สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2(2)

รายงานการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

โดย
นายสุธีร์ เจริญสุข

16 พ.ย. 2549
213844
HK0016247

งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2549

เริ่มบริการ
25 เม.ย. 2550

ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

โดย
นายสุธีร์ เจริญสุข

งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2549

การวิจัยเรื่อง	ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547
ผู้วิจัย	นายสุธีร์ เจริญสุข
หน่วยงานที่สังกัด	งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีที่ทำการวิจัย	2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 1,856 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 8 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 19 ข้อ และแบบปลายเปิด 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตเมื่อแยกแต่ละคณะ / วิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย คณะพยาบาลศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ คณะเทคโนโลยีทางทะเล วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ วิทยาลัยการกีฬาและการออกกำลังกาย วิทยาลัยอัญมณี พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตทุกคณะ / วิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการการผลิตบัณฑิต พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ต้องการให้มีการผลิตบัณฑิตสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยผู้ใช้บัณฑิต ควรให้บัณฑิตมีความรู้ในสาขาวิชาเอกที่เรียน ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยทันเหตุการณ์โลก เน้นการนำวิชาการมาประยุกต์ใช้ การพูดในที่ชุมชน การพูดแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ ด้านการเข้าสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการบริหารเวลา ควรเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน เพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่และควรมีการฝึกงานในสถานประกอบการจริงก่อนจบการศึกษา

Research Topic : Satisfaction of Employers or Superiors with Job Performance of Graduates from Burapha University

Researcher : Mr. Sutee Jaroensuk

Department : Section of Institution Research and Information, Department of Planning, President's Office Burapha University

Year : BE 2549 (AD 2006)

Abstract

The purpose of this research was to study the satisfaction of employers or superiors with job performance of BE 2547's graduates of Burapha University. The sample of this research consists of 1,856 employees and superiors. The research instruments used for collecting data is a multiple choice questionnaire (8 items), rating scale questionnaire (19 items), and 4 open-end questions. The statistics used for data analysis are percentage, arithmetic means and standard deviation. SPSS was used to analyze the data.

The results of the research show that the level of satisfaction of the employees or superiors with the job performance of Burapha University's graduates is very high. When faculty is put into consideration (Faculty of Nursing, Faculty of Humanities and Social Sciences, Faculty of Fine and Applied Arts, Maritime College, College of Transportation and Logistics, College of Sport Science, College of Gems and Precious Stones), it was found that on the whole the level of satisfaction of the employersor superiors with the job performance of Burapha University's graduates is high. However, from the opinions, recommendations and requirements of the employers or superiors, it was found that employers or superiors want the university or produce university graduates with ability and competence that agree with the needs of the workplace, that the graduate should have enough knowledge in their major area of the study, that the curriculum should be up-to-date with emphasis on application of the knowledge in work, public speech and self-expression, and that the graduates should be well trained and possess good personality, socializing ability, morality, honesty, time management ability, foreign language competence-especially English, Korean, Japanese and Chinese, and computer literacy and modern technology skills. Moreover, the graduate should undergo an internship period in a real work place before graduation.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
2	**เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**7**
	การติดตามผลการทำงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา	7
	ความหมายของการติดตามผล	7
	วัตถุประสงค์ของการติดตามผล	8
	ประโยชน์ของการติดตามผล	8
	วิธีการและเครื่องมือในการติดตามผล	9
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล	11
	ความพึงพอใจของนายจ้าง	14
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนายจ้าง	15
	คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	17
	ลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยบูรพา	21
	การดำเนินงานและการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา	21
	การจัดองค์กรการบริหารมหาวิทยาลัย	21
	การแบ่งส่วนราชการ	24
	การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	25
	ผลการดำเนินงานขงมหาวิทยาลัย	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	**29**
	ประชากร	29
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	30
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	การจัดกระทำข้อมูล	32
	การวิเคราะห์ข้อมูล	32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**33**
	การวิเคราะห์ข้อมูล	33
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**107**
	สังเขป ความมุ่งหมาย และวิธีการวิจัย	107
	สรุปผลการวิจัย	108
	อภิปรายผล	114
	ข้อเสนอแนะ	115
	บรรณานุกรม	**118**
	ภาคผนวก	**122**
	ประวัติย่อผู้วิจัย	**129**

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรที่เป็นนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 จำแนกตามคณะ/วิทยาลัยที่บัณฑิตจบการศึกษา 29

2 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 34

3 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 37

4 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต..... 40

5 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

6 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 46

7 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 49

8 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 52

9 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 55

10 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ศิลปศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

11 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต วิทยาลัยการขนส่ง และโลจิสติกส์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 61

12 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 64

13 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 67

14 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 70

15 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตภาพรวมทุกคณะทั้งมหาวิทยาลัย 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

16 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ 75

17 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 77

18 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ 78

19 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ 80

20 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ 82

21 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ 84

22 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ 86

23 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ 88

24 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ 90

25 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย 92

26 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะเทคโนโลยีทางทะเล 94

27 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต วิทยาลัยอัญมณี 96

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพและศักยภาพ หากประเทศใดมีประชากรที่มีการศึกษาสูง การพัฒนาประเทศก็จะมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับอารยะประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ซึ่งให้ผลประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมในการพัฒนาประเทศ แต่ที่สำคัญคือการศึกษานั้นเองเป็นผลโดยตรงต่อตัวผู้เรียน กล่าวคือ การศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการเลื่อนลำดับชั้นของตนเองในสังคม ในขณะเดียวกันยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานในสังคม ถ้าสถาบันพื้นฐานของสังคมเข้มแข็งย่อมส่งผลถึงสังคมโดยส่วนรวม และผลลัพธ์สุดท้ายก็ยังคงอยู่ที่การพัฒนาประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดการจัดการศึกษาในปัจจุบันแบ่งเป็นการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นสถาบันวิชาการระดับสูง เป็นแหล่งผู้ทรงความรู้ หรือผู้ทรงปัญญา และเป็นแหล่งที่ผลิตผู้ทรงความรู้ หรือผู้ทรงปัญญา (สถาพร ขันโต. 2542 ; อ้างอิงจาก อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2528) การจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้มีวิชาชีพชั้นสูงนั้น จะขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นสำคัญ เพราะอยู่ในช่วงของการส่งเสริมและปลูกฝังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เป็นการพัฒนาความคิดด้านเหตุและผลเพื่อเตรียมความพร้อมในการออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตในสังคม การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพิ่มเติมไปจากในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เหตุผลประการแรก คือ ผู้ศึกษาจะมีความแตกต่างในด้านวุฒิภาวะ (maturity) ทั้งในด้านความคิดและจิตใจ ประการที่สอง มีความแตกต่างในเรื่องคุณวุฒิของผู้สอนที่จะต้องทำการสอนในเนื้อหาวิชาอย่างลึกซึ้งและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น ประการที่สามลักษณะเนื้อหาของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะต้องอาศัยการค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในภาวการณ์ปัจจุบัน ซึ่งในด้านนี้เป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรงนั้นคือจะต้องผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) (ทศพล ขำจิตรสุทธิ์. 2540) ซึ่งภารกิจเหล่านี้ได้สอดคล้องกับปรัชญาของ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ว่า มหาวิทยาลัยบูรพา

จะสร้างสรรค์ผลิตบัณฑิตในลักษณะ “สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาคุณธรรม ชี้นำสังคม” และสอดคล้องกับปณิธานของมหาวิทยาลัยบูรพา คือ 1) ผลิตบัณฑิตให้มีปัญญา ใฝ่หาความรู้ และมีคุณธรรม 2) สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ 3) เป็นที่พึ่งทางวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม ชี้นำแนวทางพัฒนาแก่สังคม (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2548)

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมานั้น รัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญต่อการแสวงหารายได้ที่เป็นตัวเงินมากกว่าให้ความสำคัญกับต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ เพราะมีความเชื่อที่ว่าประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ หรือมีแรงงานอย่างพอเพียงแล้ว สิ่งสำคัญกว่านั้น คือ ความเจริญทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่ค่อยคำนึงถึงการผลิตคนที่มีคุณภาพขึ้นมาเพื่อให้เป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ หรือเป็นจักรกลที่สำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งปวง แต่ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในยุคการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเพื่อความก้าวหน้า ของประเทศ อีกทั้งมีการผันผวนทางเศรษฐกิจโลกอย่างรุนแรง ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบสังคมโลกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างเสถียรภาพของตนเองและสร้างความน่าเชื่อถือในเวทีโลก ซึ่งในอดีตสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศเกิดปัญหารุนแรงในช่วงหนึ่งและกำลังฟื้นตัวขึ้น ณ ปัจจุบัน อนึ่งถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีปัญหาทางสังคมและระบบเศรษฐกิจอยู่บ้างแต่ก็เห็นว่าไม่น่าจะเกิดภาวะวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจเหมือนในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นสังคมที่พึงประสงค์ของเราจึงต้องเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีเสถียรภาพ มีความยุติธรรม และที่สำคัญจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคตสามารถแข่งขันกับนานาอารยะประเทศได้

จากจุดนี้จึงได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (กองแผนงาน. 2539) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ทั้งสองแผนต่างได้เน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสาระของแผนมีดังนี้ (กองแผนงาน. 2544)

1. ให้มีการพัฒนาคนเป็นหลัก โดยพัฒนาให้เต็มศักยภาพ
2. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคน มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ให้รู้จักตนเองและรู้จักวัฒนธรรมไทย
4. พัฒนาคนให้มีความสุข มีชีวิตที่ดี
5. มีความสามารถในการแข่งขันในกระแสโลกาภิวัฒน์
6. มีความคิดในการพัฒนาไม่แยกส่วน มีความคิดแบบบูรณาการณ์

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดเป็นนโยบายล้อตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8- 9 โดยให้ปรับปรุงสาระและรูปแบบการจัดการศึกษา

เพื่อให้บัณฑิตมีความเป็นมนุษย์ มีโลกทัศน์ที่กว้าง มีความเข้าใจในมรดกและวัฒนธรรมไทย สามารถวิเคราะห์ด้วยเหตุผลและมีทักษะใหม่ที่จำเป็นในยุคสารสนเทศและเพิ่มบทบาทของประเทศในประชาคมโลก และที่ชัดเจนมากในเรื่องของการพัฒนาคน คือ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้หลายประการ คือ

1. มุ่งหวังปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาอุดมศึกษาไปสู่การพัฒนาเชิงคุณภาพ มุ่งลดความสูญเปล่าทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการขยายตัวในเชิงปริมาณจากทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นหลัก

2. มุ่งส่งเสริมสนับสนุนความรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปสู่ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

3. มุ่งกระจายโอกาสการได้รับการศึกษาให้กว้างขวางทั่วถึง มิใช่เฉพาะกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงกำลังแรงงานปัจจุบันทั้งในและนอกสถานที่ประกอบการ

4. มุ่งปรับบทบาทและพันธกิจของอุดมศึกษาโดยนำชุมชนท้องถิ่นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาร่วมวางรากฐานกรอบความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษา

5. มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้

6. มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบาย พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติเพื่อการแข่งขันของประเทศและสถาบันเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก หลังจากที่ได้ยกฐานะจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขึ้นมา เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2533 และหลังจากนั้นมา มหาวิทยาลัยบูรพาก็ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบันมีการจัดการศึกษาทุกระดับรวม 27 หลักสูตร 148 สาขาวิชา (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2548) มหาวิทยาลัยบูรพามุ่งเน้นให้มีการผลิตสนองตอบต่อความต้องการแรงงานในภูมิภาคตะวันออกเป็นสำคัญ ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศชาติได้มีความเจริญรุดหน้าไปมาก โดยเฉพาะในด้านการอุตสาหกรรมรัฐบาลได้มีการอนุญาตให้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกมีจำนวนถึง 16 แห่ง มีโรงงานผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่รวมกันถึง 28,411 โรงงาน คิดเป็นเงินทุนในการประกอบการถึง 986,559.26 ล้านบาท สามารถรองรับคนงานในการปฏิบัติงานได้ถึง 892,471 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2549) จากในส่วนของแรงงานบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมจะเห็นได้ว่ามีจำนวนถึง 892,471 คนนั้น นับว่าเป็นจำนวนแรงงานที่มีจำนวนมากพอสมควรและในปัจจุบันมีการขยายตัวการลงทุนของอุตสาหกรรมในภูมิภาคตะวันออกอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

และยังมีในส่วนของการประกอบธุรกิจเอกชนที่ไม่ใช่โรงงานอุตสาหกรรมอีกเป็นจำนวนมาก เช่น การท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การขนส่งและโลจิสติกส์ เป็นต้น อีกทั้งมีหน่วยงานภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ได้ตั้งกระจายกันอยู่ในจังหวัดในเขตภูมิภาคนี้เป็นจำนวนมาก เพื่อรองรับการบริหารงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพามีตลาดแรงงานรองรับอยู่เป็นจำนวนมากทั้งในส่วนของภาคเอกชน ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ

ในการดำเนินการผลิตบัณฑิตตามภารกิจที่สำคัญเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานของมหาวิทยาลัยบูรพา นั้น ประสบความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตออกไปทำงานให้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก โดยมหาวิทยาลัยมีปณิธานที่แน่วแน่ในการที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บัณฑิตที่จบการศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพในสาขาวิชาเฉพาะ โดยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมระบอบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมในตน ในวิชาชีพ และในสังคม โดยสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะทางภาษา และเทคโนโลยี เพื่อความเป็นสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ อีกทั้งมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สามารถนำตนเองและสังคมได้ เป็นผู้มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และมีสุนทรียภาพ ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมที่หลากหลาย และดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมไทย (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2542)

แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยบูรพาไม่สามารถทราบได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยที่ได้ผลิตออกไปทำงานนั้น มีคุณภาพ และมีศักยภาพ ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยหรือไม่ และสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างผู้ใช้บัณฑิตเหล่านั้นหรือไม่ วิธีการที่จะทราบได้ถึงสิ่งเหล่านี้ได้ จึงต้องมีการติดตามถึงภาวะการทำงานของบัณฑิต โดยการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตเหล่านั้นว่ามีความคิดเห็นเป็นเช่นไร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงคุณภาพ และศักยภาพของบัณฑิต โดยการติดตามผลการทำงานของบัณฑิตจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยวิธีการสำรวจความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา และข้อคิดเห็นต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำเอาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิต และวางนโยบายในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพาในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

2. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาและส่งเสริมบัณฑิตให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

2. ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และวางนโยบายการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่บัณฑิตปฏิบัติงานด้วย รุ่นปีการศึกษา 2547 จำนวน 1,856 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี วิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี และวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว

2. คณะ หมายถึง หน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยบูรพาและมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ในปีการศึกษาที่ 2547 จำนวน 9 คณะ ประกอบด้วย

2.1 คณะพยาบาลศาสตร์

2.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.3 คณะวิทยาศาสตร์

2.4 คณะศึกษาศาสตร์

2.5 คณะสาธารณสุขศาสตร์

2.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์

2.7 คณะศิลปกรรมศาสตร์

2.8 คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

2.9 คณะเทคโนโลยีทางทะเล

3. วิทยาลัย หมายถึง หน่วยงานระดับคณะที่จัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยบูรพาและมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ในปีการศึกษาที่ 2547 จำนวน 3 วิทยาลัย ประกอบด้วย

3.1 วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์

3.2 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา

3.3 วิทยาลัยอัญมณี

4. บัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2547 หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะ / วิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยบูรพา ในภาคการศึกษาที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2 และภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2547

5. นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

6. ความพึงพอใจ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะนิสิตรุ่นปีการศึกษา 2547

2. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำแล้วเท่านั้น

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การติดตามผลการทำงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา
2. ความพึงพอใจของนายจ้าง
3. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์
4. การดำเนินงานและการบริหารมหาวิทยาลัย

การติดตามผลการทำงานของบัณฑิตที่จบการศึกษา

ความหมายของการติดตามผล

การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งเป็นผลดีกับบัณฑิตในอนาคต การติดตามผลนั้นอาจมีคำนิยามจากนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ดังเช่น ดาวนิ่ง (Downing. 1968) อธิบายว่า การติดตามผลการศึกษาเป็นกิจกรรมหลักที่จำเป็นไม่แต่เฉพาะในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น แม้แต่ในระดับโรงเรียนก็มีความจำเป็นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบผลของการจัดการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด ส่วน กู๊ด (Good. 1973) ให้ความหมายการติดตามผลว่า เป็นการประเมินความก้าวหน้าของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการในการวัด ทำนองเดียวกับ ฟรอนลิช (สุจิตรา บัวหยาด. 2539 ; อ้างอิงจาก Froenlich. 1958) ให้ความหมายของคำว่าการติดตามผลว่า เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อตรวจสอบดูว่าผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสายอาชีพ และสายสามัญได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ทางสถานศึกษาจัดให้ประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ และการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537) ให้ความหมายการติดตามผลว่า เป็นการศึกษาหรือติดตามผลเพื่อช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและบริการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้ศึกษาว่าได้ผลอย่างไร สามารถประเมินผลงานที่ได้ทำไปแล้วว่าสามารถช่วยผู้เรียนได้พัฒนาขึ้นในด้านต่าง ๆ เพียงใด

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การติดตามผล หมายถึง เป็นกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว ว่าได้นำความรู้

และประสบการณ์ที่ทางสถานศึกษาจัดให้ประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ และการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาหลังสำเร็จการศึกษาออกไป สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ เช่น การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การติดตามผลยังเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้นั้นมาพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม จัดโปรแกรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อไป ซึ่ง คาเตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good. 1973) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการแนะแนวและการบริหารการศึกษา ศึกษาสถานภาพปัจจุบันของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ว่าได้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองในด้านอาชีพ และนำเอาข้อมูลจากผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านั้นมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป สอดคล้องกับ บรูช และ เชลลี่ (กัญญา เกิดโพธิ์ทอง. 2533 ; อ้างอิงจาก Bruce & Shelly. 1981) การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อมูลของนิสิตเก่าที่จบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพ ได้รับทราบแนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนของสถาบันเพื่อที่จะได้นำความคิดเห็นมาปรับปรุงการบริการด้านต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา ส่วน มิลเลอร์ (กัญญา เกิดโพธิ์ทอง. 2533 ; อ้างอิงจาก Miller. 1978) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการติดตามผลสรุปได้ 3 ประเด็น คือ

1. สำหรับผู้เรียนที่ออกจากสถานศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา การติดตามผลจะทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนออกจากสถานศึกษาก่อนจบ

2. สำหรับผู้เรียนที่จบการศึกษาออกไป การติดตามจะทำให้ทราบถึงสถานภาพของผู้จบการศึกษาว่าไปศึกษาต่อหรือไปประกอบอาชีพ และยังได้ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความมั่นคงทางอาชีพระหว่างผู้เรียนที่เรียนจนจบการศึกษากับผู้เรียนที่เรียนไม่จบ

3. เพื่อจะได้ทราบทัศนะต่าง ๆ จากแนวความคิดของผู้ที่จบการศึกษาออกไป เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดหลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อไป

จะเห็นได้ว่า การติดตามผลนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาและทราบแนวคิดของผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดหลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมประเทศชาติมากที่สุด

ประโยชน์ของการติดตามผล

การติดตามผลมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านการจัดโครงการบริหาร และการดำเนินงานอย่างมาก เพราะทำให้ทราบว่ากิจกรรมและการบริการของสถานศึกษาที่จัดให้กับ

ผู้เรียนนั้น ได้ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จต่อการดำเนินชีวิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร นอกจากนั้นยังช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบว่าบริการหรือกิจกรรมที่ทางสถานศึกษาจัดให้นั้น ในการปฏิบัติจริงมีข้อขัดข้องประการใดบ้าง เพื่อนำข้อขัดข้องหรือปัญหานั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการดำเนินการครั้งต่อไปจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมตตา นพประดิษฐ์ (2525) กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลว่า เป็นการตรวจสอบผลงาน ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถประเมินหลักสูตร ทราบจุดดี จุดบกพร่อง รวมถึงทราบปัญหาความต้องการและความจำเป็นของสังคมและของผู้สำเร็จการศึกษา ทำนองเดียวกับ ชัยวิชญ์ ภูงามทอง (2529) ที่ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาว่า ทำให้ทราบว่าเขาได้ทำงานอะไร ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากสถาบันของตนมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง ตลอดทั้งมีข้อคิดต่อสถาบันการศึกษาของตนนั้นอย่างไรบ้าง ส่วน บรูช และ เชลลี่ (กัญญา เกิดโพธิ์ทอง. 2533 ; อ้างอิงจาก Bruce & Shelly. 1981) กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลว่า เพื่อเป็นการทราบข้อมูลของนักศึกษาว่ามีความสามารถในการประกอบอาชีพเพียงไร เพื่อเตือนให้นักศึกษาปัจจุบันได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้า รวมถึงการทราบแนวคิดของผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ ต่อไป

ดังนั้น การติดตามผลผู้จบการศึกษาจึงมีประโยชน์อย่างมากต่อสถานการศึกษาในเรื่องของข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านการทำงาน การนำความรู้ไปใช้ การทราบปัญหาและแนวคิดของผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วิธีการและเครื่องมือในการติดตามผล

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2529) กล่าวว่า การติดตามผลทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยสรุปการดำเนินการทำได้ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานโครงการติดตามผล
2. คณะกรรมการตั้งจุดมุ่งหมายของการติดตามผล
3. กำหนดขอบเขตของงานที่จะกระทำ
4. กำหนดรายละเอียดของการติดตามผล เช่น ติดตามผู้เรียนรุ่นใด จำนวนกี่คน จะใช้วิธีการอย่างไร งบประมาณเท่าไร
5. แบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ
6. การติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. ดำเนินการโครงการติดตามผลที่ตั้งเอาไว้
8. สรุปการติดตามผลเพื่อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การติดตามผล มิใช่ติดตามได้เฉพาะแต่ผู้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น แต่สามารถติดตามผลกับผู้เรียน ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว

2. ผู้เรียนปัจจุบันที่ต้องการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

3. ผู้เรียนที่ออกกลางคัน

ส่วนขั้นตอนการติดตามผลนั้น ปราณี เถกิงพล (2515) ได้อธิบายไว้เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการแผนงาน ซึ่งควรประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริการแนะแนว ผู้แทนจากชุมชน รวมถึงนายจ้าง และผู้แทนผู้เรียน

2. แสดงเหตุผล หรือความจำเป็น และกำหนดวัตถุประสงค์ในการติดตามผล

3. กำหนดวิธีการในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน

4. กำหนดระยะเวลาสำหรับการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ซึ่งการติดต่อนี้ควรจัดทำเป็นระยะโดยสม่ำเสมอ เช่น ทำเป็นประจำทุกปี หรือทำระยะ 1 ปี 3 ปี 5 ปี เป็นต้น

5. คัดเลือกและกำหนดกลุ่มผู้เรียน นายจ้าง และบุคคลอื่น ๆ ที่ทำการติดต่อ เพื่อบริการติดตามผล

6. ศึกษาแนวทางการดำเนินงานขององค์การอื่น ๆ เพื่อความรู้ในการดำเนินงาน

7. คัดเลือกและกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งบุคคลคณะนี้จะต้องมีเวลาในการดำเนินงาน และมีความเต็มใจที่จะทำงานนี้

8. จัดเตรียมหรือหาแบบฟอร์มที่จำเป็น สำหรับใช้ในบริการนี้ ควรจะได้ทำการตกลงกันเสียก่อนว่าจะทำในด้านใด ใช้วิธีใด ทำกับใคร จำนวนเท่าใด

9. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน กำหนดวันรายงานผลการดำเนินงานการติดตามผล

10. ดำเนินการติดต่อ และบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ตามแนวทางที่กำหนดไว้จนบรรลุผลสำเร็จ

11. จัดระเบียบสรุป และแปลความหมายของข้อมูลที่รวบรวมมาได้แล้วนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป

ในส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลนั้น อุษณีย์ เย็นสบาย (2533) ได้กล่าวไว้ถึงเครื่องมือในการติดตามผลว่า อาจใช้เครื่องมือแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์ การใช้เครื่องมือนี้จัดเป็นวิธีที่ดีที่สุด และมีคุณค่ามากในแง่ของการติดตามผล เพราะจะได้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ค่อนข้างมาก แต่ก็มีข้อเสียตรงที่ใช้เวลามากในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสังเกต การใช้เครื่องมือนี้ส่วนใหญ่ใช้ได้ดี เฉพาะการติดตามผลผู้เรียนที่อยู่ในสถานศึกษาปกติ

3. การใช้แบบสอบถาม หรือแบบสำรวจ การใช้เครื่องมือวิธีนี้เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดในการติดตามผล เนื่องจากเป็นวิธีที่ประหยัดเวลา บุคลากร และเหมาะสมกับการติดตามผลทุกประเภท

4. การใช้การศึกษารายกรณี เป็นวิธีที่มีคุณค่าในแง่ของการติดตามผลเฉพาะบุคคลเป็นกรณีพิเศษ แต่วิธีนี้ไม่ค่อยทำบ่อยนักเนื่องจากเสียเวลามาก

จากที่กล่าวมาทั้งหมด วิธีการและเครื่องมือในการติดตามผลนั้น ผู้ติดตามผลจะต้องดำเนินการตามวิธีและขั้นตอนที่เหมาะสมในหลาย ๆ ประการ พร้อมกันนั้นยังต้องเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามให้เหมาะสมอีกด้วยว่าจะใช้ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถาม หรือจะใช้การศึกษาเป็นรายกรณี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผล

ปัจจุบันการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่จบการศึกษาไป ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และแต่ละมหาวิทยาลัยต่างตื่นตัวในการศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตในสถาบันของตนเอง และประกอบกับเรื่องของการตรวจสอบคุณภาพบัณฑิตจากสถาบันตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา จึงเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้ทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ทศพล ขำจิตรสุทธิ์ (2540) ทำวิจัยเรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การศึกษาติดตามผล สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาบัณฑิตมีความเห็นว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่วนใหญ่มีลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับเหมาะสมดีและดีมากและบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสาขาสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีคุณภาพของการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตนั้น ผู้บังคับบัญชามีความต้องการบัณฑิตในลักษณะดังนี้ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการรู้จักวิเคราะห์เหตุการณ์หรือปัญหา 2) มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์และมีความรับผิดชอบ

มนู ศรีวิรัตน์และนัยนา บัวเขียว (2544) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รุ่นปีการศึกษา 2544 สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีคุณลักษณะและความสามารถในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับประเภทของหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามองว่าคุณลักษณะทุกด้านของบัณฑิตไม่ว่าจะเป็นด้านการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ด้านการสื่อความหมาย ด้านทักษะวิชาชีพและด้านทักษะการจัดการอยู่ในระดับดี

ชัยพร วิชชาวุธ (2530) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการวิจัยนี้ได้ประเมินคุณภาพของบัณฑิตครอบคลุม

4 ลักษณะ คือ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม คุณภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิต พบว่า บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประเมินคุณภาพตนเองต่ำกว่าการประเมินของผู้ใช้บัณฑิต แสดงว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะความรู้ความสามารถในด้านงานและความรับผิดชอบในงาน คณะที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือคณะวิศวกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี สัตวแพทยศาสตร์ ส่วนคณะที่ได้รับความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์ และผู้ใช้บัณฑิตประเมินว่า บัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก้าวหน้าเร็วกว่าบัณฑิตจากสถาบันอื่นค่อนข้างมาก โดยเฉพาะนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ ส่วนคณะที่คิดว่าบัณฑิตก้าวหน้าน้อยที่สุด คือ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์

ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "คุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน" เพื่อเสนอวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ภาคธุรกิจเอกชนเห็นว่าสำคัญมากได้แก่ ความฉลาด ความมีเหตุผลความซื่อสัตย์สุจริต ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความขยันหมั่นเพียร ส่วนคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ที่ภาคธุรกิจเอกชนเห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ความคิดริเริ่ม ความรู้เฉพาะสาขาที่เรียน และความสามารถในการประยุกต์วิชากับงานที่ทำ

กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนภาคเอกชน : ตำแหน่งงานว่างของหน่วยแนะแนวการศึกษาและอาชีพ สถาบันอุดมศึกษา สรุปว่า ภาคเอกชนต้องการบัณฑิตที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. อายุของผู้สมัครงานต้องอยู่ระหว่าง 21-30 ปี และเพศชายเป็นเพศที่นายจ้างระบุไว้ในความต้องการมากกว่าเพศหญิง

2. ความต้องการใช้ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นสำหรับระบบการจ้างงานในภาคเอกชนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ภาษาจีน

3. ตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครเป็นตำแหน่งงานในกลุ่มอาชีพ วิชาชีพและวิชาการมากที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มอาชีพการค้า เสมียนพนักงาน

4. ภาระทางทหารสำคัญสำหรับผู้สมัครเพศชาย ยังมีความจำเป็นอยู่คือ ต้องพ้นภาระทางทหารก่อน

5. ประสบการณ์ในการทำงานก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ จุดที่น่าสนใจมากที่สุดได้แก่ ผู้สมัครงานจะต้องมีประสบการณ์กับสาขา หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องนั้นโดยตรง หรือจะต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 1-2 ปี ในงานนั้น ๆ

6. ความรู้ทางคอมพิวเตอร์มีบทบาทอย่างยิ่ง โดยมากจะต้องมีความรู้ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้

7. บุคลิกและคุณลักษณะส่วนตัวของผู้สมัครงาน โดยเฉพาะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและภายนอกสำนักงาน รวมทั้งความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ยังเป็นสิ่งสำคัญของผู้สมัครงาน

8. วุฒิการศึกษาและกลุ่มอาชีพ จากภาพรวมว่ามีตำแหน่งในกลุ่มอาชีพเดียวกันสามารถรับผู้สมัครที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาอื่น ๆ ทดแทนกันได้ในบางส่วน โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพและวิชาการ เสมียนและพนักงานการค้า เป็นต้น

ฉลวย ชีวกิดาการ และคณะ (2540) ได้ทำการวิจัยเพื่อการศึกษาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาจากทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน จำนวน 477 หน่วยงาน ผลการวิจัยปรากฏว่านายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาประเมินว่า บัณฑิตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพดีใน 7 อันดับแรก คือ ความประพฤติซึ่งหมายความถึงบุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา การแต่งกาย และการวางตัวความมีมนุษยสัมพันธ์ ความกระตือรือร้นเพื่อพัฒนาตนเอง ความอดทน ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2546) ทำการศึกษาภาวการณ์หางานทำและความคิดเห็นของบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2546 ปรากฏผลดังนี้ ทำงานแล้ว 74.32% ไม่ได้งานทำ 25.68% เมื่อพิจารณาประเภทของงานที่บัณฑิตทำปรากฏว่า ทำงานกับบริษัทเอกชนมากที่สุด 67.73% รองลงมาได้แก่ รับราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานของรัฐ 24.95% และทำกิจการของตนเอง 7.32% จากการติดตามพบว่า บัณฑิตมีความพอใจต่องานที่ทำ 60.24% ไม่พึงพอใจ 39.76% สาเหตุของการไม่พอใจเนื่องจากไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา 36.60% ค่าตอบแทนต่ำ 22.70% ระบบงานไม่ดี 12.40% ส่วนปัญหาสำคัญในการหางานทำได้แก่ หางานที่ถูกใจไม่ได้ 30.23% ไม่ทราบแหล่งงาน 14.40% เงินเดือนน้อย 30.68%

ประทุม ม่วงมี และฉันทนา จันทวงศ์ (2544) ได้ติดตามคุณภาพมหาบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2544 มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า การทำงานในทัศนะของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของมหาบัณฑิตโดยภาพรวมภายหลังการสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.6 มีความสามารถในการปฏิบัติงานฝนระดับมาก โดยความสามารถในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ร้อยละ 89.50 เท่าเดิมร้อยละ 8.30 และแย่ลง ร้อยละ 0.40 ความคิดเห็นต่อความสามารถและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานรายด้าน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานของมหาบัณฑิตมีความเห็นว่า มหาบัณฑิตมีความสามารถและคุณลักษณะในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความสามารถและคุณลักษณะที่จัดอยู่ในกลุ่ม 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถในการบังคับบัญชา ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และความสามารถในการภาษาอังกฤษ

ความพึงพอใจของนายจ้าง

ความหมายของความพึงพอใจมีนักวิชาการ และนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ให้นิยามความหมายไว้มากมาย ซึ่งส่วนมากมีลักษณะที่สอดคล้อง หรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังเช่น เฟรนช์ (French. 1994) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ความพึงพอใจจะสูง หรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis. 1996) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ และความพึงพอใจว่ามีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การจะต้องจัดกิจกรรมการฝึก และพัฒนาการทำงาน จัดโครงการรักษาความปลอดภัยและสุขภาพ ตลอดจนการให้คำปรึกษา การศึกษาของ กุหลาบ รัตนสัจธรรม (2536) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

ส่วนความหมายของความพึงพอใจของนายจ้าง สมศ. ได้อธิบายความหมายไว้ ว่า หมายถึง ความพึงพอใจของนายจ้าง หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ หรือผู้ใช้บัณฑิต ประเมินบัณฑิตที่ทำงานตั้งแต่ 2 – 3 ปี โดยพิจารณาคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ใช้แบบสำรวจความพึงพอใจครอบคลุมคุณสมบัติ 3 ด้าน (วรัชยา ชาวจันทร์. 2547) คือ

1) ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขานั้น ๆ โดยอาจสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชานั้น ๆ โดยอาจสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางวิชาการตามสาขาวิชาที่เรียน ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จ มีความสามารถในการจัดระบบงานและควบคุมงาน ความสามารถในการบริหารคน และการสร้างสรรค์งานใหม่

2) ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยอาจสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ การมีทักษะในการสื่อสาร (การพูด การเขียน การแสดงออกต่อผู้ร่วมงาน) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีทักษะในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ เช่นภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส สเปน ฯลฯ มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ มีความใฝ่รู้

3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยอาจดูจากความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และเป็นผู้มีวิจัย เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนายจ้าง

มาลินี วิกรานต์ และคณะ (ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. 2547 ; อ้างอิงจาก มาลินี วิกรานต์ และคณะ. 2546) ได้ศึกษาภาวะการทำงานของบัณฑิตคณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2543 และ 2544 และความพึงพอใจของผู้จ้างงาน พบว่า ในส่วนความพึงพอใจของผู้จ้างงาน มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในคณะมัณฑนศิลป์ระดับมาก มหาวิทยาลัยศิลปากรนอกเหนือจากความรู้ความสามารถ ในด้านให้ความช่วยเหลือการประสานงานกับผู้อื่น ความเป็นผู้รับผิดชอบ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สำหรับความคิดเห็นในเรื่องความรู้ที่หลักสูตรควรจัดเพิ่มเติมแก่นักศึกษา คือ ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ และทักษะที่ควรฝึกปฏิบัติให้บัณฑิตเพิ่มเติม คือ ทักษะด้านวิธีการลำดับขั้นตอนการทำงาน การวางแผนระบบงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงบประมาณ การใช้ทรัพยากรและกำลังคน รวมถึงการบริหารเวลาในการทำงาน

บุญส่ง นิลแก้ว และคณะ (วรัชยา ขาวจันทร์. 2547; อ้างอิงจาก บุญส่ง นิลแก้ว และคณะ. 2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับการประเมินความพอใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานในลักษณะต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่มีบางลักษณะที่คะแนนความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนในการทำงาน การทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ความสามารถในการสื่อสารงานที่ทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น และความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะของหัวหน้างานในการปรับปรุงลักษณะของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนี้

1. ปรับปรุงด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น
2. ปรับปรุงด้านการใช้คอมพิวเตอร์
3. ความรอบคอบ ความกระตือรือร้นหาความรู้ในการทำงาน
4. การเข้าสังคม การวางตัวกับผู้บังคับบัญชา
5. การวางแผน และการวิเคราะห์ในการทำงานเป็นขั้นตอน
6. การแสดงความคิดเห็น การประสานงานกับหน่วยงานในองค์กร
7. ขาดความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
8. ควรเพิ่มการอบรมด้านคุณธรรม และจริยธรรม

พศิน แตงจวง และคณะ (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการทำงานของบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูล และการใช้เทคโนโลยี ด้านมี

มนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านมีภาวะผู้นำ ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนอีก 3 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านทักษะทางภาษา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ทางภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา และด้านใฝ่รู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของความคิดเห็นเรื่องจุดเด่นจุดด้อยของบัณฑิต ได้มีการให้ความเห็นไว้ดังนี้

จุดเด่น คือ

1. นำเอาความรู้วิชาชีพมาประยุกต์ในการทำงาน
2. มีทักษะในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน
3. มีความรู้ด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ดี
4. มีการใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่องในเกณฑ์ดี
5. มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี
6. มีความเป็นผู้นำอยู่ในระดับดีมาก
7. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในเกณฑ์ดีมาก
8. มีความรับผิดชอบต่อสังคมดี

จุดด้อย คือ

1. ขาดความเชี่ยวชาญในงานก่อสร้าง ด้านคอมพิวเตอร์
2. นำทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมาใช้ประมาณร้อยละ 60 ควรแก้ไขประเด็นย่อยหลายเรื่อง
3. ควรปรับปรุงทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
4. ทักษะในการสืบค้นข้อมูล และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังน้อย
5. ขาดการใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง
6. มีภาวะการเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจเชื่องช้า
7. ควรมีการร่วมงานสังคมบ้าง

วรัชยา ขาวจันทร์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2541 – 2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อประเมินคุณภาพของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ตามการรับรู้ของนายจ้าง และเพื่อรับทราบ ถึงปัญหาและสิ่งที่ควรนำมาปรับใช้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อคุณสมบัติโดยรวมของบัณฑิตอยู่ใน

ระดับมาก คุณสมบัติที่บัณฑิตได้รับคะแนนในระดับมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และจริยธรรมของบัณฑิต ในการทดสอบทางสถิติของคะแนนที่บัณฑิตได้รับกับคะแนนมาตรฐานของผู้บังคับบัญชา พบว่า คะแนนไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 นอกจากนั้นยังพบว่า สถาบันการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในพนักงานขององค์การเพราะเมื่อเข้ามาก็เหมือนการเริ่มต้นใหม่ ความพึงพอใจจะมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนภาคปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้มากขึ้น เสริมทักษะเชิงธุรกิจ ปรับปรุงเรื่องภาษาต่างประเทศ และเนื้อหาของบางวิชาให้ทันสมัยกว่าปัจจุบัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ คือ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความเป็นผู้นำ ขยัน สู้งาน และทักษะด้านภาษา

ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2547) ได้ศึกษาภาวะการทำงานของบัณฑิต คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2543 – 2545 และความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการทำงานของบัณฑิต และความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา และรวบรวมความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบัณฑิต และนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนของคณะโบราณคดี ผลจากการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา พบว่า นายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตคณะโบราณคดีในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของ นายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของคณะโบราณคดี ส่วนใหญ่เห็นว่า การผลิตบัณฑิตควรสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต และควรพัฒนาหลักสูตรในลักษณะบูรณาการ และสหวิทยาการ และปรับปรุงให้ทันสมัย เน้นการนำวิชาการมาประยุกต์ใช้กับโลกสมัยใหม่ และควรเพิ่มทักษะความรู้ ด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การพูดในที่ชุมชน การพูดแสดงความคิดเห็น การเขียนบทความ / รายงาน และหนังสือ นอกจากนั้นควรให้นักศึกษาได้ฝึกงานก่อนสำเร็จการศึกษา

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

ทบวงมหาวิทยาลัย (2540) ได้พิจารณากำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ในสาขาวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความสามารถในการคิด และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถครองตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ

3. เป็นผู้ที่มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ได้แก่

3.1 มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เพียงพอที่จะใช้งานได้

3.2 มีความสามารถในการเล่นดนตรีได้อย่างน้อย 1 ชนิด หรือมีความสามารถในเชิงศิลปะและวรรณกรรม

3.3 มีความสามารถในการกีฬาอย่างน้อย 1 ชนิดกีฬา

3.4 มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา

4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และดำรงชีวิตด้วยความเหมาะสม

นอกจากนั้น วิจิตร ศรีสอ้าน (2524) ได้ให้ความเห็นว่าบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละสังคมย่อมแตกต่างกันออกไป แต่มีลักษณะร่วมที่เหมือนกันที่มหาวิทยาลัยจะต้องผลิตหรือเน้นอุดมคติของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยจะต้องผลิตบัณฑิตให้มีดุลยภาพระหว่างการเป็นกำลังคน (Man Power) และความเป็นคน (Man hood) ของบัณฑิต ซึ่งเรียกว่า Education man ลักษณะของ Education man ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการใช้ภาษา
2. การมีกริยามารยาทดี
3. การมีรสนิยมสูง
4. การมีความเจริญงอกงามไม่อยู่กับที่
5. การมีความสามารถแปลความคิดออกเป็นการกระทำ

ส่วน คึกฤทธิ์ ปราโมช (2530) ได้บรรยายในหัวข้อความรู้พื้นฐานที่บัณฑิตไทยพึงมีโอกาสที่ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย จัดให้มีการประชุมทางวิชาการประจำปี พ.ศ. 2530 โดยท่านได้ศึกษาจากธรรมบทขุททกนิกาย ในพระไตรปิฎก และนำเสนอว่าลักษณะของบัณฑิตทั้ง 7 ประการ ที่สามารถนำมาปรับใช้ มีดังนี้

1. บัณฑิตจะต้องมีลักษณะเหมือนคนชี้ขุมทรัพย์ ขุมทรัพย์ในที่นี้หมายถึงความรู้ในวิชาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งคนอื่นคิดว่าเป็นบัณฑิตจะสามารถชี้ให้เขาเห็นได้ และถ้าเกิดปัญหาบัณฑิตจะต้องสามารถแก้ปัญหาให้เขาได้

2. บัณฑิตจะต้องเป็นผู้ชี้จุดบกพร่องทั้งในหน้าที่การงานและในคนอื่นให้เจ้าตัวทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. บัณฑิตควรจะข่มคนที่ควรข่ม ซึ่งในข้อนี้ท่านได้ให้ความเห็นว่าหลักการนี้เหมาะสมในสมัยพุทธกาล ถ้าจะนำมาใช้ในยุคปัจจุบันต้องหาวิธีการให้เหมาะสม

4. บัณฑิตจะต้องเป็น "เมธาวี" หรือคนที่ฉลาดปราดเปรื่อง

5. บัณฑิตจะต้องเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นในตนเอง ซึ่งหมายถึงการยืดหยุ่นโดยไม่เสียหลักการ นำความรู้มาใช้ให้เหมาะสมกับเวลา

6. บัณฑิตย่อมไม่รู้สึกหวั่นไหวเมื่อถูกตำหนิติเตียน หรือสรรเสริญ ซึ่งหมายถึงจะถูกตำหนิติเตียนอย่างไรก็ไม่หวั่นไหว ไม่โกรธ ไม่แค้น ไม่น้อยอกน้อยใจ เมื่อถูกสรรเสริญก็ไม่

หลงระเริง

7. บัณฑิตต้องสามารถวางตัวเฉยได้โดยไม่มีปฏิกิริยาต่อทุกข์หรือสุข

ทำนองเดียวกับ นงเยาว์ ชัยเสรี (2535) เสนอว่าเราต้องพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความรู้ความคล่องตัวมีทัศนคติที่จะสามารถปรับให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการและแนวทางใหม่ ให้มีศักยภาพที่จะเติบโตไปสู่หน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นไปได้อย่างทันเวลา นั่นคือจะต้องสร้างคนที่

1. เก่งเรียน มีความรู้ตามหลักสูตรอย่างจริงจัง

2. เก่งงาน มีความรู้ความสามารถในงานเฉพาะด้านในเชิงวิชาการ

3. เก่งคน มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอก

ส่วน พจน์ สะเพียรชัย (2535) ได้เสนอว่า อุดมศึกษาจะต้องมุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่เหมาะสมแก่ภาวการณ์ของประเทศ และความจำเป็นในการดำรงชีวิตในโลกสมัยใหม่ โดยเน้นการพัฒนาวุฒิภาวะทางความคิด สุนทรียภาพ และบุคลิกภาพ ตลอดจนโลกทัศน์สากลควบคุมไปกับการพัฒนาทักษะความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้บัณฑิตมีทั้งความสมบูรณ์และความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้บัณฑิตไม่ติดอยู่ในพันธนาการของโลกแห่งวัตถุ หากมีความคิดริเริ่มและวิจารณญาณที่เสรีแล้วก็จะรู้เท่าทันความเจริญที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

อดุลย์ วิริยเวชกุล (2538) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ทั่วไปของบัณฑิตมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในบทความได้แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้มีการกำหนดมาตรฐานความรู้ด้านกว้าง หรือ Liberal Education ซึ่งใช้เป็นแนวทางการผลิตบัณฑิตทั้งในส่วนที่เป็นวิทยาศาสตรบัณฑิตและศิลปศาสตรบัณฑิตของคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Arts and Sciences, Harvard University) ไว้ดังนี้

1. บัณฑิตต้องสามารถคิดและเขียนได้อย่างชัดเจน แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ (Think and write clearly, precisely and effectively)

2. บัณฑิตต้องมีความพึงพอใจอย่างวิกฤต (critical appreciation) ในวิธีการที่เราได้มาซึ่งความรู้และความเข้าใจเรื่องราวของจักรวาลของสังคม และของตัวเราเอง

3. บัณฑิตต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมและกาลเวลาในช่วงอื่น ๆ และไม่จำกัดขอบเขตการแสวงหาความรู้โดยจำกัดขอบเขตเฉพาะท้องถิ่นของตน

4. บัณฑิตต้องมีความเข้าใจและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความคิดในด้านปัญหาของศีลธรรมจริยธรรม

5. บัณฑิตต้องมีความรู้สึกในวิชาบางวิชาซึ่งเป็นวิชาหลัก (Major or concentration) โดยบัณฑิตพึงมีความรู้เพียงพอในส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ ที่จะสามารถให้คำนิยามของประเด็นปัญหาที่กำหนดขึ้นให้ได้ ตลอดจนสามารถหาหลักฐานและข้อโต้เถียง

ต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผลทั้งในเชิงเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในประเด็นปัญหาเหล่านั้น และรวมตลอดถึงสามารถให้ข้อสรุปที่มีพื้นฐานการประเมินผลจากหลักฐานต่าง ๆ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2537) ได้ทำการศึกษาและพบว่าการใช้ชีวิตของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม โดยการเลือกเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาในขณะที่ทำการศึกษาในระดับปริญญาตรี เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบันเทิง กิจกรรมเสริมวิชาการ กิจกรรมบริการชุมชน กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะช่วยให้นิสิตนักศึกษามีโลกทัศน์กว้าง รู้จักการแก้ปัญหา มีระบบในการคิด มีเหตุผลในการกระทำต่าง ๆ รู้รับผิดชอบ รู้จักต่อสู้ช่วยตัวเอง รู้จักละเว้นในสิ่งที่ไม่ดี และสามารถใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย จากการติดตามผลการทำงานของบัณฑิตยังพบว่า การเคยเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมบันเทิงในขณะที่ทำการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ระดับนัยความสำคัญ .05 และยังพบด้วยว่าบัณฑิตที่ได้งานทำในช่วง 6 เดือนแรกหลังจากจบการศึกษาจะเป็นนิสิตที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษามากกว่ากลุ่มบัณฑิตที่ไม่ได้ร่วมทำกิจกรรม

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 (16-17) ได้ระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างคนไทยให้มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น มีสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย มีจิตสำนึกในการสร้างงานของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองตลอดชีวิต มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประเทศ

2. เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย มีการศึกษาวิจัยและนวัตกรรมที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น สร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤตของชาติ และส่งเสริมบทบาทของประเทศในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

3. เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาให้เกิดความมั่นคงของชุมชนและท้องถิ่นให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองสามารถพึ่งพาตนเองได้ รู้ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีการศึกษาที่เพียงพอ

4. เพื่อปรับปรุงระบบบริหารและการจัดการอุดมศึกษาทั้งในระดับรัฐบาลและระดับสถาบันให้มีความอิสระคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยให้ภาคเอกชน ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบอุดมศึกษามากยิ่งขึ้น

ลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา มีปณิธานในการผลิตบัณฑิตเพื่อให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีปณิธานมหาวิทยาลัยคือ 1) ผลิตบัณฑิตให้มีปัญญา ใฝ่หาความรู้และคุณธรรม 2) สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเป็นเลิศทางวิชาการ 3) เป็นที่พึ่งทางวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม ชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะภาคตะวันออก และปรัชญาของมหาวิทยาลัย คือ "สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรมชี้นำสังคม" เมื่อนำปณิธานของมหาวิทยาลัยประกอบกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยแล้ว ลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาทควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) คือ

1. ต้องเป็นคนเก่งเป็นผู้นำทางความคิด ทำเป็น วิเคราะห์เป็น ค้นคว้าเป็น ศึกษาความรู้ต่อเนื่อง มีความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
2. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตดี
3. ความประพฤติไม่ผิดศีลธรรม
4. มีระเบียบวินัย
5. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้ทำงานเป็นทีม
7. รู้สิทธิหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับสังคม

การดำเนินงานและการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา

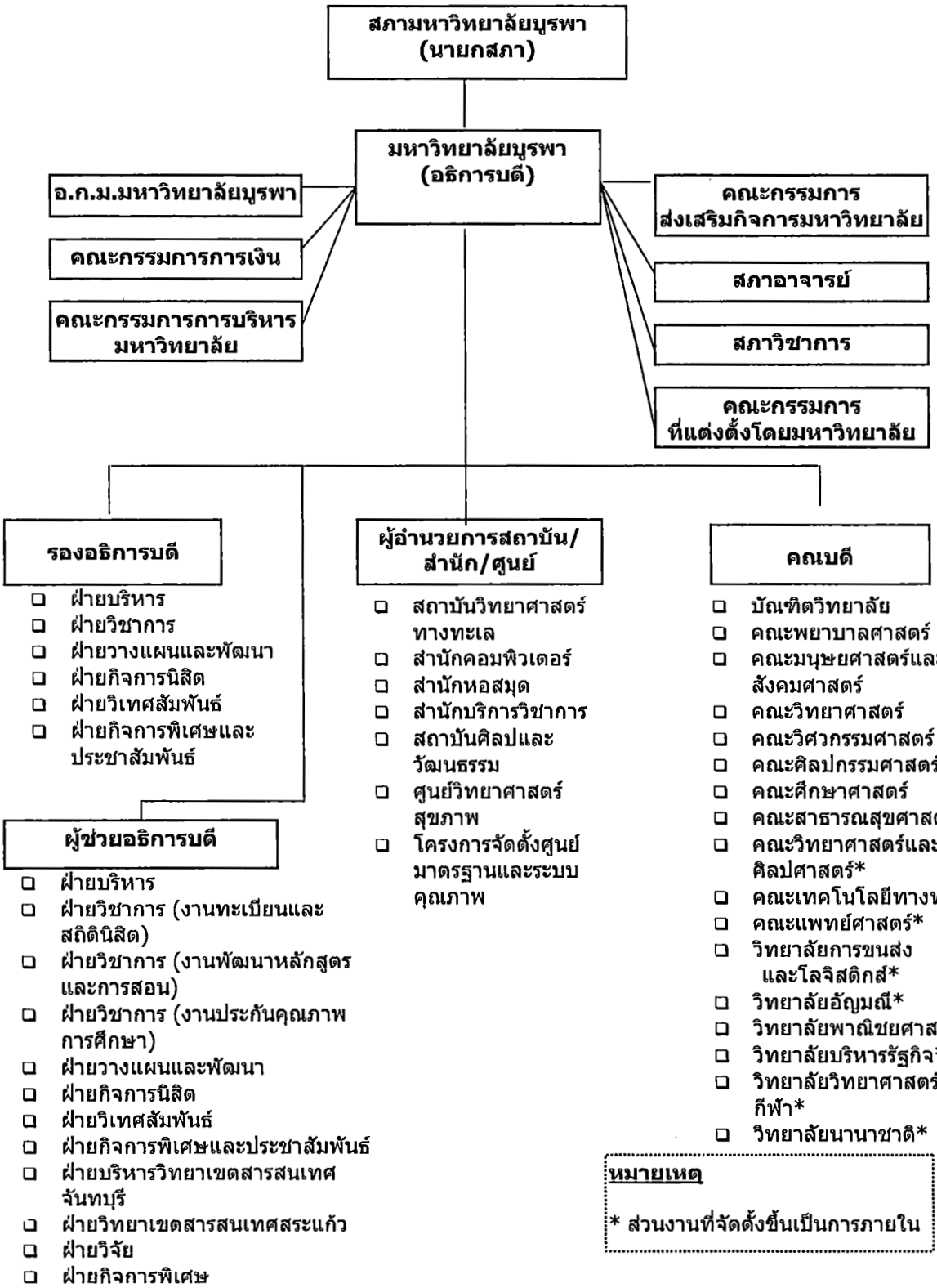
การจัดองค์กรการบริหารมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ชื่อว่าวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน ได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ในวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 และเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2547) ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 และตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยบูรพาเป็นองค์กรบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546) มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย 1 คน มี

รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้ รองอธิการบดีมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้ง เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่งให้รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546) ในระดับคณะ สถาบัน สำนัก มีคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารงานของคณะ สถาบัน สำนัก โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสามารถรับตำแหน่งใหม่ได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ นอกจากนั้น คณะ สถาบัน สำนัก ยังมีคณะกรรมการประจำคณะ สถาบัน สำนัก เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน / สำนัก และกรรมการประจำคณะ สถาบัน สำนักที่อธิการบดีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

การบริหารมหาวิทยาลัยบูรพาในปัจจุบัน ผู้บริหารประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี 6 คน รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการนิสิต ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และฝ่ายกิจการพิเศษ และประชาสัมพันธ์มีผู้ช่วยอธิการบดี 12 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ 3 คน ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการนิสิต ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายกิจการพิเศษและประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบริหารวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี ฝ่ายวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว ฝ่ายวิจัย และฝ่ายกิจการพิเศษ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2547) การบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา มีโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนผังโครงสร้างการบริหารได้ตามภาพประกอบ 6

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131



โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่มา : มหาวิทยาลัยบูรพา. (2546). *รายงานประจำปี 2546*. หน้า 18.

213844

331.1142 3
ส ¥86 ค มบ
ค.2

การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการภายในตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 เป็นการแบ่งตามลักษณะดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง

2. คณะ วิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยดำเนินงานด้านวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอน

3. บัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานในการดำเนินการให้การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สำนัก ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ

5. สถาบัน ทำหน้าที่เพื่อการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวยังระบุแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในว่าในสำนักงานอธิการบดีอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง คณะและวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชาและสำนักงานเลขานุการ กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาหรือกอง บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงาน เลขานุการกอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยบูรพา มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นดังนี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

1. แบ่งอย่างเป็นทางการ ดังนี้

1.1 คณะ และหน่วยงานเทียบเท่าคณะ คือ บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ คณะเทคโนโลยีทางทะเล และคณะแพทย์ศาสตร์

1.2 หน่วยงานที่เป็นสถาบัน สำนัก คือ สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักหอสมุด และสำนักบริการวิชาการ

1.3 หน่วยงานภายในระดับกอง คือ กองกลาง กองบริการการศึกษา กองกิจการนิสิต กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ กองคลังและทรัพย์สิน กองอาคารสถานที่ (สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี) และกองบริการวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี (วิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี)

2. หน่วยงานที่ดำเนินการเป็นโครงการภายในมหาวิทยาลัย คือ สถาบันศิลปะและวัฒนธรรม ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ โครงการจัดตั้งศูนย์มาตรฐานและระบบคุณภาพ

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ คณะเทคโนโลยีทางทะเล คณะแพทย์ศาสตร์ วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ วิทยาลัยอัญมณี วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาลัยนานาชาติ

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบูรพา

ภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ คือ ด้านการบริหาร ด้านการจัดการการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพ และเกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน รวมถึงบทบาทในการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นประจำภาคตะวันออก และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์แบบ มีบทบาทที่สำคัญในการจัดการศึกษา ที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นความเป็นสากล การพัฒนาสังคม และการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยดำรงความเป็นผู้นำของภูมิภาค มหาวิทยาลัยมุ่งเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสร้างความพร้อมในเชิงบริหาร และการจัดการทางวิชาการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546) พันธกิจ ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงของภูมิภาคตะวันออก

เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

เป้าหมายของมหาวิทยาลัยบูรพาที่ต้องการบรรลุ ประกอบไปด้วย 1) มุ่งผลิตบัณฑิตโดยเน้นความต้องการกำลังคนด้านอุตสาหกรรม และบริการตลอดจนสาขาที่เกี่ยวเนื่อง 2) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการ 3) ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม ให้สังคมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) สามารถพึ่งพาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ 5) มุ่งให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายดังกล่าวมามีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กองแผนงาน. 2547 : ออนไลน์) คือ

เป้าหมายด้านการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมุ่งผลิตบัณฑิตโดยเน้นความต้องการกำลังคนด้านอุตสาหกรรมและบริการ ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวเนื่อง มียุทธศาสตร์ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
    1.1 จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมและบริการ
    1.2 จัดหลักสูตรที่เน้นการวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา

1.3 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลาย ๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามภาควิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

1.4 พิจารณาจัดหลักสูตรจากความต้องการกำลังคนของตลาด (Demand Driven, Market Driven)

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้

2.3 มีการจัดการสอนทางไกล (Distance Learning)

2.4 เน้นการจัดประสบการณ์ตรงโดยขยายการดำเนินการด้านสหกิจศึกษา

3. การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

3.1 พัฒนาระบบห้องสมุด และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาค้นคว้า

3.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม

3.3 ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบูรพามากว่าห้าสิบปี ได้ผลิตบัณฑิต และสร้างผลงานร่วมพัฒนาประเทศชาติมากมายตามบทบาท ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หากย้อนหลังไป 2 ปี นับแต่ปี 2545 – 2546 เพื่อดูผลงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ อาจประมวลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ในปีงบประมาณ 2545 มีการจัดแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น 1 สำนักงานอธิการบดี 8 คณะ 1 สถาบัน 2 สำนัก 1 ศูนย์ นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในอีก 10 หน่วยงาน 2 วิทยาเขต และ 3 สถาบันสมทบ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีงบประมาณ 2546 มีหน่วยงานเพิ่มขึ้นเพียง 2 หน่วยงาน คือ สถาบันสมทบ จาก 10 หน่วยงาน เป็น 12 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546) ส่วนด้านการจัดการศึกษา ในปีการศึกษา 2545 เปิดหลักสูตรทั้งหมด 33 หลักสูตร 122 สาขาวิชา แบ่งเป็นปริญญาตรี 20 หลักสูตร 122 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร 2 สาขาวิชา ปริญญาโท 10 หลักสูตร 38 สาขาวิชา และปริญญาเอก 2 หลักสูตร 8 สาขาวิชา (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีการศึกษา 2546 เพิ่มขึ้นเพียง 1 สาขาวิชา (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546) ในด้านจำนวนนิสิตนั้นพบว่าในปีการศึกษา 2545 มีนิสิตทุกระดับทั้งหมด 14,288 คน แยกเป็นระดับปริญญาตรี 10,097 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 8 คน ระดับปริญญาโท 4,127 คน และระดับ

ปริญญาเอก 56 คน รับนิสิตเขาใหม่ 4,475 คน ผู้สำเร็จการศึกษา 3,066 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีการศึกษา 2546 มีนิสิตทั้งหมดเพิ่มขึ้น 1,057 คน แยกเป็นระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น 442 คน ระดับปริญญาโท 509 คน และระดับปริญญาเอก 106 คน ส่วนการรับนิสิตเข้าใหม่เพิ่มขึ้น 1,087 คน และผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้น 6 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

2. ด้านการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ในปีการศึกษา 2545 มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรไปศึกษาต่างประเทศ 48 คน ในประเทศ 70 คน ฝึกอบรมศึกษาดูงานต่างประเทศ 178 คนในประเทศ 1,917 คน ผลิตตำรา 32 เรื่อง ผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ 66 เรื่อง (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีการศึกษา 2546 ศึกษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น 77 คน ในประเทศลดลง 1 คน ฝึกอบรมศึกษาดูงานต่างประเทศ 78 คนในประเทศ 1,917 คน ผลิตตำราลดลง 8 เรื่อง ผลิตสื่อและพัฒนาสื่อลดลง 18 เรื่อง (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

3. ด้านการวิจัย ในปี พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัยดำเนินการโครงการวิจัย 87 โครงการ โดยใช้ทั้งงบประมาณแผ่นดิน งบเงินรายได้ และแหล่งงบวิจัยอื่น ๆ รวมแล้วเป็นเงิน 13,759,335 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ส่วนปี พ.ศ. 2546 มีโครงการวิจัยเพิ่มขึ้น 6 โครงการ และมีงบดำเนินการวิจัยเพิ่มขึ้น 15,123,110 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

4. การบริการวิชาการแก่สังคม ในปีงบประมาณ 2545 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการจัดอบรม 197 ครั้ง จัดประชุม 47 ครั้ง จัดสัมมนา 25 ครั้ง จัดนิทรรศการ 44 ครั้ง บุคลากรเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษเศษ 195 ครั้ง จัดทำโครงการบริการวิชาการ 46 โครงการ ใช้งบประมาณ 2,832,400 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีงบประมาณ 2546 การจัดอบรมลดลง 82 ครั้ง จัดประชุมลดลง 8 ครั้ง จัดสัมมนาเพิ่มขึ้น 9 ครั้ง จัดนิทรรศการลดลง 12 ครั้ง บุคลากรเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษเศษเพิ่มขึ้น 38 ครั้ง จัดทำโครงการบริการวิชาการลดลง 18 โครงการ ใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น 1,608,000 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

5. ด้านกิจการนิสิต ในปีงบประมาณ 2545 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนานิสิตทางด้านวิชาการ การเสริมสร้างประสบการณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคม 183 ครั้ง จัดหาทุนการศึกษา 1,532 ทุน เป็นเงิน 14,352,240 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ในปีงบประมาณ 2546 จัดกิจกรรมเพิ่มขึ้น 107 ครั้ง จัดหาทุนการศึกษาเพิ่มขึ้น 491 ทุน เงินลดลง 661,540 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ในปีงบประมาณ 2545 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวม 17 โครงการ ใช้งบประมาณ 1,159,250 บาท

(มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) ส่วนปีงบประมาณ 2546 จัดทำโครงการเพิ่มขึ้น 3 โครงการ งบประมาณเพิ่มขึ้น 12,150 บาท (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2546)

7. ด้านการวิเทศสัมพันธ์ ในปีงบประมาณ 2545 มหาวิทยาลัยบูรพาดำเนินงานความร่วมมือทางวิชาการในฐานะที่เป็นสถาบันผู้ให้ และผู้รับความร่วมมือทางวิชาการกับองค์การทั้งในและต่างประเทศ และดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการศึกษานานาชาติ โดยการลงนามตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาระหว่างประเทศ จำนวน 7 สถาบัน (ปีงบประมาณ 2545 จำนวน 8 สถาบัน) ดำเนินกิจกรรมทางวิชาการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนิสิตกับสถาบันการศึกษาระหว่างประเทศ 13 ประเทศ 77 คน (ปีงบประมาณ 2546 จำนวน 8 ประเทศ 25 คน) และโครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย 12 คน (ปีงบประมาณ 2546 จำนวน 7 คน) (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545 ; 2546)

การดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยบูรพาทั้งที่เป็นภารกิจหลัก และภารกิจเฉพาะหน้าเร่งด่วน ในภาพรวมมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้ก้าวหน้าพอประมาณ แต่ในหลายภารกิจยังมีปัญหาอยู่บ้าง ซึ่งแนวโน้มของการดำเนินการมหาวิทยาลัยบูรพาพยายามสร้างกลยุทธ์ และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภาวะคุกคาม และโอกาส เพื่อหาทางในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถดำเนินงานมหาวิทยาลัยไปได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาความพึงพอใจ และข้อคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการศึกษาค้นคว้าตามรายละเอียดดังนี้

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำประชากรที่เป็นนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบัณฑิตทั้งหมดมาศึกษา จำนวน 1,856 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่เป็นนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 จำแนกตามคณะ/วิทยาลัยที่บัณฑิตจบ

นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2547	จำนวน
1. คณะพยาบาลศาสตร์	158
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	609
3. คณะวิทยาศาสตร์	291
4. คณะศึกษาศาสตร์	297
5. คณะสาธารณสุขศาสตร์	108
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์	147
7. คณะศิลปกรรมศาสตร์	65
8. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์	40
9. คณะเทคโนโลยีทางทะเล	18
10. วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์	66
11. วิทยาลัยการกีฬาและการออกกำลังกาย	34
12. วิทยาลัยอัญมณี	23
รวม	**1,856**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต มีจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 แบบสอบถามนี้ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาและสังเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 19 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน คือ

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย คือ

4.51 – 5.00	หมายถึง	นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

เป็นแบบสอบถามที่ให้นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อมหาวิทยาลัยบูรพา ต่อตัวบัณฑิต ต่อความต้องการในการผลิตบัณฑิต และความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในการหางานทำ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด 4 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้ของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา 3 ตอน และมีวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204) แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมืออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาปฏิบัติงานอยู่

2. นำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือเพื่อเก็บข้อมูลส่งไปยังหน่วยงานที่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพาปฏิบัติงานอยู่ทางไปรษณีย์ โดยได้แบบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งกลับหลังตอบแบบสอบถามแล้ว

3. หลังจากที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาตอบแบบสอบถามแล้วส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. แบบสอบถามส่งไปจำนวน 1,856 ฉบับ ได้รับคืน และมีความสมบูรณ์จำนวน 1,376 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.14

2. นำแบบสอบถามทุกฉบับที่มีคำตอบสมบูรณ์มาให้คะแนนตามค่าน้ำหนักที่กำหนดไว้

3. นำข้อมูลที่ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักที่กำหนดไว้มาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรทั่วไป เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ใช้ ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการ เกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ใช้ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมาย

   1.1 ค่าร้อยละ

   1.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ ใช้ค่า สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา และข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 สรุปข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต สามารถสรุปได้ตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		865	62.86
หญิง		511	37.14
	รวม	1,376	100
อายุ			
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี		183	13.30
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี		633	46.00
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี		502	36.48
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี		58	4.22
	รวม	1,376	100
วุฒิการศึกษา			
ปริญญาตรี		1,046	76.02
ปริญญาโท		270	19.62
ปริญญาเอก		60	4.36
	รวม	1,376	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา			
คิดว่ารู้จักดีมาก		113	8.21
คิดว่ารู้จักดี		380	27.62
คิดว่ารู้จักปานกลาง		728	52.91
คิดว่ารู้จักน้อย		155	11.26
	รวม	1,376	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	1,030	74.85
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	204	14.83
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	142	10.32
รวม	1,376	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	275	19.99
ระหว่าง 6 – 10 ปี	494	35.90
ระหว่าง 11 – 15 ปี	328	23.84
ระหว่าง 16 – 20 ปี	185	13.44
มากกว่า 20 ปี	94	6.83
รวม	1,376	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	996	72.39
ส่วนราชการ	271	19.69
รัฐวิสาหกิจ	109	7.92
รวม	1,376	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	235	17.08
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	263	19.11
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	795	57.78
เจ้าของกิจการ	83	6.03
รวม	1,376	100

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1,376 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.86 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.14

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.00 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.48, 13.30 และ 4.22 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.02 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 19.62 และ 4.36 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 52.91 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดีมาก คิดเป็นร้อยละ 27.62, 11.26 และ 8.21 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 74.85 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 14.83 และ 10.32 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี, 1 – 5 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.84, 13.44, 19.99 และ 6.83 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 72.39 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 19.69 และ 7.92 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 57.78 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 19.11, 17.08 และ 6.03 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	93.94
หญิง	8	6.06
รวม	132	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	16	12.12
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	38	28.79
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	74	56.06
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	4	3.03
รวม	132	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	92	69.70
ปริญญาโท	36	27.27
ปริญญาเอก	4	3.03
รวม	132	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	16	12.12
คิดว่ารู้จักดี	34	25.76
คิดว่ารู้จักปานกลาง	70	53.03
คิดว่ารู้จักน้อย	12	9.09
รวม	132	100

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	132	100
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	-	-
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	-	-
รวม	132	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	9	6.82
ระหว่าง 6 – 10 ปี	31	23.48
ระหว่าง 11 – 15 ปี	47	35.61
ระหว่าง 16 – 20 ปี	31	23.48
มากกว่า 20 ปี	14	10.61
รวม	132	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	58	43.94
ส่วนราชการ	72	54.54
รัฐวิสาหกิจ	2	1.52
รวม	132	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	12	9.09
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	34	25.76
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	78	59.09
เจ้าของกิจการ	8	6.06
รวม	132	100

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 132 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศชาย ร้อยละ 93.94 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 6.06

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.06 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี , 31 – 40 ปี, 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.79, 28.79, 12.12 และ 3.03 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.70 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ 3.03 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 53.03 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักดีมาก และคิดว่ารู้จักน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.76, 12.12 และ 9.09 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งหมดทำงานตรงกับสาขาที่เรียน

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.61 รองลงมา ระหว่าง 6 – 10 ปี, 16 – 20 ปี, มากกว่า 20 และ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.48, 23.48, 10.61 และ 6.82 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ทำงานในส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาเป็นบริษัทเอกชน และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 43.94 และ 1.52 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 59.09 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 25.76, 9.09 และ 6.06 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	348	73.57
หญิง	125	26.43
รวม	473	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	43	9.09
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	222	46.94
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	192	40.59
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	16	3.38
รวม	473	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	328	69.34
ปริญญาโท	112	23.68
ปริญญาเอก	33	6.98
รวม	473	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	34	7.19
คิดว่ารู้จักดี	97	20.51
คิดว่ารู้จักปานกลาง	300	63.42
คิดว่ารู้จักน้อย	42	8.88
รวม	473	100

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	332	70.19
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	69	14.59
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	72	15.22
รวม	473	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	135	28.54
ระหว่าง 6 – 10 ปี	159	33.62
ระหว่าง 11 – 15 ปี	94	19.87
ระหว่าง 16 – 20 ปี	54	11.42
มากกว่า 20 ปี	31	6.55
รวม	473	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	391	82.66
ส่วนราชการ	41	8.67
รัฐวิสาหกิจ	41	8.67
รวม	473	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	97	20.51
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	112	23.68
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	241	50.95
เจ้าของกิจการ	23	4.86
รวม	473	100

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 473 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.57 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 26.43

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.94 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.59, 9.09 และ 3.38 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.34 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 23.68 และ 6.98 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 63.42 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดีมาก คิดเป็นร้อยละ 20.51, 8.88 และ 7.19 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 70.19 รองลงมา คือ ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา และใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 15.22 และ 14.59 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่าอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.62 รองลงมา ระหว่าง 1 – 5 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.54, 19.87, 11.42 และ 6.55 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 82.66 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 8.67 เท่ากัน

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 50.95 รองลงมาเป็นตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ และผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 23.68, 20.51 และ 4.86 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	66.20
หญิง	72	33.80
รวม	213	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	32	15.02
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	118	55.40
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	55	25.82
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	8	3.76
รวม	213	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	178	83.56
ปริญญาโท	29	13.62
ปริญญาเอก	6	2.82
รวม	213	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	22	10.33
คิดว่ารู้จักดี	81	38.03
คิดว่ารู้จักปานกลาง	96	45.07
คิดว่ารู้จักน้อย	14	6.57
รวม	213	100

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	332	70.19
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	69	14.59
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	72	15.22
รวม	213	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	135	28.54
ระหว่าง 6 – 10 ปี	159	33.62
ระหว่าง 11 – 15 ปี	94	19.87
ระหว่าง 16 – 20 ปี	54	11.42
มากกว่า 20 ปี	31	6.55
รวม	213	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	391	82.66
ส่วนราชการ	41	8.67
รัฐวิสาหกิจ	41	8.67
รวม	213	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	97	20.51
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	112	23.68
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	241	50.95
เจ้าของกิจการ	23	4.86
รวม	213	100

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 213 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.20 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 33.80

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 55.40 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.82, 15.02 และ 3.76 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.56 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 13.62 และ 2.82 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 45.07 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักดีมาก และคิดว่ารู้จักน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.03, 10.33 และ 6.57 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 68.08 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 19.72 และ 12.21 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.36 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปี, 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.72, 17.84, 7.98 และ 6.10 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 72.24 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 15.02 และ 11.74 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 63.85 รองลงมาเป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 15.02, 13.62 และ 7.51 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	57.41
หญิง	92	42.59
รวม	216	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	27	12.50
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	105	48.61
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	78	36.11
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	6	2.78
รวม	216	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	171	79.17
ปริญญาโท	37	17.13
ปริญญาเอก	8	3.70
รวม	216	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	23	10.65
คิดว่ารู้จักดี	84	38.89
คิดว่ารู้จักปานกลาง	92	42.59
คิดว่ารู้จักน้อย	17	7.87
รวม	216	100

ตาราง 6 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	146	67.60
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	42	19.44
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	28	12.96
รวม	216	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	36	16.67
ระหว่าง 6 – 10 ปี	87	40.28
ระหว่าง 11 – 15 ปี	65	30.09
ระหว่าง 16 – 20 ปี	23	10.65
มากกว่า 20 ปี	5	2.31
รวม	216	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	127	58.79
ส่วนราชการ	66	30.56
รัฐวิสาหกิจ	23	10.65
รวม	216	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	59	27.31
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	26	12.04
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	124	57.41
เจ้าของกิจการ	7	3.24
รวม	216	100

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 216 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.41 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 42.59

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 48.61 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.11, 12.50 และ 2.78 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.17 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 17.13 และ 3.70 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 42.59 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักดีมาก และคิดว่ารู้จักน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.89, 10.65 และ 7.78 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 67.60 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 19.44 และ 12.96 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.28 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปี, 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.09, 16.67, 10.65 และ 2.31 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 58.79 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 30.56 และ 10.65 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 57.41 รองลงมาเป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 27.31, 12.04 และ 3.24 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	54	58.70
หญิง	38	41.30
รวม	92	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	17	18.48
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	33	35.87
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	36	39.13
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	6	6.52
รวม	92	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	79	85.87
ปริญญาโท	11	11.96
ปริญญาเอก	2	2.17
รวม	92	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	9	9.78
คิดว่ารู้จักดี	23	25.00
คิดว่ารู้จักปานกลาง	43	46.74
คิดว่ารู้จักน้อย	17	18.48
รวม	92	100

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	85	92.39
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	4	4.35
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	3	3.26
รวม	92	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	3	3.26
ระหว่าง 6 – 10 ปี	17	18.48
ระหว่าง 11 – 15 ปี	24	26.09
ระหว่าง 16 – 20 ปี	30	32.60
มากกว่า 20 ปี	18	19.57
รวม	92	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	50	54.35
ส่วนราชการ	39	42.39
รัฐวิสาหกิจ	3	3.26
รวม	92	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	8	8.70
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	15	16.30
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	63	68.48
เจ้าของกิจการ	6	6.52
รวม	92	100

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 92 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.70 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 41.30

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 39.13 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.87, 18.48 และ 6.52 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.87 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 11.96 และ 2.17 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 46.74 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดีมาก คิดเป็นร้อยละ 25.00, 18.48 และ 9.78 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 92.39 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 4.35 และ 3.26 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, มากกว่า 20 ปี, 6 – 10 ปี และ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.09, 19.57, 18.48 และ 3.26 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 54.35 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 42.39 และ 3.26 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายร้อยละ 68.48 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ , ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 16.30, 8.70 และ 6.52 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	18	21.43
หญิง	66	78.57
รวม	84	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	12	14.29
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	40	47.62
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	27	32.14
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	5	5.95
รวม	84	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	57	67.86
ปริญญาโท	23	27.38
ปริญญาเอก	4	4.76
รวม	84	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	4	4.76
คิดว่ารู้จักดี	19	22.62
คิดว่ารู้จักปานกลาง	42	50.00
คิดว่ารู้จักน้อย	19	22.62
รวม	84	100

ตาราง 8 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	62	73.81
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	19	22.62
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	3	3.57
รวม	84	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	12	14.29
ระหว่าง 6 – 10 ปี	32	38.09
ระหว่าง 11 – 15 ปี	22	26.19
ระหว่าง 16 – 20 ปี	11	13.10
มากกว่า 20 ปี	7	8.33
รวม	84	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	78	92.86
ส่วนราชการ	2	2.38
รัฐวิสาหกิจ	4	4.76
รวม	84	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	8	9.52
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	11	13.10
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	63	75.00
เจ้าของกิจการ	2	2.38
รวม	84	100

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 84 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นเพศชาย ร้อยละ 78.57 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 21.43

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.00 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.14, 14.29 และ 5.95 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.86 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 27.38 และ 4.76 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดีมาก คิดเป็นร้อยละ 22.63, 22.62 และ 4.76 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 73.81 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 22.62 และ 3.57 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.09 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปี, 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.19, 14.29, 13.10 และ 8.33 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 92.86 รองลงมาเป็น ธุรกิจส่วนตัว และส่วนราชการ /รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 4.76 และ 2.38 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการผู้อำนวยการ/ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 13.10, 9.52 และ 2.38 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	35.90
หญิง	25	64.10
รวม	39	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	7	17.95
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	20	51.28
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	8	20.51
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	4	10.26
รวม	39	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	36	92.31
ปริญญาโท	3	7.69
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	39	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	0	0
คิดว่ารู้จักดี	4	10.26
คิดว่ารู้จักปานกลาง	19	48.71
คิดว่ารู้จักน้อย	16	41.03
รวม	39	100

ตาราง 9 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	27	69.23
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	9	23.08
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	3	7.69
รวม	39	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	8	20.51
ระหว่าง 6 – 10 ปี	24	61.54
ระหว่าง 11 – 15 ปี	7	17.95
ระหว่าง 16 – 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	0	0.00
รวม	39	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	32	82.05
ส่วนราชการ	2	5.13
รัฐวิสาหกิจ	5	12.82
รวม	39	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	3	7.69
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	6	15.38
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	24	61.55
เจ้าของกิจการ	6	15.38
รวม	39	100

จากตาราง 9 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 39 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.10 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 35.90

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 51.28 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.51, 17.95 และ 10.26 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.31 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.69 ไม่มีนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 48.71 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดี คิดเป็นร้อยละ 41.03 และ 10.26 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 69.23 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 23.08 และ 7.69 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมา ระหว่าง 1 – 5 ปี และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.51 และ 17.95 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 82.05 รองลงมาเป็น ธุรกิจส่วนตัว และส่วนราชการ /รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 12.82 และ 5.13 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 61.55 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ เจ้าของกิจการ และผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 15.38, 15.38 และ 7.69 ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	42.86
หญิง	16	57.14
รวม	28	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	5	17.86
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	9	32.14
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	11	39.29
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	3	10.71
รวม	28	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	23	82.13
ปริญญาโท	4	14.30
ปริญญาเอก	1	3.57
รวม	28	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	0	0
คิดว่ารู้จักดี	5	17.86
คิดว่ารู้จักปานกลาง	19	67.85
คิดว่ารู้จักน้อย	4	14.29
รวม	28	100

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	21	75.00
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	5	17.86
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	2	7.14
รวม	28	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	6	21.43
ระหว่าง 6 – 10 ปี	11	39.29
ระหว่าง 11 – 15 ปี	8	28.57
ระหว่าง 16 – 20 ปี	3	10.71
มากกว่า 20 ปี	0	0.00
รวม	28	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	20	71.43
ส่วนราชการ	7	25.00
รัฐวิสาหกิจ	1	3.57
รวม	28	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	3	10.71
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	4	14.29
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	18	64.29
เจ้าของกิจการ	3	10.71
รวม	28	100

จากตาราง 10 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ จำนวน 28 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.14 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.86

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 39.29 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.14, 17.86 และ 10.71 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.13 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโทและปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 14.30 และ 3.57 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 67.85 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, และคิดว่ารู้จักน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.86 และ 14.29 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 17.86 และ 7.14 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่าอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปี และ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57, 21.43 และ 10.71 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ /รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 3.57 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 64.29 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 14.29, 10.71 และ 10.71 ตามลำดับ

ตาราง 11 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	27.45
หญิง	37	72.55
รวม	51	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	14	27.45
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	37	72.55
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	14	27.45
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	37	72.55
รวม	51	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	41	80.39
ปริญญาโท	9	17.65
ปริญญาเอก	1	1.96
รวม	51	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	3	5.88
คิดว่ารู้จักดี	19	37.25
คิดว่ารู้จักปานกลาง	22	43.14
คิดว่ารู้จักน้อย	7	13.73
รวม	51	100

ตาราง 11 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	39	76.47
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	9	17.65
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	3	5.88
รวม	51	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	16	31.37
ระหว่าง 6 – 10 ปี	9	17.65
ระหว่าง 11 – 15 ปี	9	17.65
ระหว่าง 16 – 20 ปี	11	21.57
มากกว่า 20 ปี	6	11.76
รวม	51	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	44	86.28
ส่วนราชการ	5	9.80
รัฐวิสาหกิจ	2	3.92
รวม	51	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	9	17.65
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	14	27.45
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	21	41.17
เจ้าของกิจการ	7	13.73
รวม	51	100

จากตาราง 11 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ จำนวน 51 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.73 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.27

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 50.98 รองลงมาอายุระหว่าง 21 – 30 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33. 11.76 และ 3.92 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.39 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 17.65 และ 1.96 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 43.14 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี, คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักมาก คิดเป็นร้อยละ 37.25, 13.73 และ 5.88 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 76.47 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาที่เรียนจบ คิดเป็นร้อยละ 17.65 และ 5.88 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่าอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.37 รองลงมา ระหว่าง 16 – 20 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และมากกว่า 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 21.57, 17.65, 17.65 และ 11.76 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 86.28 รองลงมาทำงานในส่วนราชการ / รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ – 3.92 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ41.17 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ เจ้าของกิจการ ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการและเจ้าขงกิจการ คิดเป็นร้อยละ 27.45, 17.65 และ 13.73 ตามลำดับ

ตาราง 12 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	30.43
หญิง	16	69.57
รวม	23	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	3	13.04
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	12	52.18
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	7	30.43
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	1	4.35
รวม	23	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	19	82.61
ปริญญาโท	3	13.04
ปริญญาเอก	1	4.35
รวม	23	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	0	0
คิดว่ารู้จักดี	5	21.74
คิดว่ารู้จักปานกลาง	11	47.83
คิดว่ารู้จักน้อย	7	30.43
รวม	23	100

ตาราง 12 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	18	78.26
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	3	13.04
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	2	8.70
รวม	23	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	5	21.74
ระหว่าง 6 – 10 ปี	11	47.83
ระหว่าง 11 – 15 ปี	4	17.39
ระหว่าง 16 – 20 ปี	3	13.04
มากกว่า 20 ปี	0	0.00
รวม	23	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	15	65.22
ส่วนราชการ	5	21.74
รัฐวิสาหกิจ	3	13.04
รวม	23	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	2	8.70
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	5	21.74
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	14	60.86
เจ้าของกิจการ	2	8.70
รวม	23	100

จากตาราง 12 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย จำนวน 23 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.57 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 30.43

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 52.18 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี , 21 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.43, 13.04 และ 4.35 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.61 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 13.04 และ 4.35 ตามลำดับ

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 47.83 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดี คิดเป็นร้อยละ 30.43 และ 8.21 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 74.85 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา และไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 14.83 และ 21.74 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.83 รองลงมา ระหว่าง 1 – 5 ปี, 11 – 15 ปี และ16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.74, 17.39 และ 13.04 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 65.22 รองลงมาเป็น ส่วนราชการ /รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 21.74 และ 13.04 ตามลำดับ

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตพบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 60.86 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 21.74, 8.70 และ 8.70 ตามลำดับ

ตาราง 13 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	27.27
หญิง	8	72.73
รวม	11	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	2	18.18
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	6	54.55
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	3	27.27
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	0	0.00
รวม	11	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	81.82
ปริญญาโท	2	18.18
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	11	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	-	-
คิดว่ารู้จักดี	2	18.18
คิดว่ารู้จักปานกลาง	9	81.82
คิดว่ารู้จักน้อย	-	-
รวม	11	100

ตาราง 13 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	9	81.82
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	2	18.18
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	-	-
รวม	11	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	4	36.36
ระหว่าง 6 – 10 ปี	5	45.46
ระหว่าง 11 – 15 ปี	2	18.18
ระหว่าง 16 – 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	-	-
รวม	11	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	11	100
ส่วนราชการ	-	-
รัฐวิสาหกิจ	-	-
รวม	11	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	1	9.09
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	3	27.27
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	6	54.55
เจ้าของกิจการ	1	9.09
รวม	11	100

จากตาราง 13 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล จำนวน 11 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.73 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.27

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 54.55 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ 18.18 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.82 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.18

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักดี คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา คิดเป็นร้อยละ 18.18

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่าอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.46 รองลงมา ระหว่าง 1 – 5 ปี และ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 และ 18.18 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล ทุกคนทำงานในบริษัทเอกชน

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 54.55 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ เจ้าของกิจการ และผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 27.27, 9.09 และ 9.09 ตามลำดับ

ตาราง 14 จำนวน และค่าร้อยละของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบหรือไม่ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน สถานภาพของหน่วยงาน และตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	42.86
หญิง	8	57.14
รวม	14	100
อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	2	14.29
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	4	28.57
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	5	35.71
อายุระหว่าง 51 – 60 ปี	3	21.43
รวม	14	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	13	92.86
ปริญญาโท	1	7.14
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	14	100
ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา		
คิดว่ารู้จักดีมาก	-	-
คิดว่ารู้จักดี	2	14.29
คิดว่ารู้จักปานกลาง	7	50.00
คิดว่ารู้จักน้อย	5	35.71
รวม	14	100

ตาราง 14 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ		
ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา	14	100
ใกล้เคียงกับสาขาที่เรียนจบมา	-	-
ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา	-	-
รวม	14	100
ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ระหว่าง 1 – 5 ปี	3	21.43
ระหว่าง 6 – 10 ปี	5	35.71
ระหว่าง 11 – 15 ปี	4	28.57
ระหว่าง 16 – 20 ปี	2	14.29
มากกว่า 20 ปี	-	-
รวม	14	100
สถานภาพของหน่วยงาน		
บริษัทเอกชน	14	100
ส่วนราชการ	-	-
รัฐวิสาหกิจ	-	-
รวม	14	100
ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต		
ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ	1	7.14
รองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ	4	28.57
หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	7	50.00
เจ้าของกิจการ	2	14.29
รวม	14	100

จากตาราง 14 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี จำนวน 14 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.14 ที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.86

2. อายุ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 35.71 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 51 – 60 ปี และ21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57, 21.43 และ 14.29 ตามลำดับ

3. วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.86 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.14

4. ระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี มีระดับการรู้จักมหาวิทยาลัยโดยคิดว่ารู้จักปานกลาง ร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ คิดว่ารู้จักน้อย และคิดว่ารู้จักดี คิดเป็นร้อยละ 35.71 และ 14.29 ตามลำดับ

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบ พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีทั้งหมดทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา

6. ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมา ระหว่าง 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี, 1 – 5 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.84, 13.44, 19.99 และ 6.83 ตามลำดับ

7. สถานภาพของหน่วยงาน พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีทั้งหมดทำงานในบริษัทเอกชน

8. ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ เจ้าของกิจการ และผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 28.57, 14.29 และ 7.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตภาพรวมทุกคณะทั้งมหาวิทยาลัย

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.69	0.79	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.72	0.80	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.64	0.79	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.80	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.71	0.82	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.68	0.81	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.90	0.92	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.73	0.81	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.64	0.80	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.60	0.77	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.66	0.82	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.67	0.82	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.70	0.74	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.70	0.77	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.61	0.80	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.73	0.80	มาก
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.67	0.78	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.74	0.81	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.80	0.78	มาก
รวม	**3.69**	**0.76**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 – 3.90

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 และข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60

ส่วนในภาพรวมทุกคณะ/วิทยาลัยในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.79	0.78	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.86	0.72	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.73	0.72	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.56	0.76	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.67	0.83	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.80	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.58	0.98	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.67	0.85	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.63	0.88	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.66	0.80	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.48	0.85	ปานกลาง
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.39	0.94	ปานกลาง
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.62	0.72	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.57	0.78	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.14	0.93	ปานกลาง
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.61	0.86	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.52	0.88	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.46	0.94	ปานกลาง
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.62	0.85	มาก
รวม	**3.61**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 – 3.86 ยกเว้น ข้อ 11 ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก ข้อ 18 ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม ข้อ 12 ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา และข้อ 15 ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 3.46, 3.39 และ 3.14 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 2 ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ ข้อ 1 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15 ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.68	0.80	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.71	0.81	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.59	0.81	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.83	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.75	0.82	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.69	0.80	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	4.07	0.97	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.77	0.80	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.57	0.79	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.54	0.80	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.67	0.79	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.68	0.78	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.76	0.72	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.78	0.73	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.66	0.72	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.78	0.75	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.67	0.74	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.79	0.78	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.86	0.73	มาก
รวม	**3.71**	**0.75**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 – 4.07

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.73	0.74	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.76	0.76	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.63	0.71	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.76	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.67	0.81	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.69	0.78	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.82	0.83	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.71	0.79	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.73	0.78	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.64	0.72	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.70	0.80	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.72	0.78	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.73	0.73	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.71	0.74	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.69	0.73	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.74	0.82	มาก
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.74	0.74	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.75	0.78	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.78	0.76	มาก
รวม	**3.72**	**0.74**	**มาก**

จากตาราง 18 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.63 – 3.82

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.74	0.78	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.78	0.76	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.80	0.77	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.70	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.75	0.79	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.64	0.74	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	4.13	0.76	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.76	0.82	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.78	0.76	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.67	0.67	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.72	0.79	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.79	0.75	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.71	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	0.76	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.71	0.74	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.73	0.73	มาก
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.74	0.74	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.81	0.75	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.81	0.73	มาก
รวม	**3.76**	**0.72**	**มาก**

จากตาราง 19 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 – 4.13

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.72	0.80	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.66	0.87	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.63	0.85	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.88	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.85	0.95	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.78	0.96	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.78	0.91	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.83	0.88	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.77	0.83	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.62	0.80	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.72	0.94	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.73	0.94	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.73	0.84	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.70	0.92	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.84	0.91	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.80	0.89	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.72	0.88	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.71	0.86	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.88	0.90	มาก
รวม	**3.74**	**0.86**	**มาก**

จากตาราง 20 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะสาธารณสุขศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 – 3.88

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ ข้อ 5 ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะสาธารณสุขศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.56	0.80	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.64	0.83	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.62	0.86	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.77	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.69	0.84	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.71	0.89	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.52	0.86	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.75	0.86	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.60	0.85	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.69	0.85	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.71	0.80	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.68	0.88	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.82	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.70	0.80	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.73	0.80	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.76	0.83	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.79	0.81	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.85	0.81	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.77	0.84	มาก
รวม	**3.70**	**0.80**	**มาก**

จากตาราง 21 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 – 3.85

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 18 ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ ข้อ 17 ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะศิลปกรรมศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.62	0.88	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.49	0.85	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.54	0.79	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.26	0.79	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.51	0.88	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.81	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.79	0.95	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.56	0.82	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.44	0.82	ปานกลาง
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.49	0.76	ปานกลาง
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.64	0.81	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.69	0.83	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	0.85	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.59	0.79	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.46	0.88	ปานกลาง
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.62	0.81	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.46	0.82	ปานกลาง
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.54	0.82	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.69	0.77	มาก
รวม	**3.56**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 22 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะศิลปกรรมศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 3.79 ยกเว้น ข้อ 2 ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อ 15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ข้อ 17 ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ข้อ 9 ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า และข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49, 3.46, 3.46, 3.44 และ 3.26 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะศิลปกรรมศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.71	0.81	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.61	0.83	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.57	0.79	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.50	0.84	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.64	0.87	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.57	0.84	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.89	0.96	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.61	0.88	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.54	0.92	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.68	0.86	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.68	0.82	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.50	0.79	ปานกลาง
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.54	0.88	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.50	0.88	ปานกลาง
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.39	0.88	ปานกลาง
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.57	0.92	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.46	0.84	ปานกลาง
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.64	0.83	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.75	0.80	มาก
รวม	**3.60**	**0.82**	**มาก**

จากตาราง 23 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 – 3.89 ยกเว้นข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ และข้อ 14 ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ข้อ 17 ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ข้อ 15 ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50, 3.50, 3.50, 3.46 และ 3.39 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.75 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.53	0.83	มาก
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.67	0.79	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.47	0.83	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.83	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.65	0.80	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.59	0.83	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.71	0.99	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.63	0.80	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.49	0.78	ปานกลาง
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.69	0.73	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.61	0.83	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.65	0.74	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.55	0.81	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.57	0.78	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.45	0.81	ปานกลาง
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.55	0.86	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.47	0.83	ปานกลาง
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.65	0.77	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.71	0.76	มาก
รวม	**3.60**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 24 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 – 3.71 ยกเว้น ข้อ 9 ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า ข้อ 17 ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ข้อ 3 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน และข้อ 15 ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49, 3.47, 3.47 และ 3.45 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ และข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.39	0.89	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.52	0.85	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.52	0.73	มาก
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.78	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.61	0.84	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.48	0.85	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.61	0.84	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.61	0.72	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.65	0.71	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.26	0.92	ปานกลาง
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.30	1.02	ปานกลาง
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.39	0.78	ปานกลาง
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.61	0.72	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.61	0.78	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.57	0.90	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.48	0.85	ปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อความ	X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.61	0.84	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.70	0.82	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.65	0.83	มาก
รวม	**3.53**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 25 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 – 3.70 ยกเว้น ข้อ 6 ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 16 ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ ข้อ 1 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน และข้อ 11 ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48, 3.48, 3.39, 3.39, 3.39 และ 3.30 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 18 ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.70 รองลงมา คือ ข้อ 9 ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.65 และข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.65 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตของคณะเทคโนโลยีทางทะเล

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.36	0.92	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.64	0.92	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.45	0.69	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.55	1.04	มาก
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.45	0.82	ปานกลาง
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.90	มาก
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.64	0.92	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.82	0.60	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.64	0.92	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.45	0.69	ปานกลาง
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.73	0.90	มาก
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.55	0.82	มาก
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.55	0.69	มาก
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.64	0.81	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.55	1.04	มาก
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.73	1.01	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.73	0.90	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.82	0.87	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	4.00	0.77	มาก
รวม	**3.62**	**0.80**	**มาก**

จากตาราง 26 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของคณะเทคโนโลยีทางทะเล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 – 4.00 ยกเว้น ข้อ 3 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ข้อ 5 ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และ ข้อ 1 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45, 3.45, 3.45 และ 3.36 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ข้อ 18 ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 การปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของคณะคณะเทคโนโลยีทางทะเล พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณี

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	3.50	0.76	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.71	0.83	มาก
3. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	3.29	0.73	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	3.36	0.74	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.57	0.76	มาก
6. ความเหมาะสมด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.50	0.94	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ	3.57	0.65	มาก
8. ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	3.64	0.84	มาก
9. ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	3.71	0.83	มาก
10. ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.64	0.84	มาก
11. ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก	3.43	0.85	ปานกลาง
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	3.36	0.84	ปานกลาง
13. ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.43	0.85	ปานกลาง
14. ความเหมาะสมด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.57	0.94	มาก
15. ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ	3.29	0.73	ปานกลาง
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3.50	0.76	ปานกลาง

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	3.57	0.94	มาก
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	3.64	0.84	มาก
19. ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม	3.71	0.83	มาก
รวม	**3.53**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 27 พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของวิทยาลัยอัญมณี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.71 ยกเว้น ข้อ 1 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ข้อ 16 ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ข้อ 11 ความเหมาะสมด้านความกล้าในการแสดงออก ข้อ 13 ความเหมาะสมด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ 4 ความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ ข้อ 3 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน และข้อ 15 ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50, 3.50, 3.43, 3.43, 3.36, 3.29 และ 3.29 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดของความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชารายข้อ พบว่า ข้อ 19 ความเหมาะสมด้านการพัฒนาสังคม ข้อ 9 ความเหมาะสมด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า และข้อ 2 ความเหมาะสมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ ข้อ 8 ความเหมาะสมด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม ข้อ 10 ความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และข้อ 18 ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.64 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29

ส่วนในภาพรวมความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของวิทยาลัยอัญมณีพบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53

ตอนที่ 3 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหาวิทยาลัย บัณฑิต ความต้องการผลิตบัณฑิต และความสำเร็จในการหางานทำของบัณฑิต

1. สรุปความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตที่ทำงานในองค์กรเอกชน หรือองค์กรของรัฐ หลังจากที่ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตแล้ว พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยบูรพา ดังต่อไปนี้

1) มหาวิทยาลัยบูรพาควรปลูกฝังความคิดในด้านความเป็นมนุษย์ที่ดีให้กับนิสิตตั้งแต่ชั้น ปีที่ 1 – ชั้นปีที่ 4 ในด้านการให้ความสำคัญของความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การมีคุณธรรม โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจนจบการศึกษา

2) ต้องการให้มหาวิทยาลัยบูรพามุ่งเน้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าการเน้นรายได้ในเชิงพาณิชมากจนเกินไป

3). การค่าเล่าเรียนภาคพิเศษค่อนข้างสูง หากพิจารณาเก็บต่ำกว่าปัจจุบัน และมีความเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลทั่วไปที่อยากพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อสามารถกระทำได้

4) ควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตเมื่อจบออกไป อย่างต่อเนื่อง 1 – 3 ปี เพื่อพิจารณาการทำงานในลักษณะต่อเนื่อง และขอให้บัณฑิตให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการอะไรจากอาจารย์ผู้สอน หรือต้องการอะไรจากมหาวิทยาลัยถ้าย้อนเวลาไปเมื่อยังศึกษาอยู่ เพราะหลังจากบัณฑิตทำงานแล้วน่าจะเห็นข้อบกพร่องและส่วนที่ยังขาดในการจัดการศึกษาในส่วนที่ทำให้ตนเองมีปัญหา หรือยังไม่สมบูรณ์

5). มหาวิทยาลัยควรประสานงานกับกระทรวงแรงงานเพื่อสำรวจภาวะตลาดแรงงานในอนาคตและนำมาวางแผนการผลิตบัณฑิตเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

6). การศึกษาในระบบปิดของมหาวิทยาลัยอาจสร้างความคิดที่ผิดให้กับนิสิตว่าการเรียนในมหาวิทยาลัยปิดนั้นเรียนอย่างไรก็จบ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ทำให้ไม่มีความรู้เพียงพอ เมื่อออกไปทำงานแล้วงานที่ได้ก็ด้อยคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงของสถาบัน

7) ต้องการให้มีการทดสอบบัณฑิตในด้านความพร้อมก่อนออกไปปฏิบัติงานจริง

8) ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสัมมนาให้กับนิสิตชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยเชิญศิษย์เก่า เจ้าของบริษัท โรงงานอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายให้นิสิตฟังเพื่อเป็นการเตรียมตัว

9) ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งอาจารย์ในแต่ละภาควิชา / คณะ เข้ามาศึกษาดูงานในบริษัทเอกชนเพื่อให้เห็นสภาพการทำงานจริง เพื่อนำไปประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอน

10) ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้มากที่สุด เพื่อสร้างความเป็นธรรมทางด้านการศึกษาในสังคม

11) ต้องการให้มหาวิทยาลัยเน้นในเรื่องการฝึกคนให้สามารถอยู่ในสังคมให้ดี ให้รู้จักอดทน เข้าใจชีวิตความเป็นจริง อุปสรรคที่เรื่องที่จะต้องพบเจอ ไม่อย่างนั้นการทำงานในสังคมก็ยากจะประสบความสำเร็จได้

12) ในการปิดภาคเรียนฤดูร้อนมหาวิทยาลัยควรหาสถานที่ทำงานพิเศษให้นิสิตให้มาก ๆ เพื่อเป็นการให้นิสิตหารายได้เสริม และหาประสบการทำงานไปพร้อมกันคิดว่าตรงนี้สำคัญมาก ๆ

14) มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมการสมัครงาน การสัมภาษณ์งานให้กับนิสิตที่จะจบ

15) มหาวิทยาลัยควรจัดงานมหกรรมการสมัครงาน หรือตลาดนัดวิชาชีพ ที่มหาวิทยาลัยบูรพาในทุกปีเพื่อจะเป็นประโยชน์ของนิสิตให้มากที่สุด

16) มหาวิทยาลัยควรเป็นหน่วยงานหลักในการประสานกับบริษัทในด้านความต้องการแรงงาน โดยมีรายละเอียดตำแหน่งงาน คุณสมบัติของบัณฑิตที่ต้องการ เมื่อบัณฑิตสนใจให้รายงานตัวและมหาวิทยาลัยก็ส่งไปสัมภาษณ์ยังบริษัทนั้น ๆ คัดเลือกเข้าทำงาน วิธีนี้จะช่วยบัณฑิตให้มีงานทำมากขึ้นอีกทางหนึ่ง

17) มหาวิทยาลัยควรแนะแนวอาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยขอให้จัดตั้งหน่วยงานขึ้น 1 หน่วยงานเพื่อรับผิดชอบงานนี้โดยตรง

18) มหาวิทยาลัยควรอบรมด้านบุคลิกภาพให้นิสิตเป็นพิเศษก่อนจบการศึกษา

19) มหาวิทยาลัยควรทำการวิจัยและศึกษาตลาดแรงงานในแต่ละสาขาวิชาตลอดเวลา เพื่อดูกระแสของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำมากำหนดทิศทางการผลิตบัณฑิต เพราะหากจะเปิดรับนิสิตโดยไม่มีการศึกษาวิจัยอาจผลิตบัณฑิตในสาขาใดสาขาหนึ่งล้นตลาด เนื่องจากยึดถือข้อมูลตลาดแรงงานเดิม

20) ควรอบรมเพิ่มเติมในด้านเทคนิคการสื่อสารกับบุคคลในระดับและประเภทต่าง ๆ เช่น ระดับผู้บังคับบัญชา ระดับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มลูกค้า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

21) ควรให้ความรู้กับนิสิตในปี 4 ให้เข้าใจในชนิดลักษณะและประเภทของงานต่างๆ ว่า เป็นอย่างไร งานส่วนราชการมีลักษณะอย่างไร งานเอกชนมีลักษณะอย่างไร ผลดีผลเสีย ความแตกต่าง แม้แต่งานของเอกชนเองก็มีความแตกต่าง เช่น งานธนาคาร งานโรงงานอุตสาหกรรม งานบริษัทห้างร้าน เป็นต้น

22) มหาวิทยาลัยควรเน้นการฝึกงานให้กับบัณฑิตในสถานประกอบการจริง โดยต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

22.1 เพิ่มชั่วโมงการฝึกงานให้มากกว่านี้

22.2 กำหนดคะแนนการฝึกงานให้ชัดเจนในแต่ละด้าน

22.3 งานที่ฝึกปฏิบัติต้องคำนึงว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงเมื่อออกไปประกอบอาชีพ

22.4 เพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้สามารถประยุกต์จากทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติได้

23. มหาวิทยาลัยควรสร้างบรรยายกาศการเรียนให้เหมือนการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีความคิดริเริมสร้างสรรค์ การสื่อสารกับคนอื่น เป็นต้น

24. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดงาน "รุ่นพี่พบรุ่นน้องเตรียมพร้อมการทำงาน" โดยให้รุ่นพี่ที่มีงานทำมาบรรยายให้รุ่นน้องฟัง ในแต่ละสาขาวิชาทุกสาขาวิชา ทุกคณะ เนื่องจากแต่ละสาขาวิชาและคณะจะมีลักษณะการทำงาน การหางานต่างกัน เท่าที่มหาวิทยาลัยเชิญมาจะพูดในภาพรวมได้รับประโยชน์น้อย

2. สรุปความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อบัณฑิต

บัณฑิตที่ทำงานในองค์กรเอกชน หรือองค์กรของรัฐ หลังจากที่ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตแล้ว พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต ดังต่อไปนี้

1) บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยใหม่ ๆ จะยังขาดประสบการณ์ในการทำงานจริงที่ต้องทำงานร่วมกับคนหมู่มากที่มีสายการบังคับบัญชาแตกต่างลดหลั่นกันไป และมีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อมาทำงานใหม่ ๆ บางคนอาจจะไม่ชินกับระบบการทำงานที่จะต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากที่ทำงาน เพราะในมหาวิทยาลัยอาจารย์จะเป็นผู้ให้ความรู้และให้คำแนะนำตลอดเวลาการศึกษาจนจบ ทำให้เมื่อมาทำงาน ถ้าไม่มีหัวหน้าหรือพนักงานเก่ามาดูแลให้คำชี้แนะก็จะไม่พยายามเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง บางทีเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ทำก็ไม่กล้าถาม เนื่องจากเกิดความกลัวผู้บังคับบัญชา หรืออาจจะเกิดความเกรงใจ หรืออาจจะกลัวเสียหน้าว่าตนเองด้อยความสามารถถ้าต้องไปถามรายละเอียดปลีกย่อยในการทำงานเรื่องนั้น ๆ ทำให้เหมือนกับว่าบัณฑิตไม่ใฝ่รู้ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้การทำงาน

2) บัณฑิตบางคนไม่มีความรู้จริงและไม่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเอกที่ตนเองจบ ยังไม่มีความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพของตนเอง ไม่อยากทำงานในวิชาชีพที่ตนเองจบ ทำให้การทำงานไม่ดี

3) บัณฑิตที่จบมาจะมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่วางไว้เพราะผ่านเรียนการสอนและการสอบจนเรียนจบ แต่บางครั้งยังขาดความสมบูรณ์ในการทำงานต้องสอนงานให้มากทั้งที่น่าจะทำได้ง่าย ๆ

4) โดยมากเมื่อบัณฑิตจบมาจะมีเกณฑ์ความรู้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพียงแต่บุคลิกจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ดังนั้นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรทำคือ การเร่งสร้างลักษณะที่ดีโดยเน้นการฝึกอบรมในด้านบุคคล บุคลิกภาพ การใช้ชีวิตในสังคม ความประหยัดรู้จักใช้เงินให้มากขึ้น

5) บัณฑิตที่จบออกมาแล้วต้องทำงานในด้านวิชาชีพควรเน้นการปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎีที่ไม่มีประโยชน์มากนัก ติดตามความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้ทันแล้วสอนนิสิตให้ทันกับความก้าวหน้านั้น ๆ

6) การปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาไม่ค่อยอดทนต่องานที่ทำเท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะปัจจุบันบริษัทเอกชนจะต้องทำงานมากขึ้น ทุ่มเทมากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากเกิดปัญหาภาวะเศรษฐกิจ สรุปคือต้องทำงานหนักมากขึ้นนั้นเอง บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยบูรพาไม่ค่อยยอมรับกับความกดดันตรงนี้จึงลาออกกันบ่อยขึ้น มากขึ้น ทำให้บริษัทเกิดความสูญเสียเสียเวลา

7) ให้นิสิตค้นหาความชอบ และศักยภาพของต้นเองที่แท้ให้พบว่าตนเองชอบอะไรจริง ๆ แล้วย้ายไปเรียนในสาขาวิชานั้น ไม่ใช่ไม่ชอบสาขาวิชานั้นแต่ต้องทนเรียนจนจบไม่เกิดผลดี

8) บริษัทบางบริษัทจะเน้นการขายเป็นสำคัญ จะต้องออกพบลูกค้าเพื่อเสนอขายสินค้า หรือเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารเท่านั้น ดังนั้นสาขาวิชาที่จบจึงไม่สำคัญของให้ทำงานได้ก็เพียงพอ บัณฑิตไม่มีความอดทนเพียงพอ ลาออกบ่อยมากหรือหนีงานไปทำให้บริษัทเสียหาย ดังนั้นสิ่งที่เป็นส่วนสำคัญที่บริษัทต้องการคือ ต้องการให้ปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบัณฑิต ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะใดเมื่อตัดสินใจจะทำงานนั้นแล้วก็จะต้องทุ่มเท และมีเหตุมีผลถ้าจะเลิกทำ

9) บางครั้งบัณฑิตมีความเชื่อมั่นในตนเองจนเกินไป จนขาดความเคารพนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าจนดื้อดึงในการทำงาน ซึ่งการทำงานที่ถูกต้องนั้นต้องมีสายการบังคับบัญชาและต้องมีความเคารพ เพราะหัวหน้าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ถ้าเกิดปัญหาบ่อย ๆ จะเกิดความเบื่องานและคิดว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงาน

10) เน้นการอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้มาก การรู้จักเก็บอารมณ์ความรู้สึก ในเรื่องนี้จะต้องฝึกตั้งแต่เรียนในมหาวิทยาลัย

11) บัณฑิตควรทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ อย่าหยุดอยู่กับที่

12) บัณฑิตควรปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน งานที่ทำ เรียนรู้สิ่งใหม่

13) บัณฑิตควรทำงานที่ตนรัก หรือ ทำงานที่ตนเองทำให้เป็นงานที่ตนเองรัก

14) บัณฑิตควรทำงานอย่างตั้งใจ งานบางอย่างก็ไม่ใช่งานในสาขาที่ตนเองเรียนจบมา ก็อย่าท้อ หรือรีบลาออก ค่อย ๆ หาประสบการณ์เริ่มต้นทำงานเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ การที่ทำงานไม่ตรงกับสายงานต้องขยันให้มากเป็นพิเศษ ต้องเรียนรู้เร็วเพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

15) บัณฑิตควรหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

16) บัณฑิตควรอดทนให้มากที่สุด การทำงานทุกอย่างต้องมีปัญหาแต่จะมากหรือน้อยเท่านั้น พิจารณาไตร่ตรองปัญหาที่เกิดว่าเกิดจากระบบงาน หรือเกิดจากตัวบุคคลอื่น หรือเกิดจากตัวเราแล้วค่อย ๆ แก้ไขให้ตรงจุด

17) บัณฑิตควรแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน

18) บัณฑิตควรต้องรู้จักประยุกต์ดัดแปลงความรู้จากการเรียนให้เหมาะสมกับการทำงาน

19) บัณฑิตควรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผสมผสานการทำงานจะทำให้งานพัฒนาและไม่เบื่อหน่าย

20) บัณฑิตควรต้องยอมรับว่าการทำงานต่างกับการเรียน การทำงานจะเหนื่อยและมีปัญหามาก จะต้องทำใจยอมรับตรงนี้ไว้

21) บัณฑิตควรยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง นำมาเป็นข้อแก้ไขการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้ที่มีอายุอ่อนกว่า เพราะความคิดเห็นของบุคคลอาจจะมีทั้งถูกและผิด นำมาไตร่ตรองให้ดี

22) บัณฑิตควรรู้จักอดออมรักษาตัวเองในด้านการใช้จ่าย แบ่งเบาภาระทางบ้าน

23) บัณฑิตควรควรให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา เพราะการตรงต่อเวลาสำคัญมากในภาคเอกชน เพราะนั้นหมายถึงการแสดงความรับผิดชอบในขั้นต้นของตนเองและต่อผู้อื่น

24) บัณฑิตควรมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะในโลกการทำงานมีบุคคลหลายประเภทหลายระดับ และมีช่วงอายุต่างกันมาก การมีมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมี และจะต้องเรียนรู้ในด้านนี้ให้มากที่สุด

25) บัณฑิตควรมีความซื่อสัตย์ เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานบางครั้งหากจะต้องทำงานที่มีเงินจำนวนหนึ่งเข้ามาเกี่ยวข้อง การดำเนินงานอาจจะเปิดเผย หรือไม่เปิดเผยเกี่ยวกับเงินจำนวนนั้น ๆ ดังนั้น บัณฑิตควรต้องซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ไม่คดโกง เพราะความลับไม่มีในโลก ถ้ามีคนรู้ว่าเราโกงเงินบริษัทแม้แต่เพียงเล็กน้อย ความดีความไว้ใจของผู้บริหารจะหมดไปทันที จึงต้องตระหนักถึงความซื่อสัตย์ให้มากที่สุด

26) ปรับปรุงเรื่องสังคมของนิสิตให้ดีขึ้น จริยธรรมและการประพฤติตัวยังมีปัญหาอย่างมากต้องเน้นกฎระเบียบวินัยให้เข้มงวดมากขึ้น เพื่อให้นิสิตมีความคิดที่ถูกต้อง มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

3. สรุปความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อความต้องการในการผลิตบัณฑิต

1) การผลิตบัณฑิตควรเน้นการเรียนในสาขาวิชาเอกจะต้องสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้จริง ๆ หรือสามารถตอบสนองต่อธุรกิจของงานที่ตนเองทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ต้องการให้มีการผลิตบัณฑิตที่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

3) ต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างบัณฑิตที่เก่งทั้งด้านเทคโนโลยีอุปกรณ์ และเก่งทั้งความเป็นคนดี

4) ต้องการให้ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดมากที่สุด โดยสามารถดูได้จากความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและรัฐบาล มหาวิทยาลัยบูรพาสามารถประสานความต้องการประเภทแรงงานจากกลุ่มอุตสาหกรรม บริษัทเอกชนในภาคตะวันออกเพื่อทราบข้อมูลได้ดีและตรงเป้าหมายที่สุด เพราะถ้าผลิตบัณฑิตจบออกไปแล้วไม่มีงานทำจะเป็นปัญหาของสังคมและตัวของบัณฑิตเอง

5) บัณฑิตไม่ค่อยแสดงออก ควรเน้นการเรียนการสอนแบบให้นิสิตมีส่วนร่วมให้มากขึ้น จัดกิจกรรมให้ห้องเรียนให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างความกล้าในการแสองออก กล้าแสดงความคิดเห็นของนิสิต

6) ควรพัฒนาบัณฑิตด้านด้านทักษะควบคู่ไปกับด้านวิชาการ

7) ปรับหลักสูตรในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภาวะโลกปัจจุบันให้มากที่สุด พิจารณาความเจริญก้าวหน้าของโลกปัจจุบันแล้วนำมาเป็นหลักในการจัดหลักสูตรให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป การปรับแก้ไขหลักสูตรน่าจะต้องเชิญผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้าร่วมให้ความคิดเห็นด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้ทราบว่าอะไรคือความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน ไม่ใช่ให้มหาวิทยาลัยคิดเองอย่างเดียว

8) ปรับปรุงหลักสูตรให้มีการส่งเสริมจริยธรรมให้มากขึ้น

9) การสอบวัดผลการศึกษาไม่ควรเน้นการท่องจำเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีคะแนนบางส่วนจากความสามารถในการนำความรู้จากห้องเรียนมาทำให้เกิดผลงาน ข้อสอบควรเป็นแบบคิดบรรยายอย่างสร้างสรรค์

10) บัณฑิตที่ต้องออกมาเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ เช่น ครู ควรเน้นเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ให้ทำได้จริง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือกับเยาวชน

11) บริษัทเอกชนมีลักษณะการทำงานในการแข่งขันสูง จริงจังเพื่อความอยู่รอด มุ่งให้เกิดผลประกอบการสูงสุด ลักษณะแบบนี้ไม่มีเป็นโปรแกรมที่จะสอนให้เข้าใจเหมือนเนื้อหาวิชาที่นิสิตเรียนในชั้นเรียนได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรศึกษาแนวการการทำงานจริงของบริษัทเอกชนแล้วนำแนวทางนี้มาประยุกต์ในด้านการสอน การอบรมเพื่อเตรียมคน

12) เห็นว่าบัณฑิตมี IQ ดีแล้ว แต่อยากจะให้เพิ่ม EQ ให้กับบัณฑิตให้มากขึ้น เพราะเนื่องจากปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปมากมาย ยิ่งสังคมมีการพัฒนาไปมากเท่าใด จริยธรรม คุณธรรมของคนก็ยิ่งเสื่อมลง เกิดปัญญามากมาย เข้าตำรา "มีความรู้ท่วมหัว แต่เอาตัวไม่รอด"

13) เน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมความดีงามให้มากและทำต่อเนื่องตลอดเวลา พยายามให้เกิดเป็นจิตสำนึกให้กับนิสิตอย่างถาวร เช่น กิจกรรมการช่วยเหลือสังคม กิจกรรมการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมพุทธศาสนา ชมเชยนิสิตที่ทำความดีสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยหรือตนเองเพื่อนิสิตจะได้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดี

14) ลักษณะบางอย่างของบัณฑิตจะติดตัวกับบัณฑิตมาตั้งแต่การเป็นนิสิต เช่น การแต่งกาย กริยาท่าทาง การพูดจา การมีสัมมาคารวะ อยากให้มหาวิทยาลัยเน้นระเบียบและความรับผิดชอบตนเองให้มากขึ้น ต้องรู้ว่าสิทธิ เสรีภาพ ความถูกต้องคืออะไร

15) งานบางลักษณะเปิดรับวุฒิการศึกษาที่กว้างมากดังนั้นข้อแตกต่างที่จะได้เปรียบคือ ความรู้ ความสามารถพิเศษ กริยามารยาท การพูดจา อยากให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมเรื่องเหล่านี้เพื่อการได้เปรียบในการหางานทำและการทำงาน

16) ต้องการให้มีการเน้นการอบรมเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ให้กับนิสิต เพราะคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และไม่มีปัญหากับบุคลอื่น

17) ควรเน้นการบริหารเรื่องเวลาให้มากที่สุด

18) การสอนปัจจุบันยังทำให้นิสิตไม่มีทักษะในการทำงานดีเพียงพอ และยังด้อยโอกาสในการฝึกฝนวิชาที่ตนเองศึกษาเล่าเรียนมา ดังนั้นการฝึกทักษะฝึกงานให้เห็นถึงเหตุการณ์จริงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพื่อนิสิตจะได้มองภาพการทำงานนั้น ๆ ได้ชัดเจนและเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องทำได้ดีมากขึ้น

19) ต้องการให้ทำการปรับหลักสูตรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ วิชาใด หลักสูตรใดไม่จำเป็นล้าหลังก็ควรตัดทิ้งเพราะทำให้เสียเวลาเรียนโดยเปล่าประโยชน์

20) ต้องการให้การเรียนการสอนเน้นภาษาอังกฤษให้มากกว่าปัจจุบัน เพิ่มวิชาให้มากขึ้นทั้งด้านการพูด การฟังและการเขียนเพราะในโลกข้างนอกภาษาอังกฤษจำเป็นอย่างมาก

21) การจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในภาคปฏิบัติ เช่น การฝึกสอนหรือการฝึกงาน การทำการทดลองในห้องวิทยาศาสตร์ การฝึกพูดการนำเสนอผลงาน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มทักษะของบัณฑิตทั้งสิ้น สามารถช่วยให้บัณฑิตเกิดความพร้อมในการออกไปทำงาน

22) บางวิชาเนื้อหาหนักเกินไปรวบรัดสอนแต่ไม่ละเอียดในเนื้อหา ทำให้รู้เพียงคร่าว ๆ ไม่ลึกซึ้ง และไม่ได้ใช้ในการประกอบอาชีพเลย

23) การเรียนการสอนเน้นให้นิสิตช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด ไม่ควรเน้นแบบให้อย่างเดียว ควรมีการค้นคว้าช่วยตัวเองมากขึ้น

24) ให้ปรับการสอนเรื่องความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานเบื้องต้นให้มากขึ้น เช่น ภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

25) เน้นความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยการให้นิสิตทุกคนต้องเรียน เพื่อให้นิสิตมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง

26) เน้นการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองจบมาให้มาก เพราะการทำงานบางอาชีพต้องใช้วิชาในการศึกษาทั้งหมดในการทำงาน ถ้านิสิตความรู้ไม่แน่นจะมีผลโดยตรงกับการทำงานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ

4. ความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในการหางานทำ

ตามความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่ไปสมัครงานแล้วประสบความสำเร็จในการหางานทำ เห็นว่าบัณฑิตควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1)บัณฑิตควรเตรียมตัวเพื่อทำงานตั้งแต่ขณะที่เรียนอยู่ โดยการฝึกการประพฤติตัว กริยามารยาทจนเคยชิน

2) บัณฑิตต้องเตรียมตัวด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพราะปัจจุบันภาษาอังกฤษจะมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน

3) หากต้องการทำงานที่ดีควรติดต่อสอบถามข้อมูลจากรุ่นพี่ที่จบการศึกษาและทำงานแล้ว เพราะรุ่นพี่จะมีประสบการณ์ที่ช่วยได้เป็นอย่างมาก

4) บัณฑิตอย่าหางานทำตามเพื่อน หรือตามใจคนรอบข้างโดยที่ไม่รู้ว่าตนเองจะทำได้หรือไม่

5) บัณฑิตอย่ากังวลเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน สถานที่ทำงานต่างจังหวัด เรื่องความปลอดภัย ก่อนการตัดสินใจพิจารณาให้รอบคอบก่อน หากไม่ชอบก็หาที่สมัครงานใหม่ อย่าทนทำจนเกิดปัญหาสะสมมาก ๆ

6) บัณฑิตควรหาข้อมูลแหล่งงานตามงานจัดหางานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เช่นตลาดนัดแรงงาน หนังสือพิมพ์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น สำรวจงานที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ เช่น ชอบทำงานสำนักงาน ชอบทำงานโรงงาน ชอบทำงานบริการ หรือชอบทำงานของตนเอง เป็นต้น

7) บัณฑิตควรศึกษาข้อมูลบริษัทที่จะทำงานว่ามั่นคง น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด และพิจารณางานที่สนใจอย่างละเอียดว่าเป็นงานที่มีภาวะแอบแฝงหรือไม่ เช่น ขายสินค้าปลอม ขายสินค้าแบบแชร์ลูกโซ่ หรือมีการเก็บเงินค่าประกันการเข้าทำงานจำนวนสูง เป็นต้น

8) บัณฑิตควรเตรียมเอกสารสำหรับใช้สมัครงานให้พร้อม และครบถ้วน จำนวนหลาย ๆ ชุด เพราะบางบริษัทอาจต้องการเอกสารประกอบไม่เหมือนกัน

9) ถ้าเป็นไปได้บัณฑิตควรหางานทำตั้งแต่ชั้นปีที่ 4 โดยอาจจะขอฝึกงานไปก่อน และพอจบแล้วก็สมัครทำงานต่อเลย หรือควรหางานตั้งแต่ 3 – 4 เดือนก่อนจบการศึกษา เพราะจะได้มีเวลานานในการหางานทำให้นานมีเวลาเตรียมความพร้อม

10) บัณฑิตควรพยามยามสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยู่เสมอ อย่าท้อถอย

11) บัณฑิตควรเตรียมตัวรับความกดดันที่จะเกิดขึ้นกับการแข่งขัน

12) บัณฑิตที่อ่อนทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ให้ศึกษาเพิ่มเติม เพราะบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับการทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์มาก

13) บัณฑิตต้องพิจารณาตนเองว่าชอบ หรือ ไม่ชอบงานประเภทใด เพื่อจะได้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรือย้ายงานบ่อย ๆ

14) บัณฑิตควรต้องกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม สมควรทำ

15) บัณฑิตควรต้องหาจุดเด่นตนเอง นำออกมาให้นายจ้างเห็น

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขป ความมุ่งหมาย และวิธีการวิจัย

ความมุ่งหมาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการ เกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากร คือ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่ปฏิบัติงานด้วยทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 1,856 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2547 ระยะเวลาระหว่าง เดือน ธันวาคม 2548 ถึงเดือน

กุมภาพันธ์ 2549 โดยวิธีการส่งไปและส่งกลับทางไปรษณีย์ แบบสอบถามส่งไปจำนวน 1,856 ฉบับ ได้รับกลับคืน และมีความสมบูรณ์ จำนวน 1,376 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.14

4. ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี หน่วยงานที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาทำงานอยู่ส่วนมากเป็นบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตส่วนมากเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

เมื่อพิจารณาเป็นรายคณะ / วิทยาลัย พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นดังนี้

1. คณะพยาบาศาสตร์ พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งหมดทำงานตรงกับสาขาที่เรียน ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานระหว่าง 11 – 15 ปี บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ส่วนมากทำงานในส่วนราชการ และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตส่วนมากเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง บัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ส่วนมากทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

3. คณะวิทยาศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

4. คณะศึกษาศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

5. คณะสาธารณสุขศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.70 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง บัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี บัณฑิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

6. คณะวิศวกรรมศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

7. คณะศิลปกรรมศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 82.05 และ ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

8. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

9. วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบ ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี บัณฑิตวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

10. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตพบว่า เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

11. คณะเทคโนโลยีทางทะเล นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัย ปานกลาง บัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเลส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตคณะเทคโนโลยีทางทะเล ทุกคนทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

12. วิทยาลัยอัญมณี นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้จักมหาวิทยาลัยปานกลาง บัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีทั้งหมดทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระยะเวลาที่นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี บัณฑิตวิทยาลัยอัญมณีทั้งหมดทำงานในบริษัทเอกชน และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

2. จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านซึ่งประกอบด้วย ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ ด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม ด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า ด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านความกล้าในการแสดงออก ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม และด้านการพัฒนาสังคม นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.60 – 3.90

2. ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตแต่ละคณะ / วิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย คณะพยาบาลศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ คณะเทคโนโลยีทางทะเล วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ วิทยาลัยการกีฬาและการออกกำลังกาย วิทยาลัยอัญมณี พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตแต่ละคณะ / วิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านของแต่ละคณะ / วิทยาลัย พบว่า ทุกด้านซึ่งประกอบด้วยด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกงานเพื่อการปฏิบัติงานประจำ ด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม ด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า ด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านความกล้าในการแสดงออก ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเองด้านความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม และด้านการพัฒนาสังคม นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการ

ปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบางด้านของบางคณะ / วิทยาลัย ที่พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ

คณะวิทยาศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม และด้านความกล้าในการแสดงออก

คณะศิลปกรรมศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในความเหมาะสมด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า ด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ด้านการติดตามศึกษาความรู้ใน ด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน ความเหมาะสมด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น และด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในความเหมาะสมด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านความกล้าในการแสดงออก ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ใน ด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

คณะเทคโนโลยีทางทะเล นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน ด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

วิทยาลัยอัญมณี นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน ด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความกล้าในการแสดงออก ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

3. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหาวิทยาลัย บัณฑิต ความต้องการผลิตบัณฑิต และความสำเร็จในการหางานทำของบัณฑิต

31. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหาวิทยาลัย สรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านตัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการเข้าสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการบริหารเวลา

2) ด้านค่าธรรมเนียมและค่าเล่าเรียน มหาวิทยาลัยควรมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ และค่าเล่าเรียนให้ต่ำกว่าปัจจุบัน

3) การจัดงานและแสวงหาแหล่งงานให้กับบัณฑิต มหาวิทยาลัยควรจัดงานวันนัดพบแรงงาน รุ่นพี่พบรุ่นน้อง หรืองานอื่นๆ ที่เปิดโอกาสให้บัณฑิตได้ทราบแหล่งงาน

4) การเตรียมตัวของบัณฑิต มหาวิทยาลัยควรมีการจัดฝึกงานในสถานประกอบการจริง ให้มีความรู้ในสถานที่ทำงานจริง ฝึกให้มีความอดทนต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

3.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบัณฑิต สรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1) ประสบการณ์ในการทำงาน บัณฑิตส่วนมากไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

2) ความรู้ในสาขาวิชาเอกที่เรียน บัณฑิตบางคนยังมีความรู้ในสาขาวิชาเอกที่เรียนไม่แน่น บางครั้งไม่สามารถนำวิชาการที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานจริงได้

3) ความรู้ภาษาต่างประเทศ บัณฑิตยังมีความรู้ภาษาต่างประเทศไม่เพียงพอ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาจีน ฯลฯ

4) บุคลิกภาพ บัณฑิตบางคนยังต้องปรับปรุงบุคลิกภาพทางด้านการพูด การแต่งกาย

5) การปฏิบัติตัวในสังคม บัณฑิตบางคนยังต้องปรับปรุงในเรื่องของการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่น การทำงานร่วมกับคนอื่น การเคารพผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บังคับบัญชา การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ การมีวินัยในตนเอง

6) ความอดทนในการทำงาน บัณฑิตยังต้องปรับปรุงความอดทน อดกลั้นในเรื่องของการทำงาน

7) การหาความรู้เพิ่มเติม บัณฑิตควรมีการติดตามความก้าวหน้าของวิชาการหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความต้องการผลิตบัณฑิต สรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1) ความรู้จริงในสาขาวิชาเอกที่เรียน ควรมีการสอนสาขาวิชาเอกให้บัณฑิตมีความรู้จริงสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้

2) ภาษาต่างประเทศ ควรมีการสอนโดยเน้นภาษาต่างประเทศให้มาก เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน เป็นต้น

3) ความรู้ทางเทคโนโลยี ควรมีการสอนเน้นความรู้ทางเทคโนโลยี เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4) การพัฒนาบุคลิกภาพ ควรมีการสอนให้บัณฑิตพัฒนาบุคลิกภาพในหลายด้าน เช่น การแต่งกาย การตรงต่อเวลา การพูด การอ่อนน้อมถ่อมตน การมีสัมมาคารวะ การควบคุมอารมณ์

3.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสำเร็จในการหางานทำของบัณฑิต สรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1) ภาษาต่างประเทศ บัณฑิตควรมีการเตรียมตัวทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน เป็นต้น

2) ความเชื่อมั่น บัณฑิตควรฝึกความเชื่อมั่นให้กับตนเองก่อนที่จะไปทำงานจริง

3) หลักฐานการสมัครงานและแหล่งงาน บัณฑิตควรเตรียมหลักฐานที่ใช้ในการสมัครงานให้ครบ และควรศึกษาแหล่งงานที่เหมาะสมกับตน

4) การฝึกงาน บัณฑิตควรมีการฝึกงานในสถานที่ประกอบการจริงเพื่อให้มีความรู้พอที่จะเริ่มทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความพึงพอใจของของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา สามารถนำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม พบว่า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บัณฑิตสามารถนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคมได้เป็นอย่างดี จึงทำให้นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต ข้อมูลซึ่งสนับสนุนเหตุผลนี้ คือ ผลวิจัยครั้งนี้ พบว่า นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระหว่าง 3.60 – 3.90 ซึ่งความสามารถของบัณฑิตที่สามารถทำงานจนสร้างความ

พึงพอใจให้กับนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชานั้น เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตว่าควรต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติในด้านต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545) คือ 1) ต้องเป็นคนเก่งเป็นผู้นำทางความคิด ทำเป็น วิเคราะห์เป็น ค้นคว้าเป็น ศึกษาความรู้ต่อเนื่อง มีความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ 2) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตดี 3) ความประพฤติไม่ผิดศีลธรรม 4) มีระเบียบวินัย 5) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้ทำงานเป็นทีม 7) รู้สิทธิหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับสังคม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นักวิจัยในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชากับบัณฑิตของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไว้ เช่น มาลินี วิกรานต์ และคณะ (ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. 2547 ; อ้างอิงจาก มาลินี วิกรานต์ และคณะ. 2546) ได้ศึกษาพบว่า ผู้จ้างงาน มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในคณะมัณฑนศิลป์ระดับมาก เช่นเดียวกับ บุญส่ง นิลแก้ว และคณะ (วรัชยา ขาวจันทร์. 2547; อ้างอิงจาก บุญส่ง นิลแก้ว และคณะ. 2542) ที่พบว่า บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับการประเมินความพอใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานในลักษณะต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พศิน แตงจวง และคณะ (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการทำงานของบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก และเช่นเดียวกับ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา ต่อบัณฑิตคณะโบราณคดี พบว่า นายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนว่า ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพานั้น อยู่ในระดับมาก และนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ตัวบัณฑิต และความต้องการให้มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ คือ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ ในด้านการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในทุกแง่มุม โดยมุ่งเน้นให้ทราบถึงศักยภาพของการจัดเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายทางวิชาการในด้านภาษาต่างประเทศ โดยจัดให้มีหลักสูตร หรือสถาบันสำหรับสอนภาษาต่างประเทศ ที่สามารถทำให้นิสิตได้เรียนรู้อย่างจริงจัง จนพูด ฟัง อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศได้อย่างดี โดยเน้นภาษาที่มีความสำคัญอยู่ในปัจจุบัน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาจีน เป็นต้น

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายทางวิชาการในด้านหลักสูตร โดยให้ทุกหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยได้เปิดสอน มีการฝึกงานก่อนสำเร็จการศึกษา โดยกำหนดระยะเวลา จำนวนชั่วโมง ชั้นปีที่นิสิตจะต้องฝึกงาน โดยต้องมีการประเมินผลการฝึกงานด้วย

4. มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้นักศึกษาทุกคนต้องทำกิจกรรม หรือสมัครสมาชิกในชมรมใดชมรมหนึ่ง ซึ่งกิจกรรมหรือชมรมเหล่านั้นจะมีส่วนช่วยในฝึกฝนด้านการพัฒนานิสิตให้รู้จักวิธีการทำงาน การทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม โดยอาจมีการพิจารณาให้บรรจุข้อมูลกิจกรรมไว้ในประวัติของนิสิตด้วย

5. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยจัดหาสถานที่สำหรับให้นิสิตได้แสดงออกซึ่งความสามารถ ทำให้นิสิตได้กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อไปหลังจากจบการศึกษาและไปทำงานร่วมกับคนอื่น

6. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการบรรจุวิชาการทางด้านคอมพิวเตอร์ไว้ในหลักสูตรทุกหลักสูตร โดยให้นิสิตทุกคนต้องเรียน และมีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านของฮาร์ดแวร์ และซอร์ฟแวร์

7. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการเชิญหน่วยงาน หรือองค์กรที่เป็นแหล่งงานสำคัญของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา มาบรรยายให้ความรู้กับนิสิต เช่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการหางานทำ วิธีการทำงานร่วมกับคนอื่น การใช้ความรู้ที่ศึกษามาในการทำงาน เป็นต้น

8. มหาวิทยาลัยควรเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้ศึกษาได้องค์ความรู้ของสาขาวิชาเอกที่เรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้นิสิตสามารถนำความรู้จากการศึกษานั้นไปใช้ประยุกต์กับการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลการทำงานของบัณฑิต โดยศึกษาความพึงพอใจของของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ที่จบการศึกษาทุกรุ่นอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการทำวิจัยซ้ำอีก 1 ครั้ง ถึงการทำงานของบัณฑิตที่ทำวิจัยในเรื่องความพึงพอใจของของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วง 2 – 3 ปี เพื่อทราบสถานะและความเปลี่ยนแปลงของบัณฑิต สามารถนำผลการวิจัยนั้นมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา โดยวิธีการที่เจาะลึกด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของบัณฑิต นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต หรือใช้วิธีการผสมหลายวิธี เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัญญา เกิดโพธิ์ทอง. (2533). *การติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตสาขาการสอนสังคมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

กุหลาบ รัตนสัจธรรม. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บริหารงานสาธารณสุข) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2545). *ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมแบ่งตามพื้นที่.* สถานที่สืบค้น : http://www.dtcp.go.th/Sub-web/itdb/industry/Indus_menu.htm. วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2549

กองแผนงาน. (2539) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544).* ชลบุรี : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

กองแผนงาน. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549).* ชลบุรี : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2537). *รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2530). *ตำแหน่งว่างของงานของหน่วยแนะแนวการศึกษาและอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2529). *การแนะแนวเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

คึกฤทธิ์ ปราโมช. (2530). ความรู้พื้นฐานที่บัณฑิตไทยพึงมี. ใน *รายงานการประชุมประจำปี เรื่อง การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยไทยในอนาคต.* กรุงเทพฯ : ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย.

ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา. (2547). *ภาวการณ์ทำงานของบัณฑิต คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2543 – 2545 และความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้บังคับบัญชา.* นครปฐม : คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยพร วิชชาวุธ. (2530). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยงานที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศพล ชำจิตรสุทธิ์. (2540). *รายงานการวิจัย เรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* : การศึกษาติดตามผล. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ประทุม ม่วงมี และ ฉันทนา จันทวงศ์. (2544). *การติดตามคุณภาพบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2544.* ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปราณี เถลิงพล. (2515). *การแนะแนวและการให้คำปรึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พจน์ สะเพียรชัย. (2535). การบรรยายเรื่อง บทบาทของการอุดมศึกษา. ใน *รายงานผลการสัมมนา เรื่องแผนการศึกษาแห่งชาติ : จากนโยบายสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พศิน แตงจวง และคณะ. (2545). *ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่สำเร็จการศึกษาปี 2540 – 2544.* เชียงใหม่ : คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนูญ ศรีวิรัตน์ และนัยนา บัวเขียว. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาและติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รุ่นปีการศึกษา 2544.* อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยบูรพา. (2548). *เอกสารแนะนำมหาวิทยาลัย.* ชลบุรี : กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

..... (2548). *เอกสารรายงานประจำปี มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2548.* ชลบุรี : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

..... (2545). *เอกสารแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2549).* ชลบุรี : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

..... (2540). *เอกสารแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544).* ชลบุรี : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

..... (2547). *เอกสารปัจฉิมนิเทศนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีการศึกษา 2547.* ชลบุรี : กองกิจการนิสิต สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2546). *รายงานภาวะการหางานทำของบัณฑิต และข้อคิดเห็นของบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นปีการศึกษา 2546.* กรุงเทพฯ : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เมตตา นพประดิษฐ์. (2525). *การติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูภาคใต้.* วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2537). *หลักการแนะแนว.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

วรัชยา ขาวจันทร์. (2547). *ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่ : คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2524). *ปรัชญาการศึกษาในอุดมศึกษา. ใน การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาพร ขันโต. (2542). *การศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะมหาวิทาลัยในกำกับของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุจิตรา บัวหยาด. (2539). *การติดตามผลมหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

อุษณีย์ เย็นสบาย. (2533). จิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing.* 5 th ed. New York : HarperCollins.

French, Wendell L. (1994). *Human Resources Management.* 3 rd ed. Boston, MA : Houghton Mifflin.

Downing N. Lester. (1970). *Guidance and Counseling Service on Introductions.* New York : McGraw Hill Book.

French, Wendell L. (1994). *Human Resources Management.* 3 rd ed. Boston, MA : Houghton Mifflin.

Good , Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* New York : McGraw – Hill.

Werther, William B. ; & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management.* 5 th ed. New York : McGraw - Hill.

ภาคผนวก ก
ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพแบบสอบถาม

1. อาจารย์ วิรัช คาระพิทยากุล

สังกัด วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์

ตำแหน่งทางการบริหาร ผู้อำนวยการวิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพันธ์ ศิริรัตนชัย

สังกัด คณะวิทยาศาสตร์

ตำแหน่งทางการบริหาร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร

สถานที่ทำงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาคาร ภปร. 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เรืองประเทืองสุข

สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตำแหน่งทางการบริหาร คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

สถานที่ทำงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาคารเกษมจาติกวนิช 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

4. นางสาวเนาวรัตน์ ดรุณศรี

สังกัด กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำแหน่งทางการบริหาร ผู้อำนวยการกองแผนงาน

สถานที่ทำงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาคาร ภปร. 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

5. ดร. ธนวิน ทองแพง

สังกัด กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตำแหน่งทางการบริหาร หัวหน้างานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ

สถานที่ทำงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาคาร ภปร. 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง
ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2 อายุ

☐ ระหว่าง 21 - 30 ปี ☐ ระหว่าง 31 - 40 ปี

☐ ระหว่าง 41 - 50 ปี ☐ ระหว่าง 51 - 60 ปี

3 วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4 ท่านคิดว่ารู้จักมหาวิทยาลัยบูรพาในระดับใด

☐ คิดว่ารู้จักดีมาก ☐ คิดว่ารู้จักดี

☐ คิดว่ารู้จักปานกลาง ☐ คิดว่ารู้จักน้อย

5 ท่านเห็นว่าลักษณะงานที่บัณฑิตปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชาที่บัณฑิตเรียนจบมาหรือไม่

☐ ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา

☐ ไม่ตรง แต่มีความใกล้เคียงกัน

☐ ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนจบมา

6 ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงาน

☐ ระหว่าง 1 - 5 ปี ☐ ระหว่าง 6 - 10 ปี

☐ ระหว่าง 11 - 15 ปี ☐ ระหว่าง 16 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

7 สถานภาพของหน่วยงาน

☐ บริษัทเอกชน ☐ ส่วนราชการ

☐ รัฐวิสาหกิจ

8 ตำแหน่งของท่าน (ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต)

☐ ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ

☐ รองผู้อำนวยการ / รองผู้จัดการ

☐ หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย

☐ เจ้าของกิจการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน

คำแนะนำในการตอบ ขอให้ท่านพิจารณาว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ตามแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายข้อคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 แห่ง โปรดกรุณาทำทุกข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	5	2	1
1. ความเหมาะสมด้านการนำเอาความรู้ในสาขาวิชาเอกที่ตนเองเรียนจบมาปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
2. ความเหมาะสมในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
3. ความเหมาะสมในด้านการนำเอาความรู้ทั่วไปที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกมาปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
4. ความเหมาะสมในด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน..	....	....	....	....	....
5. ความเหมาะสมในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	....	....	....	....	....
6. ความเหมาะสมในด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	....	....	....	....	....
7. ความเหมาะสมในด้านการฝึกงานเพื่อปฏิบัติงานประจำ	....	....	....	....	....
8. ความเหมาะสมในด้านความสามารถในการปฏิบัติตนและการใช้ชีวิตในสังคม	....	....	....	....	....
9. ความเหมาะสมในด้านการปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า	....	....	....	....	....
10. ความเหมาะสมในด้านการใฝ่หาความรู้ต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	....	....	....	....	....
11. ความเหมาะสมในด้านความกล้าในการแสดงออก	....	....	....	....	....
12. ความเหมาะสมในด้านความเป็นผู้นำ	....	....	....	....	....
13. ความเหมาะสมในด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	....	....	....	....	....

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
14. ความเหมาะสมในด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง	....	....	....	....	....
15. ความเหมาะสมในด้านการติดตามศึกษาความรู้ในสาขา ต่าง ๆ	....	....	....	....	....
16. ความเหมาะสมด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	....	....	....	....	....
17. ความเหมาะสมด้านการสื่อสารทางความคิดกับบุคคลอื่น	....	....	....	....	....
18. ความเหมาะสมด้านการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพสังคม	....	....	....	....	....
19. ความเหมาะสมในด้านการพัฒนาสังคม	....	....	....	....	....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ขอให้นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อด้านล่างนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพาในอนาคตต่อไป

1. ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

.....

.....

.....

3. ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่มีต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

.....

.....

.....

4. ความคิดเห็นของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาต่อบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในการหางานทำ

.....

.....

.....

.....

****