และเป็นแนวทางในการติดตามผลการปฏิบัติงานทำของบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาในอนาคต

ธนะวัฒน์ วรรณประภา  
มณฑิยา ชมดอกไม้

ชื่อเรื่อง : การติดตามผลการมีงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

Title : THE FOLLOW - UP STUDY OF THE GRADUATES' EMPLOYMENT CONDITIONS, LEVEL OF THE GRADUATES' JOB SATISFACTION AND LEVEL OF QUALITY OF WORK PERFORMANCE OF THE GRADUATES OF FACULTY OF EDUCATION OF BURAPHA UNIVERSITY IN THE ACADEMIC YEAR 2004 THROUGH THE EMPLOYERS' OPINION

ผู้วิจัย : ธนะวัฒน์ วรรณประภา, กศ.ม. และมณฑิธร ชมคอกไม้, ค.ด.

ระยะเวลาที่ทำวิจัย : ตุลาคม 2548 – กันยายน 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การติดตามผลการมีงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการมีงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 315 คน และผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสำรวจการมีงานทำของบัณฑิต และแบบสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตแบบมีโครงสร้าง วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การให้บัณฑิตที่มาฝึกซ้อมเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในปี พ.ศ. 2548 กรอกข้อมูลลงในแบบสำรวจการมีงานทำ และการจัดส่งผู้ช่วยนักวิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิต ณ สำนักงานของผู้ใช้บัณฑิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 มีดังนี้

1.1 บัณฑิตร้อยละ 90.79 ไม่ว่างงาน และร้อยละ 9.21 ว่างงาน โดยบัณฑิตร้อยละ 82.52 ได้งานทำใน 1 ปี ร้อยละ 7.69 ประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละ 9.79 ศึกษาต่อ บัณฑิตสาขาวิชาที่ไม่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ บัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ และบัณฑิตสาขาวิชาที่ไม่ว่างงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.43 ได้แก่ บัณฑิตสาขาสังคมศึกษา

1.2 บัณฑิตสาขาวิชาฟิสิกส์ได้งานทำใน 1 ปีมากที่สุด และบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศึกษา  
ได้งานทำใน 1 ปี น้อยที่สุด

1.3 บัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด  
และสาขาวิชาชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการประถมศึกษาไม่มีบัณฑิตที่ประกอบ  
อาชีพอิสระ

1.4 บัณฑิตสาขาวิชาเคมีศึกษาค่อนข้างมากที่สุด และสาขาวิชาฟิสิกส์ และเทคโนโลยี  
อุตสาหกรรมศึกษา ไม่มีบัณฑิตที่ศึกษาต่อ

1.5 ส่วนใหญ่บัณฑิตร้อยละ 45.71 ทำงานในสถานประกอบการ รองลงมา ได้แก่  
ร้อยละ 42.29 ทำงานในสถานศึกษา และร้อยละ 7.43 ทำงานในหน่วยงานราชการ และที่น้อยที่สุด  
ได้แก่ ร้อยละ 4.57 ทำงานในโรงพยาบาล

1.6 บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 57.14 ทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี  
และตราด และร้อยละ 42.86 ทำงานอยู่ในจังหวัดอื่นๆ

1.7 บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 41.15 ใช้เวลาในการหางานทำประมาณ 1 เดือน  
และที่น้อยที่สุดคือ บัณฑิตร้อยละ 1.91 ใช้เวลาในการหางานทำน้อยกว่า 1 เดือน

2. ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.50 พึงพอใจต่องานที่ทำในระดับปานกลาง  
รองลงมาคือ ร้อยละ 43.30 พึงพอใจในระดับมาก และที่น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 4.20 พึงพอใจใน  
ระดับน้อย

3. ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีดังนี้

3.1 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยตาม  
ระบบคะแนนเต็มเทียบ 10 เท่ากับ 8.46 คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต 12 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก  
คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต 4 ด้านจัดอยู่ในระดับดี ด้านที่ได้คะแนนระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ของบัณฑิตสูงที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และด้านที่ต่ำกว่าทุกด้านคือ  
ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 คุณภาพการปฏิบัติงานอื่นๆ ของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิตได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการ  
การปฏิบัติงานอื่นๆ ของบัณฑิตดังนี้

3.2.1 เหตุผลสำคัญที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน คือ จะเลือกบัณฑิตที่มี  
ประสบการณ์ คือ เคยไปฝึกสอนหรือฝึกงานที่หน่วยงานนั้นมาก่อน หรือเคยทำโครงการหรือ  
โครงการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในระหว่างการเรียน

3.2.2 ผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าบัณฑิตปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน  
ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

**Title :** THE FOLLOW - UP STUDY OF THE GRADUATES' EMPLOYMENT CONDITIONS ,  
LEVEL OF THE GRADUATES' JOB SATISFACTION AND LEVEL OF  
THE QUALITY OF WORK PERFORMANCE OF THE GRADUATES OF FACULTY  
OF EDUCATION OF BURAPHA UNIVERSITY IN THE ACADEMIC YEAR 2004  
THROUGH THE EMPLOYERS' OPINION

**Authors :** THANAWAT WANNAPRAPHA, M.Ed., MONTIEN CHOMDOKMAI, Ph.D.

**Periods :** OCTOBER 2005 – SEPTEMBER 2007

### ABSTRACT

The objective of this research was to follow – up the Graduates' Employment conditions, level of the Graduates' Job Satisfaction and level of the quality of Work performance of the Graduates of Faculty of Education of Burapha University in the academic year 2004 through the Employers' opinion. The sample selected by Purposive Random Sampling Technique consisted of 315 Graduates and 50 Employers of the Graduates of Faculty of Education of Burapha University in the academic year 2004. The research instruments were Checklists for the Graduates and the structured interview Forms for the Employers of the Graduates. Data Gathering Procedure consisted that the Graduates fulfilled the checklists during participation the Degree Commencement in the year 2005 and the 3 research assistants interviewed the 50 Employers at their offices. The research statistics used in this study were frequency, percentage and mean. The findings were as follows:

1. Following – up the Graduates' Employment conditions found that :

1.1 The 90.79 percent of the Graduates were on the jobs and the 9.21 were unemployed. The 82.52 percent of the Graduates were employed within a year, the 7.69 percent had their own business, and the 9.79 percent continued their studying. All Graduates about 100 percent in the field of English, Biology, Chemistry, Physics, Thai language and Mathematics were on the jobs and the least about 71.43 percent in the field of Social Sciences were on the jobs.

1.2 The Graduates in the field of Physics were employed within a year the most and ones in the field of Social Sciences were employed within a year the least.

1.3 The Graduates in the field of Industry Technology Education had their own business the most and no one in the field of Biology, Physics, Thai language, Mathematics, and Elementary Education had one own business.

1.4 The Graduates in the field of Chemistry continued their education the most and no one in the field of Physics and Industry Technology Education did that.

1.5 The majority of the Graduates about 45.71 percent was in the companies, the 42.29 percent of ones was in the educational institutions, the 7.43 percent of ones was in the government offices and the least of 4.57 percent was in the hospitals.

1.6 There were the 57.14 percent of the Graduates' employers in the group of Chonburi, Rayong, Chantaburi and Trat Provinces and the 42.86 percent of the Graduates' employers in the group of other provinces.

1.7 Most of the Graduates about 41.15 percent took a month for Job seeking and the least of the Graduates about 1.91 percent took less than a month for Job seeking.

2. The level of Graduates' Job satisfaction were that the 52.50 percent of the Graduates was satisfied in the moderate level, the 43.30 percent of ones was in the most level and the 4.20 percent of ones was in the little level.

3. The level of the quality of the Graduates' Work performance through the Employers' opinion were as follows :

3.1 The total level of the quality of the Graduates' Work performance through the Employers' opinion was in the excellence level. The mean was 8.46 of the 10 full marks system. The 12 items of quality of the Graduates' Work performance was in the excellence level and the 4 items of one was in the good level. The Computer Skill was the extreme item of the quality of the Graduates' Work performance and the English Ability was the lowest item of the quality of the Graduates' Work performance.

3.2 The other Employers' opinions about the quality of the Graduates' Work performance were as follows :

3.2.1 The important Employers' reason for selecting the Graduates was the former training experience of the Graduates before graduation

3.2.2 The majority of the Employers concluded that the Graduates' Work performance was high efficiency, working through the objectives of the employer and having responsibility to the assignment.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
✓ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
✓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามเพื่อการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
✓ กรอบความคิด (Conceptual Framework) การวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
✓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ.....	7
ทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Theory).....	7
การสัมภาษณ์เชิงลึก.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการทำงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา.....	16
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล.....	18
คุณสมบัติของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต.....	22
แนวทางในการพัฒนาบัณฑิต.....	23
แนวทางการพัฒนาบัณฑิตทางด้านศึกษาศาสตร์.....	24



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดการและการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์.....	25
ความเป็นมาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	25
นโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2546-2550.....	27
ผลิตผลของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547.....	31
รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ขอบเขตของการวิจัย.....	37
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการศึกษามิงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547.....	43
ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547.....	58
ผลการศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของ ผู้ใช้บัณฑิต.....	60
จุดพัฒนาบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต.....	67
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	80

## สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้อำนวยการ โรงเรียน นายจ้าง และเจ้าของประกอบการ.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	91

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	43
2 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา.....	44
3 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามสถานภาพ ของการไม่ว่างงานและว่างงาน.....	45
4 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน จำแนกตาม สาขาวิชา.....	46
5 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงาน จำแนกตาม สาขาวิชา.....	47
6 สรุปร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน ว่างงาน ได้งานทำใน 1 ปี มีอาชีพอิสระ และศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชา.....	48
7 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงานและได้งานทำ ภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามสาขาวิชา.....	51
8 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี จำแนกตามสาขาวิชา.....	52
9 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ศึกษาต่อ จำแนกตาม สาขาวิชา.....	53
10 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงาน จำแนกตาม สาขาวิชา.....	54
11 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามสาขาวิชา.....	55
12 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำและประกอบ อาชีพอิสระ จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสาขาวิชา.....	56
13 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำตามสาขาวิชาที่เรียน จำแนกตามสาขาวิชา.....	57
14 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ จำแนก ตามระยะเวลาการหางานทำก่อนการได้งาน.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำ.....	59
16 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามการปฏิบัติขณะว่างงาน.....	59
17 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน.....	60
18 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามที่ตั้งของหน่วยงาน.....	60
19 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน .....	61
20 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน.....	62
21 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน.....	62
22 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับวิธีการรับสมัคร.....	63
23 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับเหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในการเข้าทำงาน.....	64
24 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต.....	65
24 คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามการให้คะแนนเฉลี่ยเทียบ 10 ของผู้ใช้บัณฑิตจำแนกตามคุณลักษณะของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547.....	66

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง อันเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลเล็งเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการศึกษากับการพัฒนาประเทศ ซึ่งส่งผลให้ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทในการดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศ การศึกษาระดับอุดมศึกษาได้รับการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบาย และมาตรการในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) โดยรัฐบาลถือว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคน และทรัพยากรทางปัญญาในระดับสูงที่สำคัญของประเทศ

นอกจากสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลุ่หลักในการพัฒนาประเทศแล้ว สถาบันอุดมศึกษานับเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมและเกื้อกูลต่อการพัฒนาประเทศ เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยี ยังเป็นแหล่งให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาทักษะคุณภาพชีวิต เพื่อลดต้นทุนการผลิตและการบริการภายในประเทศ อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการสืบสาน ถ่ายทอด อนุรักษ์ และพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และความสมดุลในการพัฒนาการศึกษา การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ ในระดับสูง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ การริเริ่มการพัฒนาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างสรรค์ และการเผยแพร่ความรู้ การริเริ่มการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการส่งเสริมบทบาทของประเทศในประชาคมโลก

แม้สถาบันอุดมศึกษาจะมีภารกิจหลายด้านดังกล่าวข้างต้น แต่ภารกิจด้านการผลิตกำลังคนในระดับกลางและระดับสูงของประเทศยังคงเป็นบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา และมีความจำเป็นอย่างมากในยุคของการพัฒนาเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมของประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา การอุดมศึกษามีความหลากหลาย

ทั้งในด้านหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน ซึ่งมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแลรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การศึกษาระดับอุดมศึกษา เกิดความหลากหลายในประเภท รูปแบบ เนื้อหาสาระในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหาร และการจัดการ ตลอดจนกลุ่มคนผู้รับบริการ โดยสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากต่างมุ่งเน้นการผลิตกำลังคน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นสำคัญ และได้เปิดโอกาสให้เอกชน ได้มีส่วนร่วมในการจัดการอุดมศึกษา อันเป็นการกระจายความเจริญสู่ส่วนภูมิภาค และกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับสูงแก่ประชาชนโดยทั่วไป มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจากกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางด้าน เศรษฐกิจการค้าอย่างรุนแรง สังคมจึงคาดหวังบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการแข่งขัน การอุดมศึกษาของไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อมุ่งเน้นการเตรียมกำลังคนให้เข้าสู่ภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต ทั้งในเชิงตอบสนอง และในเชิงพัฒนาแรงงานในระบบเศรษฐกิจและสังคมของภาครัฐและภาคเอกชน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 13)

แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคน เพื่อสนองตอบพลวัตของตลาดแรงงานได้สะท้อนให้เห็นชัดเจนในงานวิจัยเชิงนโยบายหลายเรื่องในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาวของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การคาดคะเนกำลังคนระดับปริญญา การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม ตลอดจนแนวโน้มพัฒนาการของโลกและประเทศในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการผลิตกำลังคน การผลิตบัณฑิตในสาขาขาดแคลน จากกระแสความคิดดังกล่าวนี้ว่ามีอิทธิพลในการนำสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปใกล้ชิดกับตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น (อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2545, หน้า 16)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อตั้งมาพร้อมกับวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2498 ต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปี พ.ศ.2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จึงได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และต่อมามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ก็ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา ในปี พ.ศ. 2533 เมื่อมหาวิทยาลัยบูรพามีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ คณะศึกษาศาสตร์จึงมีฐานะเป็นคณะวิชาที่เป็นรูปแบบ มาจนถึงปัจจุบันนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ได้แก่ (1) จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรม และความเป็นผู้นำในสังคม (2) ดำเนินการวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตลอดจน ให้การปรึกษาด้านการวิจัย รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ภายในคณะ ได้ให้บริการวิชาการแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ พร้อมทั้งขยายขอบเขตการบริการวิชาการ ทางด้านการศึกษา โดยยึดหลักการจัดการศึกษาการวิจัย และความต้องการของชุมชน (4) ทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมความมีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม แก่นักศึกษา ตลอดจนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีภารกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิต และสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงในการผลิตบัณฑิต คือ คุณภาพของบัณฑิต ในช่วงหลายสิบปีที่ ผ่านมาคุณภาพของบัณฑิตนับเป็นปัญหาสำคัญ และเป็นวิกฤติของการจัดการศึกษาที่สำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึง กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรองรับ การประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกระดับอุดมศึกษานั้น สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนด โครงสร้างมาตรฐานการศึกษาเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ในการประเมินคุณภาพการศึกษาออกเป็น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรม การพัฒนานิสิตนักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ องค์ประกอบที่ 9 การเงินและงบประมาณ และองค์ประกอบที่ 10 ระบบและกลไกการประกัน คุณภาพ สำหรับองค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนนั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ร้อยละของบัณฑิต ระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี รวมทั้ง ระดับความพึงพอใจ ของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2550 หน้า 18 – 99) ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนคุณภาพของบัณฑิตที่สถาบันการศึกษาผลิตออกไปสู่สังคม เนื่องจากในปัจจุบันคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ผลิตบัณฑิตออกไปปรับใช้ สังคมและประเทศชาติเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การติดตามบัณฑิตที่คณะศึกษาศาสตร์ผลิตออกไป และการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต จึงนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์

อย่างยิ่ง เพราะจะช่วยทำให้คณะศึกษาศาสตร์ได้ทราบว่าบัณฑิตที่ผลิตออกไปนั้น ทำงานที่ไหน อย่างไร สามารถนำความรู้และทักษะที่ฝึกหัดระหว่างที่ศึกษาไปใช้ในการทำงานได้หรือไม่ ประสบความสำเร็จเพียงใด การผลิตบัณฑิตสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและของผู้ใช้ บัณฑิตหรือไม่ ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่คณะศึกษาศาสตร์ ผลิตออกไปในระดับใด ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบในการพิจารณา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และความต้องการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรม โครงการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่บัณฑิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมข้อมูลสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาด้วย ผู้วิจัยจึง ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลการมีงานทำ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของ บัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

### คำถามเพื่อการวิจัย

1. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 มีภาวะการมีงานทำอย่างไรบ้าง
2. ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 อยู่ในระดับใด
3. คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับใด



## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา
2. ช่วยให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่มีต่องานที่ทำ
3. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ให้กับนิสิตในการทำงานในอนาคต
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 395 และผู้ใช้บัณฑิต ในปีการศึกษา 2547
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 315 คน และผู้ใช้บัณฑิต ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 50 คน
3. เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย
  - 3.1 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต
  - 3.2 ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต
  - 3.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต
4. ตัวแปรในการวิจัย
  - 4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 4.1.1 สาขาวิชา
    - 4.1.2 การติดตามผลการมีงานทำ
  - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
    - 4.2.1 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
    - 4.2.2 ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต
    - 4.2.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

## ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการสัมภาษณ์นายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใช้บัณฑิต ในกรณีที่มิมีบัณฑิตทำงานในหน่วยงานเดียวกันมากกว่า 1 คน จะสัมภาษณ์นายจ้าง/ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เนื่องจากเป็นการศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวม

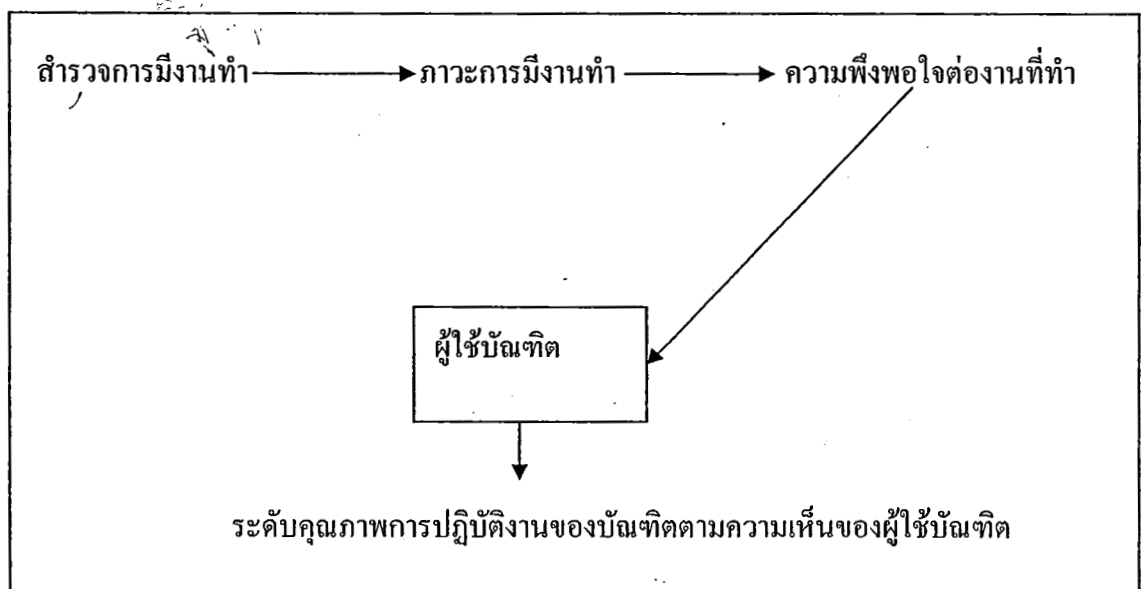
## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การติดตามผล หมายถึง การสอบถามความคิดเห็นของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สถานภาพการทำงานปัจจุบัน ชื่อและที่อยู่ของผู้ใช้บัณฑิต ระยะเวลาการทำงานทำ และความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และสอบถามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

2. บัณฑิต หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่เปิดสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. สาขาวิชา หมายถึง สาขาวิชาการประถมศึกษา การศึกษาปฐมวัย เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ และสังคมศึกษา ที่เปิดสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## กรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) ของการวิจัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ แล้วสรุปแนวความคิด และทฤษฎีเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ
  - 1.1 ทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Theory)
  - 1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก
2. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการดำเนินงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต
6. การจัดการและการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์
7. รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ

#### 1. ทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Theory)

นิศา ชูโต (2545, หน้า 39-42) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยาว่า เป็นแนวคิดในประเด็นที่เกี่ยวกับ “อะไรคือรูปแบบและประสบการณ์สำคัญในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ” ซึ่งผู้ให้กำเนิดแนวคิดนี้คนแรก คือ นักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อ เอ็ดมุนด์ เอช. ฮูสเซอร์ล (Edmund H. Husserl) ต่อมามีนักปรัชญาและนักคิดในสาขาวิชาอื่น ๆ ได้นำไปพัฒนาสู่วิธีทางสังคมศาสตร์อย่างกว้างขวาง เช่น อัลเฟรด ชูลทซ์ (Alfred Schultz), ไวท์เฮด (Whitehead), จีออร์จิ (Gorghi) ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้แพร่หลายเข้าไปมีอิทธิพลในสาขาจิตวิทยา สาขาจิตวิเคราะห์ โดย มุสตากัส (Moustakas) เป็นต้น

แนวคิด “ปรากฏการณ์วิทยา” ของ ฮูสเซอร์ล นั้นหมายถึง วิธีการศึกษาโดยให้บุคคลอธิบายถึงเรื่องราวและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองประสบทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ ฐานคติที่สำคัญคือ มนุษย์เราจะรู้ดีในเรื่องที่ตนเองมีประสบการณ์มาก่อน โดยการรับรู้ รู้และเข้าใจความหมายในขณะที่มีสติสัมปชัญญะอยู่ นั่นคือ เริ่มแรกความเข้าใจของมนุษย์เกิดจากการรับรู้ซึ่งสัมผัสผ่าน

ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นจะผ่านการถ่วงรอนตีความเสียก่อน จนกระทั่งรายละเอียดของการรับรู้และการตีความถูกผสมกลมกลืนจนเป็นเนื้อเดียวกัน การตีความจึงเป็นส่วนและสิ่งสำคัญยิ่งในการที่มนุษย์จะเข้าใจถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์จึงจะรวมการตีความไว้ด้วยเสมอ

แนวคิดที่เป็นฐานคติที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของปรากฏการณ์วิทยา คือ การแบ่งปันความสำคัญของประสบการณ์ด้วยการตรวจสอบความหมายโดยการรับรู้ ถ่ายโชนและตรวจสอบกับบุคคลที่ผ่านประสบการณ์เช่นเดียวกันมาแล้ว การตรวจสอบความสำคัญและความหมายของประสบการณ์ว่าเป็นปรากฏการณ์อย่างเดียวกัน โดยการนำประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาแยกแยะพิจารณา วิเคราะห์เปรียบเทียบ ตรวจสอบหาความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เพื่อค้นหาประสบการณ์ร่วมที่สำคัญ ความสำคัญของฐานคติเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมนี้จะคล้ายคลึงกับฐานคติของการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาที่ว่า วัฒนธรรมของกลุ่มคนแต่ละกลุ่มมีตัวตนและเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมของกลุ่มจำเป็นต้องแยกแยะ ระหว่างความรู้สึกและคุณค่าส่วนตัวกับความรู้สึกร่วมต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้ได้ โดยการค้นหา เปรียบเทียบอย่างจริงจัง จนกระทั่งได้ประสบการณ์หรือปรากฏการณ์ที่มีองค์ประกอบร่วมกันของกลุ่มผู้ร่วมอยู่ในปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างแท้จริง

การศึกษาในเชิงปรากฏการณ์วิทยา สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2546, หน้า 71)

1. ปรากฏการณ์วิทยาในเชิงศาสตร์แห่งการตีความ (Hermeneutics Phenomenology) เป็นการศึกษาประสบการณ์ตรงของบุคคล ให้ความสนใจในความรู้สึกส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมของบุคคล การศึกษาจะครอบคลุมประวัติชีวิต ประสบการณ์ชีวิต เป็นการค้นหาประเด็นเนื้อหาทางด้านวัฒนธรรมของมนุษย์ กระบวนการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น บุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์จะสะท้อนความรู้สึกในเหตุการณ์นั้น ๆ ออกมา
2. ปรากฏการณ์วิทยาเชิงประจักษ์ (Empirical Phenomenology) เป็นการศึกษาที่นิยมใช้มาก เพราะเป็นการพัฒนาการสร้างทฤษฎี แนวคิดและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในด้านความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ การสะท้อนความคิด ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นการค้นหาพฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงออกมาโดยตรง การรวบรวมข้อมูลจะประกอบด้วยการสัมภาษณ์ ชนิดปลายเปิด ให้บุคคลได้เล่าถึงประสบการณ์ที่เขาได้ประสบมา ตามประเด็นที่ต้องการจะศึกษา และผู้ศึกษาสังเกตพฤติกรรมโดยมีส่วนร่วมอยู่ในเหตุการณ์ต่าง ๆ นักมานุษยวิทยา กล่าวว่า เป็นการศึกษาที่เหมาะสมที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริงจากบุคคลนั้น

3. ปรัชญาการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง (Heuristic Phenomenology) เป็นการศึกษาเพื่อหาความหมายในปัญหาที่น่าสนใจ หรือวิธีการ กระบวนการที่อธิบายว่าทำไมมนุษย์จึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น หรือทำไมจึงเกิดปัญหาเช่นนั้น เป็นคำถามที่กว้างมีความสำคัญเกี่ยวกับสังคม โดยทั่วไปผู้วิจัยจะต้องมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับประสบการณ์ของบุคคลเหล่านั้น ผลการศึกษาอาจจะปรากฏในรูปของบทกวี บทประพันธ์ เพลง ศิลปะและงานสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

Clark (1992 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2546, หน้า 72) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาตามแนวปรัชญาการค้นคว้าหาความรู้ไว้ดังนี้

1. มีจุดเน้นตามคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล
2. ให้ความสำคัญกับองค์รวม
3. เป็นการค้นหาความหมาย หรือการทำความเข้าใจประสบการณ์ แนวคิด และความเข้าใจของบุคคลผ่านกระบวนการหยั่งรู้ (Intuition) และการสะท้อนคิดพิจารณา (Reflection) อย่างมีสติ
4. มีความมุ่งมั่นที่จะอธิบายประสบการณ์ ซึ่งต้องบรรยายให้ตรงกับความเป็นจริงของสิ่งที่เกิดขึ้นมากที่สุด และอธิบายอย่างตรงไปตรงมาด้วยคำพูดของผู้ให้ข้อมูลว่าเกิดอะไรขึ้น คำพูดเหล่านี้จะแสดงให้เห็น โนภาพ ความรู้สึกทั้งในด้านดีและไม่ดีตามความเป็นจริง ไม่ใช่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้วิจัย
5. ผู้ศึกษาต้องมีการใช้คำถามที่เหมาะสม เพื่อค้นหาความหมายของประสบการณ์ มีการใช้ข้อมูลจากหลายแห่ง บันทึกสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและจะเกิดต่อไปในอนาคต
6. เป็นการศึกษาค้นคว้าปรัชญาการค้นคว้าหาความรู้ในทุกประเด็น
7. ผลการศึกษาที่ได้จากบุคคลมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์
8. การศึกษาผ่านกระบวนการมองเห็น สะท้อนความคิด จนเกิดความรู้ความเข้าใจทั้งในระดับต้นและระดับลึก

## 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก

### ความหมายของการสัมภาษณ์

ซิดซนิก เชิงเซาว์ (2539, หน้า 150) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นการเก็บข้อมูลโดยการพบปะพูดคุยในลักษณะตัวต่อตัว (Face to Face) ระหว่างผู้ถามหรือผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) กับผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ให้สัมภาษณ์ (Interviewee)

บุญชม ศรีสะอาด (2535, หน้า 75) กล่าวว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ หมายถึง การที่ผู้เก็บข้อมูลซึ่งเราเรียกว่า ผู้สัมภาษณ์ไปค้นหาความจริงโดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเรียกว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ตอบออกมา ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว บุคลิกภาพ เจตคติ เป็นต้น

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 104) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนสอบปากเปล่า ต้องอาศัยการโต้ตอบทางวาจาเป็นหลัก ใช้ได้ดีสำหรับการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก ความสนใจ ความคิดเห็น และทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ และบางโอกาสก็อาจใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลทางด้านพุทธิปัญญาได้ด้วย

#### ความหมายของการสัมภาษณ์เชิงลึก

สุภางค์ จันทวานิช (2546, หน้า 77-78) กล่าวว่า การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์มีจุดสนใจอยู่แล้ว จึงพยายามหาคำตอบและความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ ทั้งนี้เพราะในบางครั้งผู้สัมภาษณ์อาจจะไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดทุกชั้นตอน จึงเลือกสัมภาษณ์แต่จุดที่ต้องการ ฉะนั้นลักษณะที่สำคัญของการสัมภาษณ์แบบนี้จึงอยู่ที่ว่าผู้วิจัยจะต้องรู้ก่อนแล้วว่าต้องการข้อมูลอะไร ชนิดใด เมื่อเห็นว่าผู้ถูกสัมภาษณ์พูดนอกเรื่อง ก็พยายามโยกเข้าหาประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

คาน และ แคนเนล (Kahn & Cannell, 1957, p. 149 cited in Catherine & Rossman, 1994, p. 80) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นข้อมูลที่ได้จากวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ค่อนข้างกว้าง โดยนักวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกอาจจะเป็นวิธีการที่แปลกกว่าวิธีอื่น ๆ ในการศึกษาเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างก่อน และต่อมาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบสนองต่อคำถาม

#### ประเภทของการสัมภาษณ์

##### 1. แบ่งตามโครงสร้าง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 104)

1.1 การสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดตัวคำถามและคำตอบไว้เรียบร้อยแล้ว คำตอบมักเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่งในคำตอบแบบ Check List หรือเป็นแบบให้ผู้ตอบจัดอันดับความสำคัญของคำตอบแบบ Rating Scale การสัมภาษณ์แบบนี้ส่วนใหญ่ใช้ในการสำรวจ

1.2 การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้แน่นอนตายตัว คำถามที่ใช้และลำดับคำถามจึงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการดัดแปลงคำถามได้เหมาะสม แต่ก็ให้เป็นไปตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

และผู้ตอบก็มีอิสระในการตอบ การใช้การสัมภาษณ์แบบนี้ ส่วนใหญ่เป็นการสัมภาษณ์ของนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ จิตแพทย์ เป็นต้น

2. แบ่งตามบทบาทระหว่างผู้สัมภาษณ์และให้สัมภาษณ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2534, หน้า 54)

2.1 การสัมภาษณ์โดยไม่จำกัดคำตอบ (Non-Directive Interview) วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้จะปล่อยให้ผู้สัมภาษณ์พูดไปเรื่อย ๆ ตามความพอใจ ผู้สัมภาษณ์ทำตนเป็นผู้ฟังที่ดี ถามนำเพียงประโยคสองประโยคเท่านั้น นอกนั้นก็จับบันทึกคำพูดและแนวคิดต่าง ๆ ไว้ ปล่อยให้พูดไปเรื่อยจนกว่าจะครบคลุมครบถ้วนตามที่ต้องการ หรือผู้ให้สัมภาษณ์หมดข้อมูลที่จะให้แล้ว การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้เมื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลกันแล้ว อาจจะทำให้สามารถอธิบายปัญหาในการวิจัยได้

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้เป็นการถามเจาะลึกเพื่อให้ได้คำตอบอย่างละเอียด อย่างครบถ้วนเท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้ การถามนอกจากจะถามให้อธิบายแล้วจะต้องถามถึงเหตุผลด้วย เพื่อจะได้ใช้ตัดสินใจว่าข้อความที่ตอบนั้นถูกต้องชัดเจนและเชื่อถือได้เพียงใด

2.3 การสัมภาษณ์แบบปฏิบัติการซ้ำ (Multiple Session or Repeated Interview) วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้พิจารณาได้สองลักษณะ คือ สัมภาษณ์ซ้ำในขณะเดียวกัน โดยสัมภาษณ์เรื่องอื่นไปก่อนสักพักแล้วหวนกลับมาถามเรื่องเดิมอีก เพื่อให้ได้คำตอบที่แน่นอน และสัมภาษณ์ซ้ำโดยเว้นระยะให้ห่างกันแล้วกลับมาสัมภาษณ์ใหม่ทั้งนี้เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการติดตามการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ในลักษณะนี้มักใช้กับการวิจัยที่ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3. แบ่งตามจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ (ชิตชนก เจริญเชาว์, 2539, หน้า 152)

3.1 การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ครั้งละคนเดียวเท่านั้น วิธีนี้มีข้อดีคือมีผู้สัมภาษณ์ได้มากกว่า 1 คน ซึ่งสามารถช่วยกันตั้งคำถามตรวจสอบคุณลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องการทราบได้หลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกัน แต่ปัญหาของการสัมภาษณ์ประเภทนี้ทำให้ใช้เวลานานมาก อาจทำให้ผู้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหรือเบื่อหน่าย และการตั้งคำถามและความตั้งใจในการสังเกตจะเปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีจำนวนมาก ดังนั้น การสัมภาษณ์วิธีนี้จึงไม่เหมาะในกรณีซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีจำนวนมาก ในขณะที่มีเวลาจำกัด

3.2 การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Grouped Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนหรือมีการรวมกลุ่มเล็ก ๆ ปัญหาของวิธีการสัมภาษณ์แบบนี้ คือ บางครั้งผู้ให้สัมภาษณ์มักเกรงใจซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่กล้าพูดความจริงออกมาทั้งหมด ดังนั้น จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลประเภทที่เป็นความลับส่วนตัว หรือข้อมูลซึ่งอาจทำให้เกิดความบาดหมางใจกันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ได้ ข้อดีคือ ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ประหยัดเวลาและการลงทุน ทำให้ทราบแบบแผนโครงสร้างของระบบสังคมจากการระดมความคิดที่เป็นประโยชน์ภายในกลุ่ม

4. แบ่งตามการสัมภาษณ์เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (นิตา ชูโต, 2545, หน้า 167-168)

4.1 การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal) คือ การสัมภาษณ์ที่มีการนัดแนะ เวลา สถานที่แน่นอนไว้ก่อน รวมทั้งมีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์เป็นทางการ ส่วนใหญ่นั้นเป็นการสัมภาษณ์ผู้รู้ (Key Informants) หรือผู้มีตำแหน่งการงาน เช่น อธิบดี นักวิชาการ กำนัน ครูใหญ่ เป็นต้น ซึ่งไม่ค่อยจะมีเวลาว่างเท่าใดนัก การสัมภาษณ์แบบนี้ส่วนมากจะต้องสัมภาษณ์หลายครั้งกว่าจะได้ข้อมูลครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นทางการนั้น แม้ว่าการได้ตอบจะชัดเจน ไม่สู้เป็นธรรมชาติเหมือนการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ หรือการพูดคุยแบบกันเองก็ตาม แต่ความคลาดเคลื่อนข้อมูลจากการจำของผู้สัมภาษณ์จะเกิดขึ้นน้อยที่สุด เพราะผู้รู้จะมีเวลาเตรียมข้อมูล รวมทั้งมีความชำนาญในเรื่องราวที่จะให้ข้อมูล

4.2 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal) คือ การสัมภาษณ์ที่เกิดขึ้นจากการพบปะโดยส่วนตัว ซึ่งอาจจะมีการนัดหมายไว้ก่อนคร่าว ๆ ดังนั้นถ้าบังเอิญมีเรื่องบันทึกเสียงก็อาจขออนุญาตใช้บันทึกเสียง การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการนี้ อาจจะทำได้หลายครั้งหลายหน เป็นช่วง ๆ แล้วแต่เวลาที่พบปะกัน และในขณะที่สัมภาษณ์อาจมีบุคคลที่สามหรือบุคคลอื่น ๆ ปรากฏตัวหรือพูดจาแทรกก็ได้ บรรยากาศการพูดจาได้ตอบเป็นกันเองกว่าแบบแรก แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบนี้จะเกิดความคลาดเคลื่อนมากกว่าแบบแรก

4.3 การสัมภาษณ์แบบพูดคุยอย่างกันเอง (Casual) การสัมภาษณ์แบบนี้ เกิดจากการพบปะพูดคุยกันธรรมดา การได้ตอบจะหลั่งไหลไปตามธรรมชาติ ดังนั้นปัญหาความคลาดเคลื่อนของการระลึกได้ของข้อมูลจากผู้ถูกสัมภาษณ์แบบคำต่อคำจะเกิดสูงกว่าทั้งสองแบบข้างต้น เพราะไม่มีการจดและบันทึกเทปไว้ และนักวิจัยต้องรีบเขียนบันทึกการสัมภาษณ์โดยเร็ว

**หลักการสัมภาษณ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 104)**

การสัมภาษณ์ที่ดี ควรมีหลักดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์ต้องมีจุดหมายแน่นอน ผู้สัมภาษณ์ต้องทราบแน่นอนว่าการสัมภาษณ์ครั้งนั้น ๆ ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง



2. ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า และเรียงลำดับคำถามไว้อย่างเป็นระบบ ไม่ให้เกิดความสับสน

3. ควรมีการฝึกหรือทดลองสัมภาษณ์ก่อนที่จะสัมภาษณ์จริง เพื่อให้เกิดความชำนาญ

4. ในการสัมภาษณ์ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง ผู้ถูกสัมภาษณ์จะรู้สึกสบายใจและให้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด

5. ผู้สัมภาษณ์ต้องมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องจะสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้การสนทนาเป็นที่เข้าใจกัน สามารถแปลและสรุปคำตอบได้ถูกต้อง

6. ผู้สัมภาษณ์ควรใช้วาจาสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย

7. การสัมภาษณ์ที่ดีต้องมีการช่วยเหลือหรือเร้าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากให้คำตอบ อยากแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการแนะนำคำตอบ

8. การสัมภาษณ์ต้องมีการจดบันทึกผลการสัมภาษณ์ การจดบันทึกต้องกระทำอย่างรอบคอบระวังอย่าให้เกิดความคลาดเคลื่อน

9. ผู้สัมภาษณ์ต้องมีมารยาทดีในการสัมภาษณ์ อย่าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดว่าคำตอบไม่ได้รับความสนใจ

#### คุณลักษณะของผู้สัมภาษณ์

คุณลักษณะของผู้สัมภาษณ์ที่จะได้ข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้นั้น ควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2534, หน้า 56)

1. ความซื่อสัตย์ ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความซื่อสัตย์ มีความละเอียดใจที่จะบันทึกข้อความที่ไม่จริงหรือไม่ตรงกับที่สัมภาษณ์ รวมทั้งไม่บันทึกข้อความหรือผลสัมภาษณ์เสียเองโดยไม่ได้สัมภาษณ์

2. ความสนใจ ผู้สัมภาษณ์ควรมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องที่สัมภาษณ์ และเห็นคุณค่าของสิ่งที่ไปสัมภาษณ์

3. ความสามารถในการบันทึก ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความสามารถและจับใจที่จะบันทึกผลการสัมภาษณ์ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

4. ความสามารถในการปรับตัว ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

5. บุคลิกภาพและอารมณ์ ลักษณะท่าทีและอารมณ์ของผู้สัมภาษณ์มีผลอย่างมากต่อการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ต้องไม่แสดงท่าทีที่ก้าวร้าวหรืออารมณ์ฉุนเฉียวต่อผู้ให้สัมภาษณ์

6. สถิติปัญญาและการศึกษา ผู้สัมภาษณ์ควรมีสติปัญญาเฉียบไวและมีการศึกษาสูงพอสมควร ซึ่งจะทำให้เข้าใจคำสั่งและตั้งคำถามได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งจับใจความของการตอบได้อย่างถูกต้องด้วย

### การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการให้การสนทนามากกว่ารูปแบบที่เป็นทางการ นักวิจัยเปิดการสัมภาษณ์ในหัวข้อทั่วไป เพื่อช่วยตรวจสอบความหมายของภาพที่เห็น กรอบแนวคิด และการตอบสนองของผู้ให้สัมภาษณ์ ในความเป็นจริงของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น สิ่งที่น่าสนใจของผู้ให้สัมภาษณ์จะคลี่คลายโดยผู้ให้สัมภาษณ์ ไม่ใช่จากมุมมองของผู้วิจัย และสิ่งที่สำคัญก็คือการยอมรับทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นสิ่งที่มีความค่าและมีประโยชน์ รวมทั้งมีจรรยาบรรณด้วย (Catherine & Rossman, 1994, p. 80)

สากุล ช่างไม้ (2546, หน้า 165-166) ได้แบ่งวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (The Unstructured Interactive Interview) เป็นการใช้คำสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างคำถามที่ชัดเจน เป็นข้อความกว้าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้เล่าเรื่องราวของตนเองอย่างเต็มที่ต่อผู้สัมภาษณ์ ถือเป็นกรณีปฏิสัมพันธ์กันด้วยคำสนทนา (Interactive) ตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบนี้ได้แก่ “กรุณาเล่าเกี่ยวกับความรู้สึกของคุณ ในฐานะการเป็นคุณแม่ครั้งแรกว่าเป็นอย่างไร” หรือ “กรุณาเล่าความรู้สึกของคุณ เมื่อครั้งได้รับรางวัลนักธุรกิจขนาดย่อมดีเด่นว่าเป็นอย่างไร”
2. การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (The Semi-Structured Interview) เป็นการใช้คำสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพอรู้คำตอบแต่ยังไม่แน่ชัดคล้ายการถามนำ เช่น “การเป็นผู้จัดการธนาคารในยุควิกฤต เศรษฐกิจคงจะมี ความลำบากพอสมควร คุณรู้สึกลำบากในการทำงานหรือไม่ การจัดการกับหนี้เสีย ทำอย่างไร” จากนั้นจึงให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าความคิดเห็นของตนเองให้ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะได้คำตอบที่ครบถ้วนมากขึ้น และทำให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความเพียงพอที่จะหาข้อสรุปได้

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่สุด และมีความยินดีที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ นั่นคือ ผู้สัมภาษณ์จะต้องแสดงความเป็นมิตร ความจริงใจกับผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลังจากนั้นจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2534, หน้า 58-60)

1. แนะนำตัวเองและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ เมื่อเข้าไปสัมภาษณ์ต้องแนะนำตัวเองว่าเป็นใคร มาจากไหน มาทำไม มีจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการสัมภาษณ์อย่างไร

ให้ความสำคัญกับผู้ให้สัมภาษณ์และให้ความมั่นใจว่า สิ่งที่ให้สัมภาษณ์ไปจะถือเป็นความลับจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่นำไปใช้อย่างอื่นหรือเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้อย่างเด็ดขาด

## 2. เริ่มการสัมภาษณ์ ด้วยการพูดคุยซักถามตามแนวคำถามที่กำหนดไว้ และปฏิบัติดังนี้

### 2.1 สัมภาษณ์ทีละคำถาม

### 2.2 ควรเริ่มจากคำถามง่าย ๆ

### 2.3 พยายามให้ผู้ให้สัมภาษณ์พูดมากกว่านั่งเฉย

### 2.4 ใช้ภาษาสุภาพ น่าฟัง ไม่ข่มขู่ด้วยน้ำเสียงและท่าทาง

### 2.5 ถามด้วยภาษาง่าย ๆ พูดคุยตามสบาย แต่ไม่ควรใช้คำถามนำ

### 2.6 ทบทวนคำถามถ้าจำเป็น

### 2.7 พยายามตะล่อมให้ตอบตรงประเด็น เน้นจุดสำคัญ

### 2.8 คำถามบางอย่างอาจได้คำตอบจากการสังเกตหรือคำถามอื่นก็ไม่จำเป็นต้องถาม

อีก

2.9 ถ้าการสัมภาษณ์ใช้เวลานาน ต้องหาทางผ่อนคลายความตึงเครียดหรือให้มีการเปลี่ยนอิริยาบถบ้าง อาจใช้คำถามเบา ๆ หรือคำถามนอกเรื่องมาพูดคุยกันก็ได้

2.10 ในขณะที่พูดคุยกัน ผู้สัมภาษณ์ต้องไม่แสดงอาการ หรือท่าทีเบื่อหน่ายต่อการสัมภาษณ์หรือต่อตัวผู้ให้สัมภาษณ์

### 2.11 ฟังคำตอบจากผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง

### 2.12 ปล่อยให้เวลาผู้ให้สัมภาษณ์ในการตอบคำถามอย่างเพียงพอ แต่ก็อย่าปล่อยให้การ

สัมภาษณ์หยุดชะงัก

### 2.13 ใช้กلماتและทักษะในการควบคุมไม่ให้การสัมภาษณ์ตอบออกนอกเรื่อง

### 2.14 หลีกเลี่ยงคำถามที่จะกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์

### 2.15 อย่าใช้การพูดที่แสดงว่าเป็นการสอนผู้ให้สัมภาษณ์

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการถามเจาะลึกเพื่อให้ได้คำตอบอย่างละเอียด การถามนอกจากจะถามให้อธิบายแล้วจะต้องถามถึงเหตุผลหรือสาเหตุด้วย โดยใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ของผู้วิจัย

## 4. การบันทึกผล ควรปฏิบัติดังนี้

4.1 บันทึกผลทันที อาจบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์หรือหลังการสัมภาษณ์เสร็จใหม่ ๆ ไม่ควรทิ้งไว้นาน เพราะอาจหลงลืมหรือคาดเคลื่อนได้

4.2 ถ้าคำถามเป็นแบบฟอร์มให้บันทึกคำตอบตามแบบฟอร์มนั้น เช่น เป็นแบบสัมภาษณ์ก็ควรบันทึกตามแบบสัมภาษณ์นั้น

4.3 ถ้าคำถามเป็นแบบเปิด อาจบันทึกถ้อยคำเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ทั้งหมด แต่ถ้าคำตอบยาวมาก ควรบันทึกเฉพาะเนื้อหาสาระที่ต้องการ และใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ

4.4 ควรบันทึกตามความเป็นจริง อย่ามีอคติ หรือใส่ความเห็นของตนเข้าไป

4.5 อย่าเว้นคำถามให้ว่างไว้โดยไม่มีผลการบันทึก ถ้าไม่มีคำตอบต้องบันทึกลงไปว่าเพราะเหตุใด

4.6 ข้อความในบันทึกควรประกอบด้วย ชื่อและที่อยู่ของผู้ให้สัมภาษณ์ วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องจดบันทึกทั้งคำถามและคำตอบ รวมทั้งข้อสังเกตที่ได้ขณะสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะของผู้สัมภาษณ์ด้วยว่ามีอย่างไรบ้าง และสุดท้ายมีการสรุปผลการสัมภาษณ์

## 5. ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรปฏิบัติดังนี้

5.1 ทบทวนความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้ ผู้สัมภาษณ์อาจจะทบทวนก่อนเปิดการสัมภาษณ์ได้โดยถามทบทวนให้แน่ใจว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบเช่นนั้นจริง ๆ เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

5.2 กล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ที่ให้ความร่วมมือ และย้ำว่าความสำเร็จของการได้ข้อมูลนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ให้สัมภาษณ์ ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความภูมิใจและสบายใจเมื่อเราจากไป สิ่งนี้สำคัญมาก เพราะทำให้ผู้สัมภาษณ์มีความรู้สึกที่ดีต่อการสัมภาษณ์ แม้ว่าเขาอาจจะไม่มีโอกาสให้สัมภาษณ์อีกเลยก็ตาม แต่ถ้าเราจำเป็นต้องกลับไปอีกหรือ ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์รายอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ก็จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปว่า แนวคิดทฤษฎีปรากฏการณ์วิทยา มีหลักการคือ เป็นการศึกษาว่าบุคคลจะอธิบายเรื่องราวและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองประสบได้อย่างไร เพราะมนุษย์จะรู้ดีในเรื่องที่ตนเองประสบมาก่อน โดยการรับรู้ ผู้วิจัยนำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัยเพราะ ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจปรากฏการณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่นได้อย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ จะต้องใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก

## แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการทำงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา

การติดตามผล หมายถึง การศึกษาเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว นั้น ว่าได้ออกไปประกอบอาชีพและศึกษาต่อด้านใดบ้าง มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่ รวมทั้งมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสถาบันเก่าของตนในเรื่องต่างๆ อย่างไรบ้าง เพื่อ

จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาที่ผ่านมาและพิจารณาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งในส่วนตัวเองเป็นมูลเหตุสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องศึกษาการติดตามผลความสำเร็จของนิสิตที่สำเร็จออกไปเพื่อประโยชน์ของนิสิต และสถาบันในการที่จะปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินงานทุกๆ ฝ่าย ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด (วันดา เทือกขันธ์, 2541, หน้า 11)

ดาวนิง (Downing, 1968, p. 209) กล่าวว่า การติดตามผลนักเรียนนักศึกษาเป็นกิจกรรมหลักที่จำเป็นไม่แต่เฉพาะในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น แม้แต่ในระดับโรงเรียนก็มีความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบผลการจัดการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมายการติดตามผลว่า เป็นการประเมินความก้าวหน้าของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการในการวัด

คาลวิน (Calvin, 1970, p. 17) กล่าวว่า การติดตามผลการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วนี้จะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการให้บริการแนะแนวและบริการด้านอื่น ๆ แก่นักศึกษารุ่นต่อ ๆ ไป การติดตามผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันการศึกษา

สุธีร์ เจริญสุข (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังสำเร็จการศึกษาแล้วว่านำความรู้และประสบการณ์ที่ทางสถานศึกษาจัดให้ นำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ประโยชน์ของการติดตามผลนอกจากจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้นแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ด้านการศึกษาเรื่องของการปรับตัวของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านอารมณ์ สังคม และร่างกาย รวมทั้งการให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำ การนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง การรับรู้สภาพปัญหาและอุปสรรคของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

การติดตามผลของผู้สำเร็จการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวของผู้สำเร็จการศึกษาเข้ากับสังคมและสถานที่ทำงาน
3. เพื่อศึกษาสถานภาพปัจจุบันของผู้สำเร็จการศึกษา
4. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะที่จะไปปรับปรุงหลักสูตรและการสอน
5. เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะที่จะนำไปปรับปรุงบริการต่าง ๆ ใน

สถาบันการศึกษา

6. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการให้บริการแนะแนวในสถาบันการศึกษา
7. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชนและผู้ประกอบการ

### แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

องค์ประกอบด้านความสามารถของบุคคลในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้ 5 ประการคือ (เจลิมเผ่า อกุละนันท์ และคณะ, 2545, หน้า 74)

1. ความสามารถทางร่างกาย งานในแต่ละประเภทจะมีความต้องการความสามารถทางร่างกายที่แตกต่างกันไป เพื่อให้พอเพียงที่จะสามารถปฏิบัติงานประเภทนั้น ๆ ได้
2. ความสามารถทางการศึกษาและระดับสติปัญญา ความสามารถด้านนี้นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะคนที่จะปฏิบัติงานได้ดีต้องมีระดับสติปัญญาและการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ
3. ความสามารถทางจิตใจของบุคคล คนที่จะปฏิบัติงานได้ดีนั้น ต้องมีจิตใจสมบูรณ์ไม่เป็นคนขี้โมโห ขุนเขี้ยว หรือมีลักษณะเป็นคนก้าวร้าวระรานผู้อื่น
4. ความสามารถในทางฝีมือและความสนใจในงาน
5. ความสามารถในการยอมรับของสังคม บุคคลที่สังคมไม่ยอมรับนับถือย่อมขาดความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีคนจำนวนไม่น้อยที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม

### คุณสมบัติของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

คุณภาพในการทำงานของบุคลากรที่ผู้จ้างต้องการนอกจากจะค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะ (Job Description) และรายละเอียดคุณสมบัติของงาน (Job Specification) แล้ว จะต้องพิจารณาคุณสมบัติและลักษณะอื่น ๆ ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2530, หน้า 25)

1. คุณสมบัติด้านคุณค่าเฉพาะตัว หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีการนับถือตนเอง มีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้น และไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. คุณสมบัติด้านทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง

3. คุณสมบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีลักษณะของการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดี มีไหวพริบดี ยอมรับผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตรเสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือดี

4. คุณสมบัติด้านทักษะในการสื่อสาร หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่รู้จักถามคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พุดจาฉลาดฉลาดชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดี

5. คุณสมบัติด้านลักษณะเกี่ยวกับงาน หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีลักษณะของการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง มีสมาธิในการทำงาน ทำงานเป็นระบบ

6. คุณสมบัติด้านวุฒิภาวะ หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีลักษณะของการทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งกับงาน มีความพร้อมในการทำงาน

7. คุณสมบัติด้านสุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลอย่างดี สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายดี

8. คุณสมบัติด้านความผูกพัน หมายถึง คุณสมบัติของลูกจ้างที่มีลักษณะของการรับผิดชอบงาน ตรงต่อเวลา และสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานไม่ถือว่าเป็นเพียงหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในงาน ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา

จำเนียร จวงตระกูล (2530, หน้า 58-61) กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้างตามความคาดหวังของนายจ้าง ดังนี้

1. มีความขยันหมั่นเพียร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาจริงเอาจังในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า การมาทำงานก็ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ

2. มีผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีไม่เพียงแต่จะมีความขยันหมั่นเพียรเท่านั้น ต้องสามารถปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณตามมาตรฐานหรือเกินกว่านั้น

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงาน ความรับผิดชอบนี้จะต้องรับผิดชอบต่อทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ

4. มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของตนนั้นมีอะไรบ้างอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกด้าน จะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดีด้วย

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ มีความสามารถเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว

6. มีความคิดริเริ่ม ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่ม เพราะความคิดริเริ่มจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีขึ้นสะดวกขึ้น ไม่เป็นผู้ที่อยู่เฉย พยายามชวนขวยหางานทำอยู่เสมอ

7. มีคุณพินิจและสามัญสำนึกดี มีไหวพริบ มีความคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลอีกด้วย

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ท่วงทำนองในการพูดการจา การวางตัวเหมาะสม

9. มีความร่วมมือดี ความร่วมมือนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน เพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้ เราต้องประสานงานกับคนอื่นอยู่เสมอ พนักงานที่ดีย่อมเล็งเห็นความสำคัญของการร่วมมือและประสานงานกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการพูดจากันปรึกษาหารือ

10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีเจตคติที่ดีเสมอ จะต้องมีความดีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้าและผู้อื่น ถ้าคนเรามีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ต่องานหรือองค์กรของตนเองแล้วย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีได้ เพราะขาดความร่วมมือจากคนอื่นจะไม่ได้เท่าที่ควร เข้ากับคนอื่นหรือทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 479) กล่าวเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. มีความขยัน มีความอดทน
2. ประหยัด
3. ฉลาดมีไหวพริบ
4. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. มีสุขภาพดี
7. มีความสามารถและความถนัดในงานอาชีพ
8. มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำอยู่
9. การตรงต่อเวลาในการนัดหมาย



## 10. ใฝ่หาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมอยู่เสมอ

อกินันท์ ไม้งาม (2541, หน้า 27) กล่าวว่า นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ และรับผิดชอบในงาน

## แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

มีผู้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ หลากหลาย ดังนี้

ไพฑูรย์ เรืองมล (2540, หน้า 19) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมาก ก็จะอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งานมาก

ปภาวดี ดุลยจินดา (2540, หน้า 528) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นทัศนคติในทางบวกต่องาน ความพอใจในงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณภาพ

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541, หน้า 35) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

กิติมา ปรีดีคิลก (2546, หน้า 321-322) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

มอร์ส (Morse, 2000, p. 99) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า เป็นการลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนความเครียดจะลดลง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1999, p. 54) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง

### ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น นายจ้างหรือหัวหน้าหน่วยงานจึงต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น ความพึงพอใจในงานมีขอบเขตกว้างขวางเพื่อ

ตอบสนองความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร โดยการสร้างงานให้มีลักษณะความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ นายจ้างหรือหัวหน้าหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ อย่างดีซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถตรวจสอบให้เห็นได้ทั้งในเชิงเอกสารและเชิงพฤติกรรม (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2549, หน้า 8)

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

การจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ต้องคำนึงอย่างยิ่งถึงคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีมาตรการต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการผลิตบัณฑิต ต้องเป็นระบบ มีแบบแผน สามารถตรวจสอบ ดูแล ได้ เพื่อควบคุมคุณภาพของบัณฑิตให้ได้มาตรฐาน ผลิตบัณฑิตออกมาให้มีคุณสมบัติตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ความหมายของคุณภาพของบัณฑิต

คุณภาพของบัณฑิต หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาสามารถแสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นประจักษ์ (เฉลิมเผ่า อัจฉริยะ และคณะ, 2545, หน้า 67)

#### คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิต

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่เป็นที่ต้องการของสังคม ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543, หน้า 33)

1. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ คุณลักษณะที่ตรงกับสายงานที่จะประกอบอาชีพนั้นๆ เช่น เลขานุการก็ควรจะพิมพ์ดีดได้ ชวเลขได้ คิดต่อประสานงานเป็น จดบันทึกการประชุมเป็น สามารถใช้ภาษาได้ดี เป็นต้น
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ งานบางลักษณะอาจจำเป็นต้องพิจารณาบุคลิกภาพเป็นสำคัญ เช่น ผู้ที่ทำงานประชาสัมพันธ์อาจจะต้องเป็นผู้ที่หน้าตาดี พูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ผู้ที่ทำงานบนเครื่องบิน อาจจะต้องสูงพอสมควร
3. คุณลักษณะด้านความประพฤติ คนเก่ง ทำงานเก่ง อาจจะเป็นที่ต้องการของสังคม แต่คนเก่งที่มีความประพฤติน่ารังเกียจ เช่น ไม่สุจริต ชอบพูดปด ชอบเอารัศเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ใ้ร้ายผู้อื่น ข่มสร้างปัญหาให้แก่หน่วยงานอย่างมาก ฉะนั้น บัณฑิตที่พึงประสงค์จะต้องมีความประพฤติที่ดีงาม มีวินัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ อดทน เสียสละ ขยันขันแข็ง ไม่ท้อถอย เข้ากับผู้อื่นได้ดี

4. ความสามารถในการจัดการ นอกจากคุณลักษณะทั้งสามด้านแล้ว บัณฑิตควรมีความสามารถในการมองเห็นปัญหา มองเห็นวิธีการแก้ปัญหา มองเห็นวิธีการทำงาน ซึ่งพูดในลักษณะรวมๆ คือ ความสามารถในการจัดการ สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จไปด้วยดีได้

การที่จะให้บัณฑิตมีคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะจัดการเรียนการสอน จัดสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรม และส่งเสริมเอื้ออำนวยทำให้อาจารย์สามารถจะหาทางปลูกฝัง อบรม สั่งสอน ให้นิสิตมีลักษณะต่างๆ นั้นได้ ในการพัฒนานิสิตนักศึกษา เมื่อได้รับการกระบวนการพัฒนาอย่างถูกต้อง จะสามารถพัฒนาได้ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เอกลักษณ์ การเลือกจุดหมายปลายทางของชีวิต วุฒิภาวะและอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

#### แนวทางในการพัฒนาบัณฑิต

แนวทางในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิต มีดังนี้ (Arthur W. Chickering, 1993)

1. การพัฒนาสมรรถภาพ(Developing Competence) การที่นิสิตนักศึกษาจะพัฒนาความสามารถด้านนี้จะต้องบรรลุ 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 มีสติปัญญา ความคิดวิจารณ์ญาณ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ต่อสู้ อดทนด้านวิชาการอย่างไม่เบื่อบริเวณที่ทอดย มีความมานะบากบั่น อยากจะเรียนรู้ อยากจะทำงานให้เสร็จอย่างสมบูรณ์ที่สุด ลงทุนเพื่อการศึกษา กล้าแสดงความคิดเห็น สนใจในการอภิปราย ได้แย้งเสนอเหตุผล รับฟังเหตุผล กระตือรือร้นที่จะแสวงหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ

1.2 สมรรถนะทางกายและทักษะการใช้มือครบสมบูรณ์ หมายถึง การที่นิสิตนักศึกษาสามารถจะรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความสามารถป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ อันอาจจะส่งผลต่อการศึกษาหรือการทำงานในอนาคต นอกจากสุขภาพทางกายแล้ว ต้องมีความคล่องตัวในการใช้มือหยิบจับทำงานต่างๆ ได้ด้วยมือของตนเองอีกด้วย

1.3 สมรรถภาพทางสังคม มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ เข้าสังคม เป็น สื่อสารกับผู้อื่น และร่วมทำงานกับผู้อื่นในสังคมได้

2. การจัดการด้านอารมณ์(Managing Emotions) คือ การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ควบคุมอารมณ์เป็น แสดงอารมณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เคารพและยอมรับอารมณ์ของคนอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป การที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาดี จะรู้จักวิธีการแสดงอย่างเหมาะสม

3. ความคล่องตัว(Developing Autonomy) คือ การรู้จักการพึ่งพาตนเอง ตัดสินใจเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพ่อแม่เพื่อนฝูงมากนัก ความคล่องตัวนี้รวมไปถึงการใช้จ่ายเงินด้วย

การที่จะทำให้บัณฑิตครุมีลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เน้นถึงการปฏิบัติมากขึ้น การศึกษานอกสถานที่ การได้ฝึกปฏิบัติฝึกฝนอบรมศีลธรรมเพื่อให้บัณฑิตครุซึมซับวัฒนธรรมอย่างถูกต้อง

2. ลักษณะความเป็นครู บัณฑิตครุจะต้องได้รับการพัฒนาลักษณะความเป็นครู ดังนี้

2.1 ลักษณะท่าทาง บัณฑิตครุต้องได้รับการพัฒนาด้านการแต่งกายให้เหมาะสม การวางท่าทาง การเดิน การนั่ง การยืน ให้ดูสง่างาม มีความมั่นใจในตนเอง หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส บ่งบอกถึงความเมตตา และความพร้อมที่จะให้วิชาการ

2.2 วาจาครู บัณฑิตครุต้องได้รับการพัฒนาด้านการพูดเป็นพิเศษ เพื่อให้พูดได้สั้น กระชับ ไม่เยิ่นเย้อ วากวน พูดได้กระจ่างชัดเจน น่าฟัง ชวนให้เชื่อ

2.3 ความประพฤติ บัณฑิตครุต้องมีความประพฤติที่น่าเคารพยกย่อง ไม่ก้าวร้าว ระวังด้วยวาจาหรือการกระทำ มีมารยาทที่นุ่มนวล

2.4 การคิดแบบครู บัณฑิตครุจะต้องมีลักษณะการคิดแบบพิเศษแตกต่างจากคนในวิชาชีพอื่นๆ เช่น คิดอยากให้คนอื่นเจริญก้าวหน้า ได้ดี อยากให้คนอื่นมีความสุข ต้องคิดว่าทุกคนพัฒนาได้ ไม่ลังเลที่จะช่วยแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาศิษย์ให้มีความสมบูรณ์

3. ลักษณะทางสังคม บัณฑิตครุจะต้องมีทักษะทางสังคมที่ดี คือ มีความสามารถในการอยู่ร่วม ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้ ครูต้องเป็นที่พึ่งให้แก่คนในสังคม คือ เป็นหลักในการคิดอย่างถูกต้อง

การพัฒนาบัณฑิตครุทางด้านนี้ ควรใช้กิจกรรมนิสิตนักศึกษาให้เป็นประโยชน์ ควรจัดให้นิสิตนักศึกษาคครูเข้าร่วมกิจกรรมชมรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้เรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

## การจัดการและการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์

ความเป็นมาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2534 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 ซึ่งยกฐานะมาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน โดยก่อนที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีประวัติความเป็นมา ยาวนาน เริ่มตั้งแต่กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ ซอยประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร เมื่อปี พ.ศ. 2492 จากนั้นได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัย วิชาการศึกษาระดับประสานมิตร ในปี พ.ศ. 2497 ต่อมาได้ขยายวิทยาเขตออกไปอีก 2 แห่ง คือ วิทยาเขตปทุมวัน และวิทยาเขตบางแสน โดยวิทยาเขตบางแสนก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.

2498 นับเป็นจุดเริ่มต้นของคณะศึกษาศาสตร์อย่างแท้จริง โดยในสมัยแรกเรียกว่า คณะวิชาการศึกษา เป็นคณะแรกที่ถือกำเนิดพร้อมกับการจัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จึงเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ในปี พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 และปีต่อมาได้ประกาศจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขึ้น ได้ดำเนินการผลิตบัณฑิตศึกษาศาสตร์และสายที่เกี่ยวข้องจนถึงปัจจุบัน (รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547, หน้า 1 และปิยะนุช คนฉลาด, 2542, หน้า 6)

#### **ปรัชญาของคณะศึกษาศาสตร์**

ปรัชญาของคณะศึกษาศาสตร์ คือ สุโข ปญญา ปฎิลาโก ความได้ปัญญา ให้เกิดสุข

#### **ปณิธานของคณะศึกษาศาสตร์**

ปณิธานของคณะศึกษาศาสตร์ คือ ความรู้ดี มีคุณธรรม นำสังคม

#### **วิสัยทัศน์คณะศึกษาศาสตร์**

วิสัยทัศน์คณะศึกษาศาสตร์ คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันชั้นนำในการผลิตครูวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้มาตรฐานในระดับสากล เป็นแหล่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการวิจัยแก่สังคมและประเทศชาติ

#### **พันธกิจของคณะศึกษาศาสตร์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจหลักเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตทางด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ทางด้านศึกษาศาสตร์ และด้านที่เกี่ยวข้อง
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมทางด้านศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้วยวิธีการต่างๆ (คณะศึกษาศาสตร์, 2547, หน้า 1)

คณะศึกษาศาสตร์มีพันธกิจที่สำคัญ คือ การผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความรู้ในสาระที่เหมาะสม ทันสมัย มีลักษณะการถ่ายทอด มีทักษะมนุษย์ รักความเป็นครู รักผู้เรียน มีวิญญานครู สนใจเทคโนโลยีและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของคณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีคุณสมบัติในระดับสากล ดังนี้

1.1 เป็นนักวิชาการที่ดี

มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการด้านวิชาชีพครูและวิชาชีพอื่นๆ มีความใฝ่รู้ มีความชาญฉลาดในการนำความรู้ไปใช้ และถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่ การดำรงชีวิตและสังคม

1.2 เป็นครูที่ดี

มีความเพียบพร้อมในความเป็นครู เป็นผู้นำทางการศึกษา มีจิตสำนึกใน ความเป็นครู ยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพ ผดุงไว้ซึ่งเกียรติและศรัทธาต่อวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี

1.3 เป็นคนดี

มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล ยึดมั่นในหลักการและเหตุผล และคุณธรรม มีบุคลิกภาพ ทักษะที่ดี ค่านิยมที่ดี ตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย และเป็นพลเมืองที่ดีของโลก

2. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสังคม

3. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อประโยชน์และเสริมสร้าง ความเจริญก้าวหน้า

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและสากล ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

นโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2546-2550

คณะศึกษาศาสตร์ได้วางนโยบายของคณะไว้ดังนี้

1. นโยบายด้านบริหารและจัดการ

ส่งเสริมให้การดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์เป็นไป เพื่อพัฒนาระบบงาน ของคณะศึกษาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและมีระบบประกันคุณภาพ

มาตรการ

1.1 พัฒนาระบบสารสนเทศของคณะศึกษาศาสตร์ให้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน และตัดสินใจ

1.2 จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.3 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ

1.4 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.5 ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 1.6 สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 1.7 ดำเนินการให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 ดำเนินการศึกษารูปแบบการออกนอกระบบราชการ
- 1.9 ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

## 2. นโยบายด้านวิชาการ

ส่งเสริมและพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

และวิชาชีพ

### มาตรการ

- 2.1 สร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ
- 2.2 พัฒนาหลักสูตรและการสอนสู่ความเป็นสากล และทำอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 ส่งเสริมให้มีการเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาให้มากขึ้น
- 2.4 จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน
- 2.5 จัดการอำนวยความสะดวกต่อการสร้างผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ
- 2.6 ส่งเสริมให้ภาคีวิชาสร้างความรู้ในสาขาของตนในรูปแบบต่าง ๆ

## 3. นโยบายด้านการวิจัย

ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่และการวิจัยประยุกต์เพื่อใช้งาน โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อกำหนดทิศทางการผลิตบัณฑิต การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยสถาบัน

### มาตรการ

- 3.1 กระตุ้นให้คณาจารย์และข้าราชการทุกคน แสวงหาข้อเท็จจริงด้วยการวิจัย และร่วมมือกันทำวิจัยให้มากขึ้น
- 3.2 จัดหาเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำวิจัย
- 3.3 จัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยให้เหมาะสมและชัดเจน
- 3.4 จัดหาและแนะนำแหล่งทุนและหาทางสนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับทุนจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ให้มากขึ้น
- 3.5 จัดให้มีเวทีการแสดงผลงานวิจัยของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การคัดเลือกผลงานวิจัยดีเด่น วารสารการวิจัย หรือวารสารทางวิชาการ การประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัย

#### 4. นโยบายด้านกิจการนิสิต

ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำในสังคมและระดับนานาชาติ กิจกรรมที่เสริมสร้างความรักและความสามัคคีต่อสถาบัน กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทย รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กิจกรรมพัฒนา บุคลิกภาพความเป็นครูและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

##### มาตรการ

- 4.1 จัดกิจกรรมที่ฝึกความเป็นผู้นำทั้งในด้านแนวคิดและการทำงานในสถานภาพต่าง ๆ
- 4.2 สนับสนุนให้นิสิตได้เข้าร่วมกับสถาบันอื่น ๆ ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ
- 4.3 ส่งเสริมกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของนิสิตในรูปแบบต่าง ๆ
- 4.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู
- 4.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างเหมาะสม
- 4.6 จัดกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

#### 5. นโยบายด้านการบริการวิชาการ

สนับสนุนให้มีบริการวิชาการแก่สังคมในสาขาที่คณาจารย์มีความถนัด และเชี่ยวชาญในรูปแบบต่าง ๆ

##### มาตรการ

- 5.1 กระตุ้นให้คณาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ได้พัฒนาวิชาการให้ตรงตามความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 5.2 กระตุ้นให้คณาจารย์ได้ร่วมมือกันจัด โครงการบริการวิชาการทั้งในระดับบุคคลและในระดับหน่วยงาน
- 5.3 ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีกิจกรรมบริการวิชาการร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ

#### 6. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สนับสนุนให้มีกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ

##### มาตรการ

- 6.1 จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี กิจกรรมเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมและสันทนาการ
- 6.2 จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมวิจัย และอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน



6.3 จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุม การบรรยาย การวิจัย

6.4 สนับสนุนให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมซึ่งกันและกันกับนานาชาติ

## 7. นโยบายด้านบุคลากร

สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ปรับปรุงให้มีภาระงานเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

### มาตรการ

7.1 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับหน่วยงานอื่น ๆ

7.2 จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

7.3 จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน รวมทั้งการวางแผนเพื่อหาอัตรากำลังมาทดแทนหรือเพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับภาระงานนั้น

## 8. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

เร่งรัดการปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน

### มาตรการ

8.1 ลดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินที่ซ้ำซ้อน

8.2 กำหนดขั้นตอนและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินให้ชัดเจน มีเอกสาร หลักฐานครบถ้วน สามารถตรวจสอบได้

8.3 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดประชุม อบรม สัมมนา

8.4 จัดให้มีโครงการเพื่อหาเงินนอกงบประมาณเข้าคณะฯ ให้มากขึ้น

8.5 จัดให้มีการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาคณะฯ อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส

## 9. นโยบายด้านโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” เป็นแหล่งเพื่อการศึกษา ทดลองและวิจัยด้านการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

## มาตรการ

- 9.1 สนับสนุนให้คณาจารย์จากภาควิชาและโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” ได้ทำกรวิจัยทางด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
- 9.2 จัดฝึกอบรมการทำวิจัยให้คณาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
- 9.3 สนับสนุนให้โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” เป็นโรงเรียนต้นแบบทางด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาล และการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 9.4 สนับสนุนให้คณาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” จัดการศึกษานานาชาติ สนับสนุนให้คณาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ ในการสอน นิสิตร่วมกับภาควิชาต่าง ๆ

การบริหารงานของคณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ บริหารงานโดยมีคณบดี เป็นผู้รับผิดชอบ มีคณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย คณบดีทำหน้าที่เป็น ประธานกรรมการ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชาและกรรมการที่แต่งตั้งจากคณาจารย์เป็นกรรมการ ทำหน้าที่วางแผนนโยบายและแผนงานการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย พิจารณาหลักสูตร วางระเบียบข้อบังคับพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ จัดการวัดผลประเมินผล และควบคุมมาตรฐานการศึกษา ให้คำปรึกษาแก่คณบดี และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย

### ผลิตผลของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สามารถผลิตบัณฑิตได้จำนวน 643 คน แยกเป็นแต่ละสาขาวิชาดังนี้

#### ระดับปริญญาตรี จำนวน 11 สาขา ได้แก่

1. สาขาการประถมศึกษา จำนวน 24 คน
2. สาขาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 34 คน
3. สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 186 คน
4. สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 59 คน
5. สาขาภาษาไทย จำนวน 17 คน
6. สาขาภาษาอังกฤษ จำนวน 26 คน
7. สาขาคณิตศาสตร์ จำนวน 9 คน
8. สาขาเคมี จำนวน 11 คน
9. สาขาชีววิทยา จำนวน 19 คน
10. สาขาฟิสิกส์ จำนวน 5 คน

11. สาขาสังคมศึกษา จำนวน 17 คน

ระดับปริญญาโท จำนวน 5 สาขา ได้แก่

1. สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 149 คน
2. สาขาการศึกษานอกระบบ จำนวน 2 คน
3. สาขาจิตวิทยาการแนะแนว จำนวน 11 คน
4. สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 37 คน
5. สาขาหลักสูตรและการสอน จำนวน 35 คน

ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 สาขา คือ สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

### รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะนุช คนฉลาด (2542, หน้า 28 – 29) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2539 พบว่า ความคิดเห็นของบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมต่อหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การบริการ และประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2546, หน้า 32 – 39) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2544 พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานที่ทำในระดับมาก ร้อยละ 55.50 และระดับปานกลาง ร้อยละ 44.26 ได้ใช้ความรู้ในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในการทำงาน ความรู้และทักษะที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ ความรู้และทักษะในสาขาที่สำเร็จการศึกษา การใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ทักษะทางภาษา การใช้เครื่องมือประกอบอาชีพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้สำเร็จการศึกษาต้องการให้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับการให้บริการหอสมุด การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมทั่วไป การให้บริการทั่วไป การแนะแนวและสวัสดิการ การให้บริการเกี่ยวกับอาหารและเครื่องดื่ม การให้บริการเกี่ยวกับงานทะเบียนและวัดผล และกิจกรรมนิสิต

ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2547, หน้า 68 – 70) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะการทำงานของบัณฑิต คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2543 – 2545 และความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา พบว่า ด้านภาวะการทำงานของบัณฑิต บัณฑิตร้อยละ 61.30 ทำงานแล้ว ร้อยละ 19.1 ยังไม่มีงานทำ และร้อยละ 19.6 ศึกษาต่อ บัณฑิตที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตสาขาวิชาโบราณคดี ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาคเอกชน ลักษณะของงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานประจำ และในการหางานทำส่วนใหญ่บัณฑิตจะสมัครงาน 2 - 4 ครั้ง

ส่วนใหญ่จะได้อ่านทำในระยะเวลาต่ำกว่า 3 เดือน และเหตุผลที่ทำให้ได้อ่านทำ คือ ความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่เรียนมา บัณฑิตส่วนใหญ่ได้ค่าจ้าง/เงินเดือน โดยเฉลี่ยเดือนละ 7,001 – 10,000 บาท และมีความพึงพอใจต่อค่าจ้าง/เงินเดือนที่ได้รับระดับน้อย ลักษณะงานที่ทำ บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ระดับน้อย การนำความรู้ที่ศึกษาไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ใน ระดับน้อย ปัญหาในการทำงานบัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าเกิดจากระบบการบริหารจัดการขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ ด้านความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตใน ระดับมาก และส่วนใหญ่เห็นว่าการผลิตบัณฑิตควรสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต และควรพัฒนาหลักสูตรใน ลักษณะบูรณาการและสหวิทยาการ และปรับปรุงให้ทันสมัย เน้นการนำวิชาการมาประยุกต์ใช้กับโลกสมัยใหม่ และควรเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การพูดในที่ชุมชน การพูดแสดงความคิดเห็น การเขียนบทความ/รายงานและหนังสือ และควรให้นักศึกษาฝึกงานก่อนสำเร็จการศึกษา

มานพ พรหมณ์ โชติและคณะ (2547, หน้า 368 – 377) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลผลิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและคุณภาพการทำงานของบัณฑิต พบว่า ผลผลิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับปริญญาตรี ในช่วงปีการศึกษา 2532 – 2542 ที่ผ่านมามีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเกือบ 2 หมื่นคนในแต่ละปีการศึกษา โดยมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีอัตราการออกกลางคันของนักศึกษาประมาณร้อยละ 77 – 78 และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยเฉลี่ยมีส่วนการปฏิบัติงานต่อการว่างงานและการศึกษาต่อเท่ากับ 60 : 40 สำหรับคุณภาพการทำงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ผู้ใช้บัณฑิตประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี สูงกว่าการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตเองเล็กน้อย โดยบัณฑิตมีสมรรถภาพ การปฏิบัติงานด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี จุดเด่นที่สุดในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาชีพ และจุดด้อยที่สุดในการปฏิบัติงานของบัณฑิต คือ ความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ

วรรษยา ขาวจันทร์ (2547, หน้า 56 – 62) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาติดตามผลบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ได้อ่านทำร้อยละ 70.4 ทำงานในองค์กรเอกชน ร้อยละ 86.15 ทำงานทำได้ภายใน 3 เดือน ร้อยละ 74.03 และทำงานตรงตามสาขาที่เรียนร้อยละ 71.86 ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับองค์ประกอบในการเรียน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่

ใหญ่มีภาพพจน์ที่ดีต่ออาจารย์ เกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิต พบว่ามีคุณสมบัติในระดับดี เกี่ยวกับความพร้อมของบัณฑิต พบว่าควรมีการสอนภาคปฏิบัติควบคู่ไปกับการสอนทฤษฎีเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะได้ปฏิบัติงานจริง ควรเน้นความพร้อมทางด้านภาษาและเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วย จุดบกพร่องในการผลิตบัณฑิต คือ ผลิตบัณฑิตเป็นนักทฤษฎีมากกว่านักปฏิบัติ และบัณฑิตมีความต้องการให้เน้นการสอนปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริงได้

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (2548, หน้า 7 – 9) ได้สำรวจความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2546 ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 71.68 ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่ตนเองเรียนมา ร้อยละ 15.13 ปฏิบัติงานใกล้เคียงกับสาขาวิชาที่ตนเองเรียนจบมา และร้อยละ 12.99 ปฏิบัติงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา หน่วยงานที่บัณฑิตปฏิบัติงาน ได้แก่ บริษัทเอกชน ร้อยละ 76.80 ส่วนราชการ ร้อยละ 21.27 และรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.93 การปฏิบัติที่นายจ้างมีความพึงพอใจมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องฝึกงาน หรือฝึกงานเพียงเล็กน้อย มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติที่นายจ้างมีความพึงพอใจ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ความกล้าในการแสดงออก และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งที่นายจ้างต้องการให้บัณฑิตปรับปรุงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความอดทนต่องานที่ทำ และด้านความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองเรียนจบ

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2548, หน้า 59 – 61) ทำการวิจัย เรื่อง สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญ คือ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา ลักษณะของสถาบันการศึกษา และการสมัครใจออกหางานทำ กล่าวคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสที่จะว่างงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกประมาณ 1.78 เท่า ผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์มีโอกาสที่จะว่างงานมากกว่าผู้ที่จบสาขาอื่นๆ ประมาณ 1.38 เท่า ผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีโอกาสว่างงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนประมาณ 1.67 เท่า และผู้ที่สมัครใจออกหางานทำมีโอกาสที่จะว่างงานมากกว่าผู้ที่ไม่สมัครใจออกหางานทำประมาณ 2.47 เท่า ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการว่างงานในเชิงโครงสร้าง คือ ปรับปรุงคุณภาพในการศึกษาและฝึกอบรมในระดับปริญญาตรีให้สูงขึ้น และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการว่างงานโดยรวม คือ ปรับระบบการศึกษาให้เอื้อต่อการเสริมประสบการณ์การทำงานในสภาพจริง และ

สอดคล้องต่อความต้องการของชุมชนพร้อมกับกระจายความเจริญและแหล่งงานไปยังภูมิภาคอย่างทั่วถึง

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2549, หน้า 27 – 29) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจมากต่อความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 – 2548 เกี่ยวกับเรื่องใส่ใจรับรู้กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความสามารถถ่ายทอดข้อมูลระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้โดยอาศัยความรู้เชิงวิชาการ ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจมากต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 – 2548 เกี่ยวกับเรื่องรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจมากต่อความมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 – 2548 เกี่ยวกับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา การทำงานอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ ความมีบุคลิกภาพที่ดี ความอดทนสูง และความมีมนุษยสัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 100 – 104) ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการมีโครงสร้างการใช้กำลังคนในระดับสูง : ระดับกลาง : ระดับต่ำ เป็นอัตราส่วนประมาณ 10 : 20 : 70 โครงสร้างการจ้างงานจำแนกเป็นสายงานบริหาร : สายงานหลัก : สายงานสนับสนุน ประมาณ 10 : 65 : 25 โดยสายงานบริหารรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก สายงานหลักรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี และสายงานสนับสนุนรับผู้จบปริญญาตรีและต่ำกว่า และพบปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน ได้แก่ ขาดแคลนกำลังคนระดับกลาง ขาดแคลนผู้จบใหม่ที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะงานบางสาขา เนื้อหาที่เรียนไม่ทันสมัย ไม่ก้าวทันความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี และไม่ครอบคลุมในเรื่องการบริหารจัดการ ทักษะการสื่อสาร และระบบประกันคุณภาพ ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาอังกฤษและภาษาไทย ความรู้ด้าน IT ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ส่วนวิทยากรและพี่เลี้ยงขาดทักษะในการสอนและการถ่ายทอดงาน ความต้องการกำลังคนในอนาคต ด้านปริมาณ คือ ต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิต ภาคบริการ และกลุ่มโลจิสติกส์ และด้านคุณภาพ คือ ต้องการ

กำลังคนที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ (1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น (2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ (3) คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษา ได้แก่ (1) ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและความก้าวหน้าทาง วิชาการและเทคโนโลยี (2) ควรเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะ ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และไอที (3) สอดแทรกเนื้อหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ความรักในองค์กร ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความอดทน และควรสอนเนื้อหาสาระที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต ได้แก่ ระบบ การประกันคุณภาพ การบริหารคุณภาพ การบริหารจัดการธุรกิจ เป็นต้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แล้วนำข้อมูลต่าง ๆ มารวบรวมเรียบเรียง เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 395 คน และผู้ใช้บัณฑิต ในปีการศึกษา 2547
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 315 คน และผู้ใช้บัณฑิต ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 50 คน
3. เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย
  - 3.1 ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต
  - 3.2 ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต
  - 3.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต
4. ตัวแปรในการวิจัย
  - 4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 4.1.1 สาขาวิชา
    - 4.1.2 การติดตามผลการปฏิบัติงาน
  - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
    - 4.2.1 ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
    - 4.2.2 ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต
    - 4.2.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต



## วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรของการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสารรายชื่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ของมหาวิทยาลัยบูรพา

2. สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ชนิด ได้แก่

**2.1 แบบสำรวจการมีงานทำ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและเขียนตอบ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้**

2.1.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แล้วกำหนดกรอบในการสร้างแบบสำรวจการมีงานทำ

2.1.2 สร้างแบบสำรวจการมีงานทำตามกรอบที่สร้างขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.1.2.1 ผศ.ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

2.1.2.2 ผศ.ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

2.1.2.3 ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

2.1.3 นำแบบสำรวจการมีงานทำที่ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาแล้วมาทดลองให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในปีการศึกษา 2546 จำนวน 3 คน ทดลองทำแบบสำรวจ และผู้วิจัยได้ซักถามเพื่อทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสำรวจ ซึ่งพบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทั้งสามคนเข้าใจดี และสามารถเติมข้อความได้ครบถ้วนและถูกต้อง

2.1.4 จัดพิมพ์แบบสำรวจการมีงานทำตามแบบสมบูรณ์ให้เพียงพอกับจำนวนบัณฑิตที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยสำหรับการวิจัยต่อไป

**2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิต เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้**

2.2.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามผู้ใช้บัณฑิตในการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แล้วกำหนดกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิต

2.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบที่สร้างขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบแบบสำรวจการปฏิบัติงานทำที่ปรากฏรายชื่อในข้อ 2.1.2.1 – 2.1.2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้าง

2.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตที่ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาแล้วมาทดลองให้ผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 3 คน ทดลองสัมภาษณ์นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยได้สังเกตการสัมภาษณ์อยู่ด้วย และหลังจากสัมภาษณ์เสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ซักถามเพื่อทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ทั้งสามคนเข้าใจข้อคำถามในการสัมภาษณ์ได้ดี และสามารถตอบแบบสัมภาษณ์ได้อย่างชัดเจน

2.1.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยสำหรับใช้ในการวิจัยต่อไป

3. สำรวจการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 395 คน โดยใช้แบบสำรวจการปฏิบัติงานทำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแจกให้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวันที่บัณฑิตมาฝึกซ้อมเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งมีจำนวน 335 คน และขอความร่วมมือให้บัณฑิตกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.03 ปรากฏว่า บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้งหมด จำนวน 175 แห่ง จำแนกเป็นหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 74 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.29 หน่วยงานราชการ จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.43 สถานประกอบการ จำนวน 80 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.71 และโรงพยาบาล จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.57

4. คัดเลือกผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 50 คน โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ใช้บัณฑิต โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

4.1 เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิต และมีความจำกัด

ทางด้านงบประมาณ และระยะเวลา จึงจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัยบูรพามากที่สุด เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสัมภาษณ์ ผลการคัดเลือกปรากฏว่า หน่วยงานของผู้ใช้บัณฑิตทั้งหมด จำนวน 175 แห่ง เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 100 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษา 48 แห่ง สถานประกอบการ 28 แห่ง หน่วยงานราชการ 14 แห่ง และโรงพยาบาล 10 แห่ง และเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ จำนวน 75 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษา 31 แห่ง สถานประกอบการ 41 แห่ง หน่วยงานราชการ 0 แห่ง และโรงพยาบาล 3 แห่ง ผู้วิจัยจึงเลือกหน่วยงานของผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 50 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษา 24 แห่ง สถานประกอบการ 14 แห่ง หน่วยงานราชการ 7 แห่ง และโรงพยาบาล 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

4.2 เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย ยินดีและมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่เดินทางไปสัมภาษณ์ ผลการคัดเลือกได้ผู้ใช้บัณฑิตตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จำนวน 50 คน เป็นผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 24 คน จากสถานประกอบการ จำนวน 14 คน จากหน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน และจากโรงพยาบาล จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

5. ผู้วิจัยได้ประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดทุกแห่ง เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เมื่อผู้ใช้บัณฑิตตอบตกลงที่จะให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่งไปยังผู้ใช้บัณฑิตที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จากนั้นจึงประสานงานนัดหมายวันที่จะสัมภาษณ์ ผู้ใช้บัณฑิตที่นัดหมายวันที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย ยินดีและมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยนี้

6. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 50 คน ประกอบด้วยผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 24 คน สถานประกอบการ จำนวน 14 คน หน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน และโรงพยาบาล จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน เกี่ยวกับเหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน การปฏิบัติงานของบัณฑิต และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ผู้สัมภาษณ์ คือ ผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 3 คน ซึ่งผู้ช่วยผู้วิจัยดังกล่าวได้ศึกษาแบบสัมภาษณ์และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ช่วยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก ขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. แนะนำตัวเองและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์
2. พูดคุยเรื่องทั่วไป เพื่อทำความรู้จักและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. เริ่มการสัมภาษณ์ โดยการถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น ชื่อ- นามสกุล

อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวทำเป็นแผ่นข้อมูลบุคคล (Face Sheet) ซึ่งขณะที่มีการสัมภาษณ์กันนั้น มีการบันทึกเสียงด้วย โดยการขออนุญาตบันทึกเสียงจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกราย

4. สัมภาษณ์เชิงลึก โดยการถามคำถามปลายเปิดแบบเจาะลึกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบโดยการเล่าออกมาโดยละเอียด อาจมีการถามนำบ้าง ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. ขณะที่มีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจดบันทึกแบบย่อของคำให้สัมภาษณ์ สังเกตและบันทึกปฏิบัติการโต้ตอบ พฤติกรรมท่าทีที่แสดงออกมา เพื่อสังเกตว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความจริงใจที่จะตอบคำถามหรือไม่ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงหรือไม่ โดยจดเฉพาะถ้อยคำสำคัญ หัวข้อ ประเด็นที่น่าสนใจ และหลีกเลี่ยงการจดบันทึกที่ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปเรียบเรียงเป็นบันทึกฉบับสมบูรณ์

6. ปิดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทบทวนความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลให้ผู้ให้สัมภาษณ์ฟัง เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้อง และกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์

7. บันทึกผลการให้สัมภาษณ์จากการถอดเทปบันทึกเสียงทันที เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้องของการจดบันทึก โดยจะกระทำหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นในแต่ละวันเพื่อป้องกันการลืมประเด็นของการสัมภาษณ์ โดยการเขียนบันทึกถ้อยคำเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ทั้งหมด ถ้าหากคำตอบยาวมาก จะเขียนบันทึกเฉพาะเนื้อหาสาระที่ต้องการเท่านั้น ผู้วิจัยเว้นริมกระดาษทางซ้ายมือเพื่อทำดัชนีข้อมูล

### อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องบันทึกเสียง
2. สมุดบันทึกข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสำรวจการมีงานทำว่าบัณฑิตได้ให้ข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ บันทึกคำตอบลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. บันทึกหน่วยงานของผู้ใช้บัณฑิตทั้งหมดลงในเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วจัดกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตและหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
3. บันทึกข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อติดตามผลการดำเนินงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในปีการศึกษา 2547 (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในปีการศึกษา 2547 และ (3) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

### ผลการศึกษการดำเนินงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547

ตารางที่ 1 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาดอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	114	36.20
เพศหญิง	201	63.80
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 1 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2547 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.80 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 36.20 เป็นเพศชาย

ตารางที่ 2 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตอแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	31	9.80
2. ภาษาอังกฤษ	19	6.00
3. ชีววิทยา	13	4.10
4. เคมี	6	1.90
5. ฟิสิกส์	3	1.00
6. ภาษาไทย	14	4.40
7. คณิตศาสตร์	9	2.90
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	46	14.60
9. การประถมศึกษา	26	8.30
10. สังคมศึกษา	14	4.40
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	134	42.50
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 42.50 สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาได้แก่สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา ชีววิทยา คณิตศาสตร์ และเคมี คิดเป็นร้อยละ 14.60, 9.80, 8.30, 6.00, 4.40, 4.40, 4.10, 2.90 และ 1.90 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือร้อยละ 1.00 สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาฟิสิกส์

ตารางที่ 3 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามสถานภาพ  
ของการไม่ว่างงานและว่างงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. ไม่ว่างงาน</b>	<b>286</b>	<b>90.79</b>
1.1 ได้งานทำภายใน 1 ปี	236	82.52
1.2 ประกอบอาชีพอิสระ	22	7.69
1.3 ศึกษาต่อ	28	9.79
<b>2. ว่างงาน</b>	<b>29</b>	<b>9.21</b>
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตาม  
สถานภาพของการไม่ว่างงานและการว่างงาน พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 90.79 ไม่ว่างงาน  
และร้อยละ 9.21 ว่างงาน เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ว่างงาน พบว่า ร้อยละ 82.52 ได้งานทำภายใน  
1 ปี รองลงมาได้แก่ ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 9.79 และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 7.69 ประกอบอาชีพ  
อิสระ



ตารางที่ 4 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน  
จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนบัณฑิตที่ ตอบแบบสอบถาม	จำนวนบัณฑิตที่ไม่ ว่างงาน	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	31	29	90.63
2. ภาษาอังกฤษ	19	19	100.00
3. ชีววิทยา	13	13	100.00
4. เคมี	6	6	100.00
5. ฟิสิกส์	3	3	100.00
6. ภาษาไทย	14	14	100.00
7. คณิตศาสตร์	9	9	100.00
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	46	42	91.30
9. การประถมศึกษา	26	25	96.15
10. สังคมศึกษา	14	10	71.43
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	134	116	86.57
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>286</b>	<b>90.79</b>

จากตารางที่ 4 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 90.79 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาที่ไม่ว่างงาน ร้อยละ 100.00 ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, ชีววิทยา, เคมี, ฟิสิกส์, ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ รองลงมาได้แก่ สาขาวิชา การประถมศึกษา, เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา, การศึกษาปฐมวัย และเทคโนโลยีทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.15, 91.30, 90.63 และ 86.57 ตามลำดับ ที่น้อยที่สุด คือ สังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตารางที่ 5 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงาน จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนบัณฑิตที่ ตอบแบบสอบถาม	จำนวนบัณฑิตที่ ว่างงาน	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	31	2	6.45
2. ภาษาอังกฤษ	19	0	0
3. ชีววิทยา	13	0	0
4. เคมี	6	0	0
5. ฟิสิกส์	3	0	0
6. ภาษาไทย	14	0	0
7. คณิตศาสตร์	9	0	0
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	46	4	8.70
9. การประถมศึกษา	26	1	3.85
10. สังคมศึกษา	14	4	28.57
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	134	18	13.43
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>29</b>	<b>9.21</b>

จากตารางที่ 5 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงานคิดเป็นร้อยละ 9.21 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาที่ว่างงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.57 คือสาขาวิชาสังคมศึกษา รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา, การศึกษาปฐมวัย และการประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.43, 8.70, 6.45 และ 3.85ตามลำดับ ที่น้อยที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, ชีววิทยา, เคมี, ฟิสิกส์, ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ว่างงานคิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 6 สรุปร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ทำงาน ว่างงาน ได้งานทำใน 1 ปี มีอาชีพอิสระ และศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา	บัณฑิตที่สอบแบบสอบถาม	จำนวนบัณฑิตไม่ทำงาน	ร้อยละ	จำนวนบัณฑิตว่างงาน	ร้อยละ	บัณฑิตที่ได้อาชีพใน 1 ปี	ร้อยละ	บัณฑิตที่มีอาชีพอิสระ	ร้อยละ	บัณฑิตที่ศึกษาต่อ	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	34	31	29	93.55	2	6.45	22	70.97	1	3.23	6	19.35
2. ภาษาอังกฤษ	26	19	19	100.00	0	0.00	16	84.21	1	5.26	2	10.53
3. ชีววิทยา	19	13	13	100.00	0	0.00	10	76.92	0	0.00	3	23.08
4. เคมี	10	6	6	100.00	0	0.00	3	50.00	1	16.67	2	33.33
5. ฟิสิกส์	5	3	3	100.00	0	0.00	3	100.00	0	0.00	0	0.00
6. ภาษาไทย	18	14	14	100.00	0	0.00	12	85.71	0	0.00	2	14.29
7. คณิตศาสตร์	9	9	9	100.00	0	0.00	8	88.89	0	0.00	1	11.11
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	70	46	42	91.30	4	8.70	33	71.74	9	19.56	0	0.00
9. การประถมศึกษา	26	26	25	96.15	1	3.85	21	80.77	0	0.00	4	15.38
10. สังคมศึกษา	17	14	10	71.43	4	28.57	7	50.00	1	7.14	2	14.29
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	161	134	116	86.57	18	13.43	101	75.37	9	6.72	6	4.48
รวม	395	315	286	90.79	29	9.21	236	74.92	22	6.98	28	8.89

จากตารางที่ 6 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน ว่างงาน ได้งานทำใน 1 ปี ประกอบอาชีพอิสระ และศึกษาต่อ ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ และจำแนกตามสาขาวิชา ปรากฏดังนี้

เกี่ยวกับบัณฑิตที่ไม่ว่างงาน ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ ปรากฏว่า บัณฑิตไม่ ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 90.79 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา ปรากฏว่า บัณฑิตสาขาวิชาที่ไม่ว่างงานมาก ที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาการประถมศึกษา การศึกษาปฐมวัย เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.15, 93.55, 91.30, และ 86.57 ตามลำดับ และที่ไม่ ว่างงานน้อยที่สุด คือ สาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.43

เกี่ยวกับบัณฑิตที่ว่างงาน ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ ปรากฏว่า บัณฑิตที่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 9.21 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา ปรากฏว่า บัณฑิตสาขาวิชาที่ว่างงานมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา การศึกษาปฐมวัยและการประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.43, 8.70, 6.45 และ 3.85 ตามลำดับ และสาขาวิชาที่ไม่มีบัณฑิตว่างงาน ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์

เกี่ยวกับบัณฑิตที่ได้งานทำใน 1 ปี ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ ปรากฏว่า บัณฑิต ที่ได้งานทำใน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.92 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา ปรากฏว่า บัณฑิตสาขาวิชาที่ได้ งานทำใน 1 ปี มากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การประถมศึกษา ชีววิทยา เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา และการศึกษาปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ 88.89, 85.71, 84.21, 80.77, 76.92, 75.37, 71.74 และ 70.97 ตามลำดับ และที่ได้งานทำใน 1 ปี น้อยที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 คือ สาขาสังคมศึกษา และเคมี

เกี่ยวกับบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ ปรากฏว่า บัณฑิตที่ประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 6.98 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา ปรากฏว่า บัณฑิต สาขาวิชาที่ประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 19.56 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาเคมี สังคมศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา ภาษาอังกฤษ และการศึกษาปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ 16.67, 7.14, 6.72, 5.26 และ 3.23 ตามลำดับ และสาขาวิชา ที่ไม่มีบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการประถมศึกษา

เกี่ยวกับบัณฑิตที่ศึกษาต่อ ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ ปรากฏว่า บัณฑิตที่ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 8.89 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา ปรากฏว่า บัณฑิตสาขาวิชาที่ศึกษาต่อมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาเคมี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ภาษาไทยสังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 23.08, 19.35, 15.38, 14.29, 14.29, 11.11, 10.53 และ 4.48 ตามลำดับ และสาขาวิชาที่ไม่มีบัณฑิตศึกษาต่อ ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์ และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

ตารางที่ 7 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงานและได้งานทำ ภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนบัณฑิตที่ ตอบแบบสอบถาม	จำนวนบัณฑิตที่ ไม่ว่างงาน	ได้งานทำภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพ อิสระ (คน)	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	31	29	23	79.31
2. ภาษาอังกฤษ	19	19	17	89.47
3. ชีววิทยา	13	13	10	76.92
4. เคมี	6	6	4	66.67
5. ฟิสิกส์	3	3	3	100.00
6. ภาษาไทย	14	14	12	85.71
7. คณิตศาสตร์	9	9	8	88.87
8. เทคโนโลยี อุตสาหกรรมศึกษา	46	42	42	100.00
9. การประถมศึกษา	26	25	21	84.00
10. สังคมศึกษา	14	10	8	80.00
11. เทคโนโลยี ทางการศึกษา	134	116	110	94.83
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>286</b>	<b>258</b>	<b>90.21</b>

จากตารางที่ 7 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ไม่ว่างงาน และได้งานทำภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา คิดเป็นร้อยละ 90.21 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาฟิสิกส์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรมศึกษาได้งานทำภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, ภาษาอังกฤษ, คณิตศาสตร์, ภาษาไทย, การประถมศึกษา, สังคมศึกษา, การศึกษาปฐมวัย, ชีววิทยา, คิดเป็นร้อยละ 94.83, 89.47, 88.87, 85.71, 84.00, 80.00, 79.31 และ 76.92 ตามลำดับ ที่น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาเคมี คิดเป็นร้อยละ 66.67

ตารางที่ 8 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	1	4.55
2. ภาษาอังกฤษ	1	4.55
3. ชีววิทยา	0	0
4. เคมี	1	4.55
5. ฟิสิกส์	0	0
6. ภาษาไทย	0	0
7. คณิตศาสตร์	0	0
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	9	40.90
9. การประถมศึกษา	0	0
10. สังคมศึกษา	1	4.55
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	9	40.90
<b>รวม</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 8 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.90 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, สาขาวิชาเคมี และสาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.55 เท่ากัน

ตารางที่ 9 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน ผู้ศึกษาต่อ	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	6	21.43
2. ภาษาอังกฤษ	2	7.14
3. ชีววิทยา	3	10.72
4. เคมี	2	7.14
5. ฟิสิกส์	0	0
6. ภาษาไทย	2	7.14
7. คณิตศาสตร์	1	3.57
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	0	0
9. การประถมศึกษา	4	14.29
10. สังคมศึกษา	2	7.14
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	6	21.43
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 9 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 21.43 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชา เทคโนโลยีทางการศึกษา และสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาการประถมศึกษา, สาขาวิชาชีววิทยา, สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, สาขาวิชาเคมี และสาขาวิชาสังคมคิดเป็นร้อยละ 14.29, 10.72, 7.14, 7.14 และ 7.14 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 3.57 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์



ตารางที่ 10 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงาน  
จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน ผู้ว่างงาน	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	2	6.90
2. ภาษาอังกฤษ	0	0
3. ชีววิทยา	0	0
4. เคมี	0	0
5. ฟิสิกส์	0	0
6. ภาษาไทย	0	0
7. คณิตศาสตร์	0	0
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	4	13.80
9. การประถมศึกษา	1	3.44
10. สังคมศึกษา	4	13.80
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	18	62.06
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 10 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ว่างงาน จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.06 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชา เทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และสาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.80 เท่ากันทั้งสองสาขา และ ร้อยละ 3.44 สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตสาขาวิชาที่ไม่มีผู้ว่างงาน ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์

ตารางที่ 11 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำภายใน 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	23	8.91
2. ภาษาอังกฤษ	17	6.60
3. ชีววิทยา	10	3.87
4. เคมี	4	1.55
5. ฟิสิกส์	3	1.16
6. ภาษาไทย	12	4.65
7. คณิตศาสตร์	8	3.10
8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	42	16.28
9. การประถมศึกษา	21	8.14
10. สังคมศึกษา	8	3.10
11. เทคโนโลยีทางการศึกษา	110	42.64
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 11 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ และประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.64 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยี-อุตสาหกรรมศึกษา, การศึกษาปฐมวัย, การประถมศึกษา, ภาษาอังกฤษ, ภาษาไทย, ชีววิทยา, คณิตศาสตร์, สังคมศึกษา และเคมี คิดเป็นร้อยละ 16.28, 8.91, 8.14, 6.60, 4.65, 3.87, 3.10, 3.10 และ 1.55 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือร้อยละ 1.16 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชา ฟิสิกส์

ตารางที่ 12 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำและประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	จำนวนผู้ได้งานทำ (คน)	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	31	23	74.19
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	19	17	89.47
3. สาขาวิชาชีววิทยา	13	10	76.92
4. สาขาวิชาเคมี	6	4	66.67
5. สาขาวิชาฟิสิกส์	3	3	100
6. สาขาวิชาภาษาไทย	14	12	85.71
7. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	9	8	88.89
8. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา	46	42	91.30
9. สาขาวิชาการประถมศึกษา	26	21	80.77
10. สาขาวิชาสังคมศึกษา	14	8	57.14
11. สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา	134	110	82.09
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>258</b>	<b>81.90</b>

จากตารางที่ 12 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำและประกอบอาชีพอิสระ จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสาขาวิชา พบว่า ที่มากที่สุดคือ ร้อยละ 100 เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาฟิสิกส์ รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยี-อุตสาหกรรม, สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, สาขาวิชาคณิตศาสตร์, สาขาวิชาภาษาไทย, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, สาขาวิชาการประถมศึกษา, สาขาวิชาชีววิทยา, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาเคมี คิดเป็นร้อยละ 91.30, 89.47, 88.89, 85.71, 82.09, 80.77, 76.92, 74.19 และ 66.67 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ สาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.14

ตารางที่ 13 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำตรงตามสาขาวิชาที่เรียน  
จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนทั้งหมดที่ ได้งานทำ	การได้งานทำตรงตามสาขา ที่เรียน		การได้งานทำไม่ตรง ตามสาขาที่เรียน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาปฐมวัย	23	21	91.30	2	8.7
2. ภาษาอังกฤษ	17	17	100.00	0	0.00
3. ชีววิทยา	10	9	90.00	1	10.00
4. เคมี	4	4	100.00	0	0.00
5. ฟิสิกส์	3	3	100.00	0	0.00
6. ภาษาไทย	12	8	66.67	4	33.33
7. คณิตศาสตร์	8	8	100.00	0	0.00
8. เทคโนโลยี	42	30	71.43	12	28.57
อุตสาหกรรมศึกษา					
9. การประถมศึกษา	21	16	76.19	5	23.81
10. สังคมศึกษา	8	6	75.00	2	25.00
11. เทคโนโลยีทางการ ศึกษา	110	99	90.00	11	10.00
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>221</b>	<b>85.66</b>	<b>37</b>	<b>14.34</b>

จากตารางที่ 13 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.66 ได้งานทำตรงตามสาขาวิชาที่เรียน เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ เคมี ฟิสิกส์ และคณิตศาสตร์ ได้งานทำตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมากที่สุดคือ คิดเป็น ร้อยละ 100 รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, สาขาวิชาชีววิทยา, สาขาวิชาเทคโนโลยี ทางการศึกษา, สาขาวิชาการประถมศึกษา, สาขาวิชาสังคมศึกษา และสาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 91.30, 90.00, 90.00, 76.19, 75.00 และ 71.43 ตามลำดับ และที่ได้งานทำตรงตามสาขาวิชาที่เรียนน้อยที่สุด คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 66.67

ตารางที่ 14 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ  
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานทำก่อนการได้งาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 เดือน	4	1.55
2. 1 เดือน	86	33.33
3. 2 เดือน	57	22.09
4. 3 เดือน	25	9.70
4. 4 เดือน	7	2.71
6. 5 เดือน	9	3.49
7. 6 เดือน	5	1.94
8. 7 เดือน	16	6.20
9. มากกว่า 7 เดือน	49	18.99
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 14 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ  
จำแนกตามระยะเวลาการทำงานทำก่อนการได้งาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 33.33 ใช้เวลาใน  
การทำงานทำ 1 เดือน รองลงมาได้แก่ ใช้เวลาในการทำงานทำ 2 เดือน, มากกว่า 7 เดือน, 7 เดือน  
, 5 เดือน, 4 เดือน และ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 22.09, 18.99, 9.70, 6.20, 3.49, 2.71 และ 1.94  
ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ ใช้เวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.55

### ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของ  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 เป็นดังนี้

ตารางที่ 15 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 ที่ได้งานทำ จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มาก	102	43.22
2. ปานกลาง	124	52.54
3. น้อย	10	4.24
<b>รวม</b>	<b>236</b>	<b>100.00</b>
<b>ไม่ตอบ</b>	<b>22</b>	
<b>รวม</b>	<b>236</b>	

จากตารางที่ 15 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.54 มีระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำปานกลาง รองลงมาคือ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำมาก คิดเป็นร้อยละ 43.22 น้อยที่สุด คือ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.24

ตารางที่ 16 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามการปฏิบัติขณะว่างงาน

การปฏิบัติขณะว่างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. รอฟังการตอบรับจากหน่วยงาน	18	78.30
2. กำลังหาความรู้เพิ่มเติม	3	13.00
3. อื่น ๆ	2	8.70
<b>รวม</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 16 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามการปฏิบัติขณะว่างงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.30 รอฟังการตอบรับจากหน่วยงาน รองลงมาคือ กำลังหาความรู้เพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 13.00 น้อยที่สุด คือ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.70

ผลการศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของ  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

ตารางที่ 17 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานทางการศึกษา	74	42.29
2. สถานประกอบการ	80	45.71
3. หน่วยงานราชการ	13	7.43
4. โรงพยาบาล	8	4.57
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 17 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามประเภท  
ของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.71 เป็นประเภทสถานประกอบการ รองลงมาคือ  
หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.29 และ 7.43 ตามลำดับ  
น้อยที่สุด คือ หน่วยงานประเภทโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 4.57

ตารางที่ 18 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามที่ตั้งของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด	100	57.14
2. จังหวัดอื่น	75	42.86
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 18 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามที่ตั้งของ  
หน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.14 ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด  
และร้อยละ 42.86 ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น

ตารางที่ 19 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี  
ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานทางการศึกษา	48	48.00
2. สถานประกอบการ	28	28.00
3. หน่วยงานราชการ	14	14.00
4. โรงพยาบาล	10	10.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 19 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใน  
จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่  
ร้อยละ 48.00 เป็นประเภทหน่วยงานทางการศึกษา รองลงมาคือ สถานประกอบการ และ  
หน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 28.00 และ 14.00 ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ หน่วยงาน  
ประเภทโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 20 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น  
จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานทางการศึกษา	31	41.33
2. สถานประกอบการ	41	54.67
3. หน่วยงานราชการ	0	0.00
4. โรงพยาบาล	3	4.00
<b>รวม</b>	<b>75</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 20 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใน  
จังหวัดอื่นๆ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.67 เป็นประเภท  
สถานประกอบการ รองลงมาคือ หน่วยงานทางการศึกษา และโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ  
41.33 และ 4.00 ตามลำดับ และไม่มีหน่วยงานราชการ



ตารางที่ 21 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี  
ระยอง จันทบุรี และตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามประเภท  
ของหน่วยงาน

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน ทั้งหมด	ร้อยละ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ร้อยละ
1. หน่วยงานทางการศึกษา	48	48.00	24	24.00
2. สถานประกอบการ	28	28.00	14	14.00
3. หน่วยงานราชการ	14	14.00	7	7.00
4. โรงพยาบาล	10	10.00	5	5.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>50</b>	<b>50.00</b>

จากตารางที่ 21 ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2547 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใน  
จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามประเภท  
ของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 24.00 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา รองลงมาคือ สถาน  
ประกอบการ หน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ 7.00 ตามลำดับและโรงพยาบาล  
น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 22 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับวิธีการรับสมัคร

วิธีการรับสมัคร	ความถี่
1. เปิดรับสมัครเอง	
1.1 ติดประกาศรับสมัครหน้าโรงเรียน/สถานประกอบการ	20
1.2 ติดต่อทางโทรศัพท์จากการฝึกงานมาก่อน	4
1.3 ประกาศการรับสมัครทางสื่ออินเทอร์เน็ต วิทยุ และหนังสือพิมพ์	7
2. ติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด	5
3. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ	7
4. บัณฑิตเขียนใบสมัครเองด้วยตนเองที่โรงเรียน/สถานประกอบการ	2
5. การสอบบรรจุ	5
<b>รวม</b>	<b>50</b>

จากตารางที่ 22 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับวิธีการรับสมัคร พบว่า ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการรับสมัครด้วยตนเอง โดยการติดประกาศที่หน้าโรงเรียน/สถานประกอบการ มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 20 คน รองลงมาได้แก่ ประกาศการรับสมัครทางสื่ออินเทอร์เน็ต วิทยุ และหนังสือพิมพ์, ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ, ติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด, การสอบบรรจุ และติดต่อทางโทรศัพท์จากการฝึกงานมาก่อน มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 7, 7, 5, 5 และ 4 คน ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ บัณฑิตเขียนใบสมัครเองด้วยตนเองที่โรงเรียน/สถานประกอบการ มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 2 คน

ตารางที่ 23 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับเหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา  
เข้าทำงาน

เหตุผลที่เลือกเข้าทำงาน	ความถี่
1. มีทัศนคติค่อนข้างดี	2
2. มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี	4
3. มีบุคลิกภาพดี	4
4. มีประสบการณ์	7
5. หน่วยงานขาดบุคลากรด้านนี้	3
6. เป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก	2
7. พิจารณาจากการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอนและฝึกงาน	2
8. มีความประพฤติดี	3
9. มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์	2
10. ได้รับคำแนะนำจากบุคคลภายในหน่วยงาน	3
11. มีความกระตือรือร้น	2
12. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	2
13. มีความซื่อสัตย์	2
14. การเดินทางไปมาระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับบ้านพักสะดวก	2
15. บัณฑิตมีคุณสมบัติตามที่ต้องการของหน่วยงาน	4
16. บัณฑิตมีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว	3
17. มีความรู้ความสามารถ	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>50</b>

จากตารางที่ 23 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับเหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะเลือกบัณฑิตที่มีประสบการณ์ รองลงมาได้แก่ มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี, มีบุคลิกภาพดี, บัณฑิตมีคุณสมบัติตามที่ต้องการของหน่วยงาน หน่วยงานขาดบุคลากรด้านนี้, มีความประพฤติดี, ได้รับคำแนะนำจากบุคคลภายในหน่วยงาน, บัณฑิตมีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติค่อนข้างดี, เป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก, พิจารณาจากการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอนและฝึกงาน, มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์, มีความกระตือรือร้น, มีมนุษยสัมพันธ์ดี, มีความซื่อสัตย์ และการเดินทางไปมาระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับบ้านพักสะดวก

ตารางที่ 24 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต

การปฏิบัติงานของบัณฑิต	ความถี่
1. มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดี	19
2. ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์	20
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและปรับตัวได้ดี	4
4. สามารถเรียนรู้งานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว	2
5. มีความตรงต่อเวลา	3
6. มีความขยัน	2
7. มีความสามารถทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี	2
8. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1
9. มีสัมมาคารวะ	1
10. มีความคิดสร้างสรรค์	1
11. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	2
<b>รวม</b>	<b>57</b>

จากตารางที่ 24 ความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต พบว่า ส่วนใหญ่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 20 และ 19 ความเห็น ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและปรับตัวได้ดี, มีความตรงต่อเวลา, สามารถเรียนรู้งานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว, มีความขยัน, มีความสามารถทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 4, 3, 2, 2, 2, และ 2 ความเห็น ตามลำดับ น้อยที่สุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน, มีสัมมาคารวะ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีผู้ใช้บัณฑิตแสดงความคิดเห็น 1 ความเห็นเท่ากัน

ตารางที่ 25 คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามการให้คะแนนเฉลี่ยเทียบ 10 ของผู้ใช้บัณฑิต จำแนกตามคุณลักษณะของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2547

คุณลักษณะของบัณฑิต	คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพบัณฑิต	ระดับ	อันดับที่
1. ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครู	8.07	ดีมาก	11
2. การนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน	7.84	ดี	13
3. ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอก	8.20	ดีมาก	6
4. การนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	7.84	ดีมาก	13
5. ความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์	8.87	ดีมาก	1
6. การนำความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	8.73	ดีมาก	2
7. ความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ	7.54	ดี	15
8. การนำความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน	7.54	ดี	16
9. ความชาญฉลาดในการนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน	8.31	ดีมาก	5
10. การเป็นผู้ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	8.16	ดีมาก	10
11. ความเพียบพร้อมในความเป็นครู	8.16	ดีมาก	8
12. ความเพียบพร้อมในความเป็นผู้นำทางการศึกษา	7.77	ดี	10
13. การมีจิตสำนึกในความเป็นครู	8.17	ดีมาก	9
14. ความเป็นผู้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล	8.20	ดีมาก	6
15. ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรม	8.17	ดีมาก	3
16. การมีบุคลิกภาพ ทักษะคดีและค่านิยมที่ดีตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย	8.73	ดีมาก	4
ภาพรวมของการปฏิบัติงาน	8.46	ดีมาก	1

จากตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพบัณฑิตตามการให้คะแนนเฉลี่ยเทียบ 10 ของผู้ใช้บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 ปรากฏว่า ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนระดับคุณภาพเกี่ยวกับภาพรวมในการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ เท่ากับ 8.46 ซึ่งจัดอยู่ในระดับดีมาก

เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะของบัณฑิต ปรากฏว่า ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตในระดับดีมาก 12 ด้าน ด้านที่ได้คะแนนคุณภาพสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ รองลงมาได้แก่ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักเหตุผลและคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพทัศนคติและค่านิยมที่ดีตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย ด้านความชาญฉลาดในการนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอก ด้านความเป็นผู้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล ความเพียบพร้อมในความเป็นครู ด้านการมีจิตสำนึกในความเป็นครู ด้านการเป็นผู้ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครู และด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตในระดับดี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียบพร้อมในความเป็นผู้นำทางการศึกษา ด้านความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และด้านที่ต่ำกว่าทุกด้าน คือ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### จุดพัฒนาบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

1. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ ไม่ค่อยปรึกษาใครชอบตัดสินใจด้วยตนเอง
2. ควรพัฒนาด้านพัฒนาภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น
3. การพูดควรพูดจาให้ชัดเจน
4. ควรให้บัณฑิตเรียนรู้ศาสตร์ที่หลากหลายสอดคล้องกับตลาดแรงงาน รู้จักประยุกต์ใช้วิชากับการทำงาน แม้ต่อไปจะทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จ
5. ควรสอนเรื่องการร่างหนังสือราชการ การทำจดหมายเวียน
6. ควรพัฒนานิสิตด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 และคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ศึกษา ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 และศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 395 คน และผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2547 ที่มาเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 315 คน และผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 50 คน เนื้อหาที่ใช้ในการติดตามผล ประกอบด้วย ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต ตัวแปรในการวิจัย คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ สาขาวิชา และการติดตามผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิต และคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. สํารวจการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 395 คน โดยใช้แบบสำรวจการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แจกให้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในวันที่บัณฑิตมาฝึกซ้อมเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งมีจำนวน 335 คน และขอความร่วมมือให้บัณฑิตกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.03 ปรากฏว่า บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้งหมด จำนวน 175 แห่ง จำแนกเป็นหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 74 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.29 หน่วยงานราชการ จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.43 สถานประกอบการ จำนวน 80 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.71 และโรงพยาบาล จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.57

2. คัดเลือกผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 50 คน โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ใช้บัณฑิต โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

2.1 เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิต และมีความจำกัดทางด้านงบประมาณ และระยะเวลา จึงจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัยบูรพามากที่สุด เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสัมภาษณ์ ผลการคัดเลือกปรากฏว่า หน่วยงานของผู้ใช้บัณฑิตทั้งหมด จำนวน 175 แห่ง เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 100 แห่ง และเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ จำนวน 75 แห่ง หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ประกอบด้วย สถานศึกษา 48 แห่ง สถานประกอบการ 28 แห่ง หน่วยงานราชการ 14 แห่ง และโรงพยาบาล 10 แห่ง รวม 100 แห่ง และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ประกอบด้วย สถานศึกษา 31 แห่ง สถานประกอบการ 41 แห่ง หน่วยงานราชการ 0 แห่ง และโรงพยาบาล 3 แห่ง รวม 75 แห่ง ผู้วิจัยจึงเลือกหน่วยงานของผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 50 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษา 24 แห่ง สถานประกอบการ 14 แห่ง หน่วยงานราชการ 7 แห่ง และโรงพยาบาล 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดทั้งหมด

2.2 เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย ยินดีและมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่เดินทางไปสัมภาษณ์ ผลการคัดเลือกได้ผู้ใช้บัณฑิตตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จำนวน 50 คน เป็นผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 24 คน จากสถานประกอบการ จำนวน 14 คน จากหน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน และจากโรงพยาบาล จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

3. ผู้วิจัยได้ประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดทุกแห่ง เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เมื่อผู้ใช้บัณฑิตตอบตกลงที่จะให้ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่งไปยังผู้ใช้บัณฑิตที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จากนั้นจึงประสานงานนัดหมายวันที่จะสัมภาษณ์ ผู้ใช้บัณฑิตที่นัดหมายวันที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย ยินดีและมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลในการวิจัยนี้



4. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 จำนวน 50 คน ประกอบด้วยผู้ใช้บัณฑิตจากหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 24 คน สถานประกอบการ จำนวน 14 คน หน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน และโรงพยาบาล จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน เกี่ยวกับระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต เหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน ผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต และจุดที่ควรพัฒนาบัณฑิต ผู้สัมภาษณ์ คือ ผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 3 คน ซึ่งผู้ช่วยผู้วิจัยดังกล่าวได้ศึกษาแบบสัมภาษณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน และผ่านการทดลองสัมภาษณ์มาแล้ว

### สรุปผลการวิจัย

ผลการติดตามการปฏิบัติงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะการปฏิบัติงานทำบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 มีดังนี้

1.1 การไม่ว่างงาน ในภาพรวมพบว่า บัณฑิตร้อยละ 90.79 ไม่ว่างงาน โดยร้อยละ 82.52 ได้งานทำในหน่วยงาน ร้อยละ 7.69 ประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละ 9.79 ศึกษาต่อ เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาที่บัณฑิตไม่ว่างงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์

1.2 การว่างงาน ในภาพรวมพบว่า บัณฑิตร้อยละ 9.21 ว่างงาน เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาที่มีบัณฑิตว่างงานมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.57

1.3 การได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมพบว่า บัณฑิตร้อยละ 90.21 ได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาที่ได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์ และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา และสาขาที่ได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาเคมี คิดเป็น ร้อยละ 66.67

1.4 การประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมพบว่า บัณฑิตร้อยละ 6.98 ประกอบอาชีพอิสระ เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาที่ประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา และสาขาวิชาที่ไม่มีบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการประถมศึกษา

1.5 การศึกษาต่อ ในภาพรวมพบว่า บัณฑิตศึกษาต่อร้อยละ 8.89 เมื่อจำแนกเป็นสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาที่ศึกษาค่อนข้างมากที่สุด คือ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาที่ไม่มีบัณฑิตศึกษาต่อ ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

1.6 ประเภทของหน่วยงานที่บัณฑิตทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บัณฑิตร้อยละ 45.71 ทำงานในสถานประกอบการ รองลงมา ได้แก่ ร้อยละ 42.29 ทำงานในสถานศึกษา และร้อยละ 7.43 ทำงานในหน่วยงานราชการ และที่น้อยที่สุด ได้แก่ ร้อยละ 4.57 ทำงานในโรงพยาบาล

1.7 ที่ตั้งของหน่วยงานที่บัณฑิตทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บัณฑิตร้อยละ 57.14 ทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด และร้อยละ 42.86 ทำงานอยู่ในจังหวัดอื่นๆ

1.8 การทำงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.00 ทำงานในสถานศึกษา รองลงมา ร้อยละ 28.00 ทำงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 14.00 ทำงานในหน่วยงานราชการ และที่น้อยที่สุด ได้แก่ ร้อยละ 10.00 ทำงานในโรงพยาบาล

1.9 การทำงานอยู่ในจังหวัดอื่น ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.67 ทำงานในสถานประกอบการ รองลงมา ร้อยละ 41.33 ทำงานในสถานศึกษา ร้อยละ 4.00 ทำงานในโรงพยาบาล และไม่มีบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในจังหวัดอื่นทำงานในหน่วยงานราชการ

1.10 การใช้ระยะเวลาการทำงานทำ พบว่า ส่วนใหญ่บัณฑิตร้อยละ 41.15 ใช้ระยะเวลาการทำงานทำ 1 เดือน และที่น้อยที่สุดใช้ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.91

2. ความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 52.50 พึงพอใจต่องานที่ทำในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ร้อยละ 43.30 พึงพอใจในระดับมาก และที่น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 4.20 พึงพอใจในระดับน้อย

3. ผลการศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีดังนี้

3.1 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้วิธีการให้คะแนนเทียบ 10 พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตเกี่ยวกับภาพรวมในการปฏิบัติงานของบัณฑิต โดยเฉลี่ยเท่ากับ 8.46 ซึ่งจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยมีรายละเอียดของระดับคุณภาพ ดังนี้

3.1.1 คุณภาพการปฏิบัติงานระดับดีมาก มี 12 ด้าน ด้านที่ได้คะแนนคุณภาพสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักเหตุผลและ

คุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิดและค่านิยมที่ดีตามแบบอย่างของวัฒนธรรมไทย ด้านความชาญฉลาดในการนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอก ด้านความเป็นผู้มีโลกทัศน์ที่ดีและกว้างไกล ความเพียบพร้อมในความเป็นครู ด้านการมีจิตสำนึกในความเป็นครู ด้านการเป็นผู้ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครู และด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาเอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1.2 คุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพครูไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียบพร้อมในความเป็นผู้นำทางการศึกษา ด้านความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และด้านที่ต่ำกว่าทุกด้าน คือ ด้านการนำความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 คุณภาพการปฏิบัติงานอื่นๆ ของบัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิตได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอื่นๆ ของบัณฑิตดังนี้

3.2.1 เหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน พบว่าผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่จะเลือกบัณฑิตที่มีประสบการณ์ เช่น เคยไปฝึกสอนหรือฝึกงานที่หน่วยงานนั้นมาก่อน หรือเคยทำโครงการหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในระหว่างการเรียน เป็นต้น รองลงมาได้แก่ มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี, มีบุคลิกภาพดี, บัณฑิตมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ หน่วยงานขาดบุคลากรด้านนี้, มีความประพฤติดี, ได้รับคำแนะนำจากบุคคลภายในหน่วยงาน, บัณฑิตมีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติค่อนข้างดี, เป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก, พิจารณาจากการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอนและฝึกงาน, มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์, มีความกระตือรือร้น, มีมนุษยสัมพันธ์ดี และที่น้อยที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ และการเดินทางไปมาระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับบ้านพักสะดวก

3.2.2 ผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต พบว่า ผู้ใช้บัณฑิต ส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตว่า บัณฑิตปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี รองลงมาได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีและปรับตัวได้ดี, มีความตรงต่อเวลา, สามารถเรียนรู้งานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว, มีความขยัน, มีความสามารถทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานตามลำดับ และที่น้อยที่สุด ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน, มีสัมมาคารวะ และมีความคิดสร้างสรรค์

### 3.2.3 จุดที่ควรพัฒนาบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่

3.2.3.1 บัณฑิตมักไม่ค่อยปรึกษาใคร ชอบตัดสินใจด้วยตนเอง

3.2.3.2 ควรพัฒนาด้านพัฒนาภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

ภาษาญี่ปุ่น

3.2.3.3 ควรพัฒนาการพูดให้พูดจาให้ชัดเจน

3.2.3.4 ควรให้บัณฑิตเรียนรู้ศาสตร์ที่หลากหลายสอดคล้องกับ

ตลาดแรงงาน รู้จักประยุกต์ใช้วิชากับการทำงาน แม้ต่อไปจะทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

3.2.3.5 ควรสอนเรื่องการร่างหนังสือราชการ การทำจดหมายเวียน

3.2.3.6 ควรพัฒนานิสิตด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 และคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีประเด็นสรุปผลการวิจัยที่ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ภาวะการปฏิบัติงาน

1.1 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2547 ส่วนใหญ่ไม่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 90.79 มีบัณฑิตที่ว่างงานเพียงร้อยละ 9.21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตตามที่ใช้บัณฑิตได้ให้คำตอบไว้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ (1) บัณฑิตมีประสบการณ์ในการฝึกสอนหรือฝึกงานที่หน่วยงานนั้นมาก่อน หรือเคยทำโครงการหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานนั้นในระหว่างเรียน (2) มีผลการเรียนในระดับดี (3) มีบุคลิกภาพดี (3) มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ (4) หน่วยงานขาดบุคลากรทางด้านนี้ (5) มีความประพฤติดี (6) ได้รับคำแนะนำจากบุคคลในหน่วยงาน (7) มีความสามารถเฉพาะตัว (8) มีความรู้ความสามารถ (9) มีทัศนคติค่อนข้างดี (10) ปฏิบัติงานดีระหว่างการฝึกสอนหรือฝึกงาน (11) มีความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ (12) มีความกระตือรือร้น (13) มีมนุษยสัมพันธ์ดี (14) มีความซื่อสัตย์ และ (15) มีที่พักใกล้สถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า ข) ที่ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมไว้ว่า คือ ต้องการกำลังคน

ที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ (1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น (2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ (3) คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกองส่งเสริมการมีงานทำ (2541, หน้า 31 – 32) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่นายจ้างต้องการไว้มี 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ ได้แก่ มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของนายจ้าง มีความรู้หลายๆ ภาษา มีความรู้ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเป็นระบบ ส่วนด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรอบคอบ มีวัฒนธรรมที่ดี ชื่อสัตย์ มีวินัยต่อหน้าที่การงาน ทำงานเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่องาน กระตือรือร้น ตรงต่อเวลา และด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากด้านความรู้และด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ทนคน มีไหวพริบ สติปัญญาไว มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุกด้านเสมอ เป็นนักคิด นักวางแผน และนักปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจะมีคุณลักษณะตรงตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการแล้ว อาจเนื่องมาจากหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความยืดหยุ่นสอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจะ ได้ปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องแล้ว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพายังได้จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ บริการแนะนำแหล่งงาน และการฝึกฝนเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งการผลิตบัณฑิตก็จัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดการศึกษาให้บัณฑิตมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความคิด และเกิดประสบการณ์ในอาชีพต่างๆ เรียนรู้ถึงการทำงานของผู้อื่น รวมทั้งสนใจความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานด้วย

เมื่อจำแนกเป็นรายสาขาวิชาแล้วพบว่า สาขาวิชาที่บัณฑิตไม่ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี ฟิสิกส์ ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาขาวิชาดังกล่าวข้างต้นจัดเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 หน้า 8) มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเหล่านี้้อย เมื่อมีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาสาขาวิชาดังกล่าวออกสู่ตลาดแรงงาน ย่อมทำให้บัณฑิตว่างงานในสาขาวิชาเหล่านี้ไม่ว่างงาน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า สาขาวิชาที่บัณฑิตว่างงานมากที่สุด คือ สาขาวิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.57 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูประจำการที่ไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีให้เรียนต่อ ให้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศเปิดสอนรายวิชาต่างๆ ให้แก่ครูประจำการที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่เปิดสอนสาขาวิชาตามความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ทั่วไป

อุตสาหกรรมศิลป์ และธุรกิจศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพครู เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ กระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาให้เป็น การยึดภาระงานของครูเป็นหลัก ใช้หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด และสถานศึกษาเป็นฐาน การพัฒนาและเป็นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น ครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ ประโยชน์เลือกเรียนสาขาวิชาสังคมศึกษาเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้โรงเรียนส่วนใหญ่มีครู ประจำการที่สำเร็จการศึกษาสาขาสังคมศึกษาอยู่แล้ว โรงเรียนเหล่านี้จึงไม่เปิดรับสมัครครูที่เรียน จบสาขาวิชาสังคมศึกษา จึงทำให้บัณฑิตสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาสังคมศึกษาส่วนหนึ่งว่างงาน

1.3 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตสาขาวิชาฟิสิกส์ และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาได้ งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด และสาขาวิชาเคมีได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตสาขาวิชาฟิสิกส์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรมศึกษาทำงานทุกคน ไม่มีบัณฑิตที่ศึกษาต่อ ตรงข้ามกับบัณฑิตสาขาวิชาเคมีที่มี บัณฑิตศึกษาต่อถึง 2 คน ในจำนวน 6 คน จึงทำให้ได้งานทำในเวลา 1 ปี และประกอบอาชีพอิสระ น้อยที่สุด

1.4 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาประกอบอาชีพ อิสระมากที่สุด และไม่มีบัณฑิตสาขาวิชาชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการประถมศึกษา ประกอบอาชีพอิสระเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาจะมี ความรู้ความสามารถทางการเป็นผู้ประกอบการทางด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จึงทำให้ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชานี้สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ แต่บัณฑิตสาขาวิชาชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการประถมศึกษาไม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ดังกล่าวจึงทำให้ไม่ สามารถประกอบอาชีพอิสระได้

1.5 ผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตสาขาวิชาที่ศึกษาต่อมากที่สุด คือ บัณฑิตสาขาวิชาเคมี และสาขาที่ไม่มีบัณฑิตศึกษาต่อ ได้แก่ สาขาวิชาฟิสิกส์และสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากบัณฑิตเหล่านี้บัณฑิตสาขาวิชาเคมีเป็นบัณฑิตที่ศึกษามาทางด้านวิทยาศาสตร์ พื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ บัณฑิตจึงต้องการที่จะศึกษาทางการประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานในการ ประกอบอาชีพให้มากขึ้น ซึ่งพบว่าบัณฑิตสาขาเคมีทั้งสองคนศึกษาต่อทางด้านวิทยาศาสตร์การ อาหาร ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางด้านเคมี

1.6 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการ รองลงมาทำงานในสถานศึกษา และทำงานใน หน่วยงานราชการตามลำดับ และที่น้อยที่สุดทำงานใน โรงพยาบาล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิต

ที่สำเร็จการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท โดยวิธีการศึกษาซึ่งสามารถทำงานได้ทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษา บัณฑิตเหล่านี้มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐานในระดับดีมากและสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐานมากกว่าโปรแกรมเมอร์หรือผู้เชี่ยวชาญคอมพิวเตอร์เฉพาะด้าน จึงทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการ และที่บัณฑิตทำงานในโรงพยาบาลน้อยก็อาจเป็นเพราะไม่ค่อยตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และหน่วยงานที่เป็นโรงพยาบาลอาจต้องการบุคลากรทางด้านนี้น้อย

1.7 การที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่มักทำงานในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกมากกว่าในจังหวัดอื่นๆ จึงมีความคุ้นเคยกับท้องถิ่นในจังหวัดเหล่านี้ และในจังหวัดเหล่านี้ก็มีสถานประกอบการตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้บัณฑิตส่วนใหญ่ได้มีโอกาสฝึกงานหรือฝึกสอนในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในบริเวณนี้ จึงมักจะได้งานทำในหน่วยงานในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

1.8 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่ทำงานในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดมักจะทำงานในสถานศึกษามากที่สุด และทำงานในโรงพยาบาลน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดมีสถานศึกษาอยู่เป็นจำนวนมากและบัณฑิตก็มีวุฒิทางการศึกษา ทำให้สมัครเข้าทำงานในสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราดมากกว่าการที่จะทำงานในโรงพยาบาลซึ่งจะเป็นการทำงานที่ไม่ตรงตามสาขา

1.9 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่ทำงานในจังหวัดอื่นๆ ส่วนใหญ่มักจะทำงานในสถานประกอบการ และไม่มีบัณฑิตที่ทำงานในจังหวัดอื่นๆ ที่ทำงานในหน่วยงานราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจังหวัดอื่นๆ ที่บัณฑิตไปทำงาน คือ กรุงเทพฯ ซึ่งมีสถานประกอบการจำนวนมากตั้งอยู่ จึงทำให้บัณฑิตทำงานในสถานประกอบการมาก และหน่วยงานราชการส่วนใหญ่มักจะรับคนเข้าทำงานน้อยมาก ทำให้ไม่มีบัณฑิตทำงานในหน่วยงานราชการในจังหวัดอื่นๆ

1.10 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่สามารถหางานทำได้ภายในเวลาประมาณ 1 เดือน อาจเนื่องมาจากระยะเวลาที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม กล่าวคือ ช่วงที่บัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาสำเร็จการศึกษาเป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มปิดภาคเรียน ซึ่งเป็นช่วงที่หน่วยงานทางการศึกษากำลังเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่พอดี ทำให้บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถหางานทำได้ภายในเวลาไม่นานนัก

2. ผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.54 มีระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตเพิ่งเริ่มทำงาน กำลังอยู่ในระหว่างการปรับตัวเข้ากับการทำงานและสังคมของเพื่อนร่วมงานซึ่งแตกต่างจากสังคมของการเรียนและสังคมของเพื่อนที่ร่วมเรียน และความที่บัณฑิตไม่เคยทำงานมาก่อน บัณฑิตจึงอาจมีความคาดหวังกับสิ่งต่างๆ ที่ตนเองพึงได้รับจากการทำงานไว้สูงมาก แต่เมื่อมาทำงานจริงๆ ก็อาจได้รับสิ่งต่างๆ จากการดำเนินงานในระดับปานกลาง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจต่องานที่ทำในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่ แอดกินส์ (1995, p.839) กล่าวว่า กระบวนการที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้น จะต้องอาศัยการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เช่น ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ ขวัญเรือน บุญปรางค์ (2550 หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่การทำงาน ทุกคนจะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จะต้องพยายามพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เช่น หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานใหม่ สภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ ระเบียบข้อบังคับ บุคคลอาจมีความคาดหวังกับสิ่งต่างๆ ที่ตนเองพึงจะได้ไว้สูง เมื่อไม่ได้ตามที่คาดหวัง อาจทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตร้อยละ 43.22 มีความพึงพอใจต่องานที่ทำในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.24 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำในระดับน้อย

3. ผลการศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตพบดังนี้

3.1 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยใช้คะแนนเทียบ 10 พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ปีการศึกษา 2547 ในภาพรวมมีคุณภาพในระดับดีมาก ได้คะแนนเฉลี่ยเทียบ 10 เท่ากับ 8.46 ที่มีคุณภาพเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่คณะศึกษาศาสตร์มีปรัชญาในการจัดการศึกษา คือ เชื่อในหลักการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และเชื่อว่าภายใต้สภาวะแวดล้อมและการจัดการที่เหมาะสม จะสามารถหล่อหลอมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีของสังคมได้ และเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักการและแนวคิดรวมทั้งสาระสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติหลายประการ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะของสังคมโลก ทางคณะศึกษาศาสตร์ก็ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการจัดรายวิชาต่างๆ ในลักษณะบูรณาการมากขึ้น การจัดรายวิชาต่างๆ ในลักษณะ



การบูรณาการสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีความรอบรู้อย่างลึกซึ้งในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนความสามารถนี้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่จะพบต่อไป (จาคอบส์ ไฮดี เฮยส์ แพลโดยจิตกา จันทานนท์, 2544, หน้า 123) การปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดรายวิชาให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในลักษณะนี้มีคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต จึงทำให้ผู้ใช้บัณฑิตให้คะแนนคุณภาพของภาพรวมการปฏิบัติงานของบัณฑิตในระดับดีมาก

3.1.1 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์มีคุณภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และด้านการนำความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับดีมากสูงเด่นกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกคนจะต้องเรียนรายวิชาคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในกลุ่มวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งอยู่ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 3 หน่วยกิต ต้องเรียนรายวิชาเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน 2 หน่วยกิต และรายวิชาคอมพิวเตอร์ในการศึกษา 3 หน่วยกิต ในหมวดวิชาชีพครู รวม 5 หน่วยกิต ซึ่งรวมทั้งสิ้นจะต้องเรียนรายวิชาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ประมาณ 8 หน่วยกิตเป็นอย่างน้อย และสามารถเลือกเรียนรายวิชาเลือกเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพิ่มเติมได้อีก การที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกคนต้องเรียนรายวิชาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หลายรายวิชาต้องลงทะเบียนเรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์ ต้องค้นคว้าหนังสือในห้องสมุด โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ และต้องจัดทำรายงานและทำกิจกรรมอื่นๆ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ตลอดช่วงเวลาที่ยังเรียน ส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และการนำความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3.1.2 สำหรับคุณภาพของบัณฑิตที่ต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และการนำความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน และรายวิชาภาษาอังกฤษวิชาชีพเฉพาะในช่วงที่เรียนในระดับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 และไม่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมทางด้านภาษาอังกฤษอีกเลยจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา จึงส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และการนำความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ดังที่ อุดลย์ วิริยเวชกุล (2540, หน้า 45) กล่าวว่า ประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาการอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้นก็คือ ความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่

นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาต้องได้รับการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ ซึ่งจะ  
เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รวมถึงการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษาไป  
แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537, หน้า 80-83 อ้างถึงในพัชรดา  
วงศ์ใจหาญ 2546, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากต่อนักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากใน  
การค้นคว้าวิจัยส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ตำรา หนังสือและวารสารภาษาอังกฤษแทบทั้งสิ้น ดังนั้น  
ความเป็นเลิศในด้านภาษาอังกฤษทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียนจึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการ  
หนึ่งของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งในการศึกษาหาความรู้และการประกอบอาชีพในอนาคต  
สอดคล้องกับการวิจัยของกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (2548, หน้า 7 – 9)  
ได้สำรวจความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา  
2546 พบว่า การปฏิบัติที่นายจ้างมีความพึงพอใจ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์  
ในการปฏิบัติงาน ความกล้าในการแสดงออก และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งที่นายจ้าง  
ต้องการให้บัณฑิตปรับปรุงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความอดทนต่อ  
งานที่ทำ และด้านความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองเรียนจบ สิ่งที่คณะศึกษาศาสตร์พึงกระทำอย่างมาก  
ที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้แก่บัณฑิตที่กำลังเรียนอยู่ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาให้มี  
คุณสมบัติตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 100 – 101  
กล่าวว่า ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษา ได้แก่ (1) ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้  
สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี (2) ควรเน้นการ  
พัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารได้  
รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และไอที (3) สอดแทรกเนื้อหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ความ  
รักในองค์กร ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความอดทน และควรสอนเนื้อหาสาระที่จะเป็น  
ประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพ การบริหารคุณภาพ การบริหาร  
จัดการธุรกิจ เป็นต้น

### 3.2 คุณภาพการปฏิบัติงานอื่นๆ ของบัณฑิตตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิต มีดังนี้

#### 3.2.1 เหตุผลที่ผู้ใช้บัณฑิตเลือกบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน พบว่า

ส่วนใหญ่จะเลือกบัณฑิตที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกสอนหรือฝึกงาน  
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกคน  
จะต้องผ่านการฝึกสอนหรือฝึกงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติตรงตามสาขาที่เรียนเป็น  
เวลา 1 ภาคเรียน หรือประมาณ 4 เดือน โดยมีการจัดระบบการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่องทั้งจาก  
บุคลากรภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานและจากอาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพาโดยตรงส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ผู้ใช้บัณฑิตมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต พบว่า ส่วนใหญ่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรมตามปณิธานของคณะศึกษาศาสตร์ที่ว่า “ความรู้ดี มีคุณธรรม นำสังคม” จึงส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีทั้งความรู้ความสามารถและคุณธรรม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะดังนี้

1.1 ผลจากการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ในปีการศึกษา 2547 พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละสาขาวิชามีลักษณะการได้งานทำที่แตกต่างกัน บางสาขาวิชามีบัณฑิตว่างงานเป็นจำนวนมาก และบางสาขาวิชาไม่มีบัณฑิตว่างงาน ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์จึงควรนำผลการวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ประกอบในการกำหนดจำนวนนิสิตในการรับสมัครนิสิตเข้าเรียนให้สอดคล้องกับสภาพการได้งานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละสาขาคด้วย

1.2 ผลจากการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ในปีการศึกษา 2547 เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์มีความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษไม่เพียงพอ คณะศึกษาศาสตร์จึงควรนำผลการค้นพบนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารายวิชาต่างๆ ของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ด้วย เพื่อที่จะได้พัฒนาการผลิตบัณฑิตได้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

1.3 ผลจากการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ในปีการศึกษา 2547 พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละสาขาวิชามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรมีการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากแต่ละสาขาวิชาของคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาการผลิตบัณฑิตให้ตรงตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชามากยิ่งขึ้น

1.4 ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และระดับคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาทุกรุ่นอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้งานทำภายในระยะเวลาสั้นของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนานิสิตให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการได้งานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในรุ่นต่อไป

2.2 ควรมีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนานิสิตให้มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษเชิงวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพหลังจากที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

2.3 ควรมีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเนื้อหาวิชาของคณะศึกษาศาสตร์

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. (2530). *ทางก้าวหน้าในงานและชีวิต*. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา.
- กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. (2548). *สรุปภาพการณ์การทำงานทำของ  
บัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2547*. ชลบุรี: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2548). *รายงานผล  
การศึกษาวิจัย เรื่อง สาเหตุของการว่างงานในเชิง โครงสร้างของผู้มีการศึกษา  
ระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ  
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กองส่งเสริมการมีงานทำ, กรมการจัดหางาน. (2541). *แนวทางการเลือกอาชีพและเตรียมตัว  
สมัครงาน*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุณย์. (2546). *การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- คณะศึกษาศาสตร์. (2547). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). *ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. (2547). *ภาวะการทำงานของบัณฑิต คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2543 – 2545 และความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้บังคับบัญชา*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมเผ่า อจลชนันท์และคณะ. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา  
และคุณภาพการทำงานของบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชรีณี เดชจินดา. (2530). *ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัดกากอุตสาหกรรม  
แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชิตชนก เชิงเซาว์. (2539). *วิธีวิจัยทางการศึกษา (Research Methods in Education)*  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: โครงการผลิตตำรา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เทวินทร์ กองพร. (2541). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร  
อ.เมือง อุบลราชธานีภายใต้โครงการสถาบันตำรวจเพื่อประชาชน. วิทยานิพนธ์พัฒน  
บริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตา ชูโต. (2545). การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แม่ทัพป๋อยท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ. (2534). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ป๊อแนบปี พับลิชซิง.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2540). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ปิยะนุช คนฉลาด. (2542). รายงานผลการวิจัย การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์  
ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2539. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ สัตบุตร์. (2538). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร  
อ.เมือง ศรีสะเกษภายหลังปรับโครงสร้างใหม่. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร  
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิชต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน  
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).  
กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพฑูริย์ เริงกมล. (2540). แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนา  
เทคนิคการศึกษา, 12(6), 16-19.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา :รวม  
บทความและบทบรรยาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารทาง  
วิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานพ พรหมณโชติ. (2547). รายงานการวิจัย เรื่อง ผลผลิตของมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
และคุณภาพการทำงานของบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรษยา ขาวจันทร์. (2547). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาติดตามผลบัณฑิต  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: งานนโยบายและแผน  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วันตา เทือกจันดี. (2541). *การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญา  
มหาบัณฑิตสาขาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2534 – 2539*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุตสาหกรรม  
ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย วีระวัฒนานนท์. (2546). *รายงานการวิจัย เรื่อง การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับ  
บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2544*.  
กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สากล ช่างไม้. (2546). การเก็บ การจัดการกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.  
*วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 9 (3), 164-173.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2549). *รายงาน  
ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพอใจของหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของ  
บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ปีการศึกษา 2547 – 2548*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). *เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง  
การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ครั้งที่ 6 16-20 ตุลาคม 2532*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการกำลังคนของกลุ่ม  
อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน  
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2550). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุธีร์ เจริญสุข. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา  
ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สุภางค์ จันทวานิช. (2546). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพ ณ นครและคณะ. (2546). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ ไม้งาม. (2541). *คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2545). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Calvin, B. T. (1970). *Improving College Teaching*. Washington D.C.: American Council on Education.
- Catherine, M., & Rossman, G. B. (1994). *Designing qualitative research*. U.S.A.: Sage Publications Inc.
- Chickering, Arthur W. and Reisser, Linda (1993). *Education and Identity*. Jossey – Bass Publishes.
- Downing, N. L. (1968). *Guidance and Counseling Service on Introduction*. New York: McGraw – Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation-hygiene theory*. New York: Penguin Book.
- Morse, N. C. (2000). *Satisfaction in white-collar job*. New York: McGraw – Hill.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้อำนวยการ โรงเรียน นายจ้าง และเจ้าของสถานประกอบการ

รายชื่อผู้อำนวยการโรงเรียน นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ที่ให้สัมภาษณ์ถึงระดับ  
ความพึงพอใจที่มีต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

กลุ่มสถานศึกษา

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพัทยา 3
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองจาก
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนคาราสมุทร
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
5. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างตราด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 2
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตราด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์วิทย์ พัทยา
11. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อวิทยาการ
12. ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพัทยา 2
13. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ
14. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก
15. ผู้อำนวยการโรงเรียนสมคิดวิทยา
16. ผู้อำนวยการโรงเรียนดวงมณี
17. ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา
18. ผู้อำนวยการโรงเรียนคาราสมุทรบริหารธุรกิจ
19. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระตำหนักมหาราช
20. ผู้อำนวยการโรงเรียนปริชาณูศาสน์
21. ผู้อำนวยการโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย
22. ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3
23. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะเกรา
24. หัวหน้าภาควิชาจักษุวิทยา โรงพยาบาลศิริราช

### กลุ่มสถานประกอบการ

1. ผู้จัดการ โรงกลึงสินทวี
2. กรรมการผู้จัดการบริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีตชลบุรี จำกัด (มหาชน)
3. ผู้จัดการบริษัทไทยซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
4. ผู้จัดการบริษัท Fujitsu General Thailand
5. ผู้จัดการบริษัท ไคกิน จำกัด
6. กรรมการผู้จัดการบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
7. กรรมการผู้จัดการบริษัทไทยคาร์โพรแลคตัม จำกัด (มหาชน)
8. กรรมการผู้จัดการบริษัททักษิณคอนกรีต จำกัด (มหาชน)
9. ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) ชลบุรี
10. ผู้จัดการบริษัทนิล โกลด์ จำกัด
11. ผู้จัดการบริษัทมินิเวิร์ด จำกัด
12. ผู้จัดการบริษัทอภิรเดช ชิปปิ้ง แอนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด
13. ผู้จัดการบริษัท เทลเน็ต เทคโนโลยี จำกัด
14. ผู้จัดการบริษัทเน็ส โก้-เฮียเส็ง อินจิเนียริง จำกัด

### กลุ่มหน่วยงานราชการ

1. ผู้อำนวยการสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดระยอง ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง
2. ผู้อำนวยการโครงการชลประทานชลบุรี
3. ผู้อำนวยการแขวงการทางชลบุรี
4. ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ 9
5. นายกเทศบาลตำบลอ่างศิลา
6. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางพระ
7. ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบท จังหวัดชลบุรี

### กลุ่มโรงพยาบาล

1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชล ชลบุรี
2. ผู้อำนวยการ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง
3. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา
4. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
5. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง