

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอ 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มบัณฑิตสาขาวิชา เอกการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และกลุ่ม ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิตฯ จะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับกลุ่มบัณฑิตฯ ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อไป

กลุ่มบัณฑิตฯ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน ได้แก่ :-

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 2 สถานภาพการมีงาน

ส่วนที่ 3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

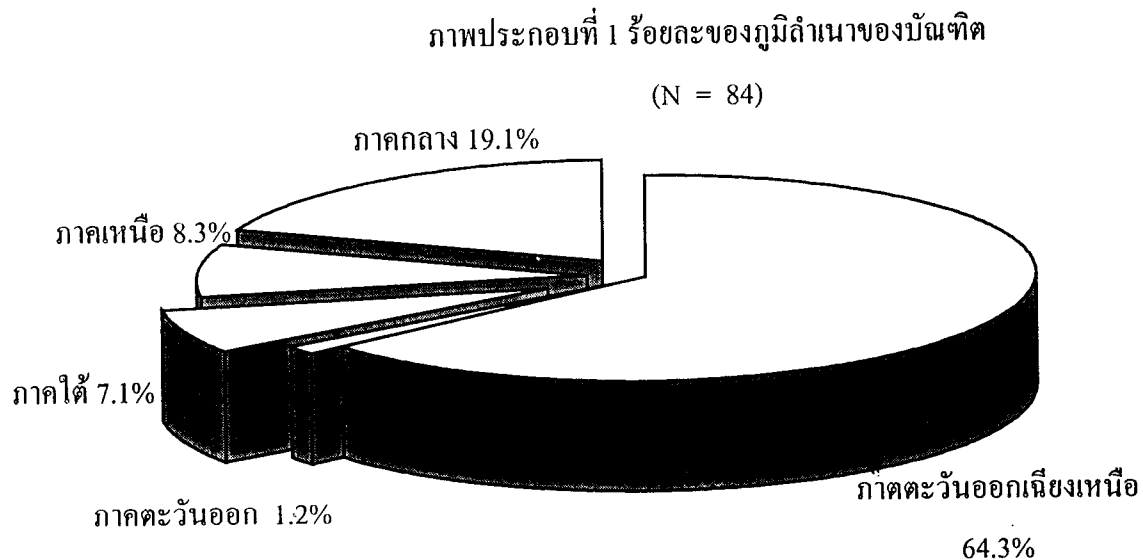
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของบัณฑิตฯ

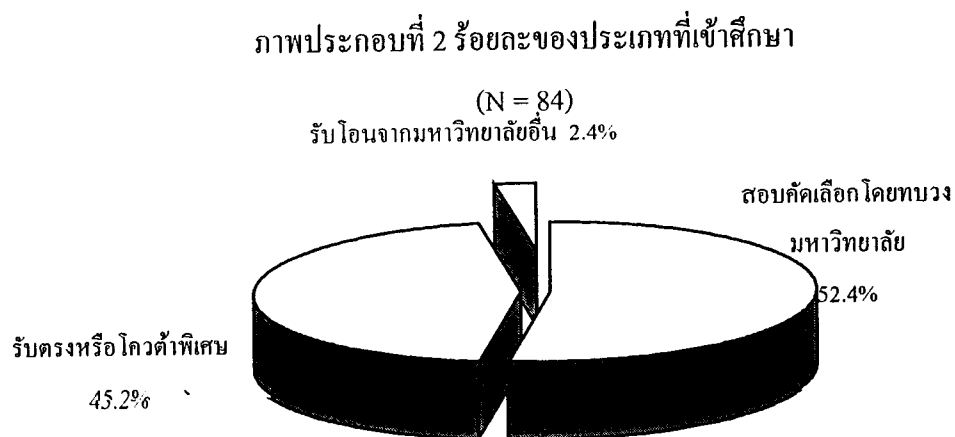
บัณฑิตสาขาวิชาเอกการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 8 มีจำนวน 223 คน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมาย ได้ส่งแบบสอบถามไปให้ประชากรเป้าหมายกรอกและสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม โดยนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บตัวอย่างได้ 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.7 ของประชากรเป้าหมาย ในจำนวน 84 ราย เป็นชาย 37 คน หญิง 47 คน

4.1.1 ภูมิฐานะของบัณฑิต ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 64.3 (54 คน) รองลงมาเป็นภาคกลาง ร้อยละ 19.1 (16 คน) ภาคเหนือ ร้อยละ 8.3 (7 คน) ภาคใต้ร้อยละ 7.1 (6 คน) และ ภาคตะวันออก (ชลบุรี) มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.2 (1 คน) ดังภาพประกอบที่ 1



4.1.2 ประเภทที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- เป็นประเภทสอบคัดเลือกโดยทบวงมหาวิทยาลัย ร้อยละ 52.4 (44 คน) ของตัวอย่างทั้งหมด เป็นประเภทรับตรง หรือโควต้าพิเศษ ร้อยละ 45.2 (38 คน) รับโอนจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ร้อยละ 2.4 (2 คน) ดังภาพประกอบที่ 2



4.1.3 อาชีพของบิดา และมารดา

บิดามีอาชีพรับราชการมากที่สุด ร้อยละ 28.6 (24 คน) ของตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอาชีพค้าขาย ร้อยละ 20.2 (17 คน) อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 1.2 (1 คน)

สำหรับอาชีพมารดา มากที่สุดคือ ประกอบอาชีพส่วนตัว และทำงานบ้าน ร้อยละ 34.5 (29 คน) ของตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอาชีพค้าขาย ร้อยละ 27.4 (23 คน) อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ น้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 1.2 (1 คน) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงอัตราร้อยละของอาชีพบิดาและมารดา

อาชีพ บิดามารดา	เสียชีวิต	รับราชการ	ค้าขาย	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	บริษัท	เกษตร กรรม	อื่น ๆ	รวม
บิดา	8.3 (7)	28.6 (24)	20.2 (17)	1.2 (1)	7.1 (6)	19.0 (16)	15.5 (13)	100.0 (84)
มารดา	2.4 (1)	15.5 (13)	27.4 (23)	1.2 (1)	-	19.0 (16)	34.5 (29)	100.0 (84)

4.1.4 รายได้ของบิดา และมารดาต่อปี

รายได้ของบิดาต่อปี ได้มากกว่า 20,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 (26 คน) ของผู้มีรายได้ทั้งหมด รองลงมามีรายได้ในช่วง 10,001-12,500 บาท ร้อยละ 24.7 (19 คน) ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-20,000 บาท มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 6.5 (5 คน)

ส่วนรายได้ของมารดาต่อปี มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.5 (25 คน) ของผู้มีรายได้ทั้งหมด รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.6 (21 คน) ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001-20,000 บาท มีน้อยที่สุด

เพียงร้อยละ 4.9 (4 คน) เท่านั้น.

เป็นที่สังเกตว่า ทั้งบิดาและมารดา มีรายได้ต่อปี มากกว่า 20,000 บาท มากที่สุดเหมือน ๆ กัน แต่รายได้ของมารดา รองลงมาต่ำกว่า 5,000 บาท ซึ่งเป็นระดับ ที่น้อยที่สุด ดังตารางที่ 2

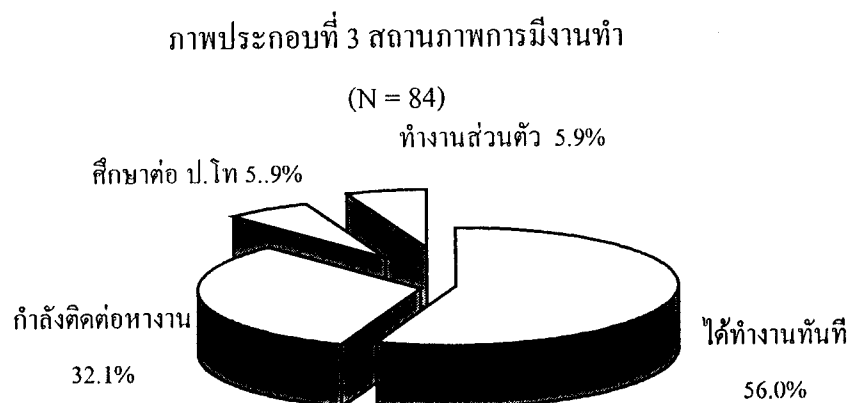
ตารางที่ 2 แสดงอัตราร้อยละของรายได้บิดามารดาต่อปี

รายได้	ต่ำกว่า	5,001-	7,501-	10,001-	12,501-	15,001-	มากกว่า	รวม
บิดามารดา	5,000	7,500	10,000	12,500	15,000	20,000	20,000	
บิดา	9.1	7.8	7.8	24.7	10.4	6.5	33.8	100.0
	(7)	(6)	(6)	(19)	(8)	(5)	(26)	(77)
มารดา	25.6	11.1	6.1	14.6	14.6	4.9	30.5	100.0
	(21)	(9)	(5)	(12)	(12)	(4)	(25)	(82)

ส่วนที่ 2 สถานภาพการมีงานทำ

4.2 สถานภาพการมีงานทำ

เมื่อจบเป็นบัณฑิตสาขาวิชาเอกการพัฒนาชุมชนแล้ว บัณฑิตได้ทำงานทันที (รองานน้อยกว่า 1 เดือน) มากที่สุดถึงร้อยละ 56.0 (47 คน) ของตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา ยังไม่ได้ทำงานทันที เนื่องจากรองาน และกำลังติดต่อหางาน ร้อยละ 32.1 (27 คน) ศึกษาต่อระดับปริญญาโท และทำงานส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 5.9 เท่ากัน ดังภาพประกอบที่ 3



4.2.1 การว่างงานก่อนได้ทำงาน

หลังจากที่จบการศึกษาแล้ว บัณฑิตได้ว่างงานอยู่ระยะหนึ่ง เพื่อรองาน และติดต่อหางาน ส่วนใหญ่การว่างงานอยู่ในช่วง 1-3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 67.5 (25 คน) ของผู้ที่ว่างงาน รองลงมาระยะเวลาว่างงาน 4-6 เดือน ร้อยละ 21.6 (8 คน) ระยะเวลาว่างงาน 7-9 เดือน ร้อยละ 8.1 (3 คน) สำหรับการว่างงานถึง 1 ปี มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 2.7 (1 คน) เท่านั้น

4.2.2 ประเภทงานที่ทำ

บัณฑิตสาขาวิชาเอกการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่รุ่นที่ 1-8 ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานหลายประเภท ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประกอบอาชีพส่วนตัว (ยกเว้นผู้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท) เช่น พนักงานบริษัทต่าง ๆ มากที่สุดถึงร้อยละ 45.6 (36 คน) รองลงมา เป็นนักพัฒนาองค์กรเอกชน ร้อยละ 22.8 (18 คน) น้อยที่สุดคือ ประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยราชการ และเป็นแก๊วจัยอิสระ เพียงร้อยละ 2.5 (2 คน) เท่า ๆ กัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงอัตราร้อยละของประเภทงานที่ทำ

ประเภทงาน	จำนวน/คน	ร้อยละ
พนักงานบริษัท	36	45.6
นักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชน	18	22.8
เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย	12	15.2
รับราชการ	4	5.1
ลูกจ้างประจำในหน่วยงานราชการ	3	3.8
นักวิจัยอิสระ	2	2.5
ลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยราชการ	2	2.5
ประกอบอาชีพส่วนตัว	2	2.5
รวม	79	100.0

4.2.3 องค์กรและสถานที่ทำงาน

สำหรับองค์กรและสถานที่ทำงานของบัณฑิตได้แก่

ก. พนักงานบริษัท ได้แก่ :-

บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จี.เอฟ.ขอนแก่น

บริษัทบางจากตะวันออก จำกัด

บริษัททอป ทีม โปรโมชัน

บริษัททัวร์ แลมสัน

บริษัทแพนเคอสเมตริค อินเตอร์เนชั่นแนล

บริษัทภาคใต้เชื้อเพลิงจำกัด กทม.

บริษัทซี.พี. เซเว่น อีลีเวน นครราชสีมา

บริษัทเจริญศรีพลาซ่า อุดรธานี

บริษัทชิงเกอร์แห่งประเทศไทย สาขากาฬสินธุ์

บริษัทศรีสุข ธุรกิจ

บริษัทผู้จัดการ จำกัด

บริษัทบีกซี ราษฎร์บุรณะ กทม.

บริษัทโฆษณาทางวิทยุและสื่อ กทม.

บริษัทกันตนาวิดีโอ กทม.

บริษัทเอเชียน เจอร์นัล จำกัด

บริษัทเหวอน จำกัด ขอนแก่น

บริษัทไทยเลเบอร์ ซัพพลาย ขอนแก่น

บริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์จำกัด สาขาขอนแก่น

บริษัทราชาเรียลเอสเตท ขอนแก่น

ข. องค์กรพัฒนาเอกชน

บัณฑิตฯ ได้ทำงานที่องค์กรพัฒนาเอกชนได้แก่ :-

- องค์กรชาวบ้านเพื่อการพัฒนาชนบทอีสาน
- องค์กรนานาชาติเพื่อร่วมกันพัฒนา สาขาขอนแก่น
- โครงการทรายมูล สุรินทร์
- มูลนิธิสาธารณสุขกับการพัฒนา กทม.
- สถาบันพัฒนาตนเองและนักบริหาร กทม.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก
- มูลนิธิเฟรลเอสบัค
- กลุ่มประสานงานศาสนาเพื่อสังคม กทม.
- ศูนย์สื่อเพื่อการพัฒนา กทม.
- สมาคมหยาดฝน ตรัง

ค. องค์กรรัฐ

บัณฑิตฯ ได้ทำงานรับราชการในภาครัฐ ได้แก่ :-

- อาจารย์ภาควิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา

- มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
- เจ้าหน้าที่หน่วยระบาดวิทยา คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
- สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานเทศบาลเมือง ชัยภูมิ
- ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ขอนแก่น
- ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กรมประชาสงเคราะห์
- สำนักงานที่ดิน มีนบุรี กรุงเทพฯ

ฯลฯ

ง. เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัยโครงการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้ :-

- โครงการวิจัยโรคเอดส์ สภาอากาศไทย กทม.
- โครงการวิจัยศูนย์สตรีศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการวิจัยวนศาสตร์ชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการวิจัยแหล่งน้ำ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการวิจัยทำบุง ป่าทาม มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- โครงการวิจัยปัญหาดินเค็ม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- โครงการวิจัยพัฒนาป่าชุมชน องค์กรรณานาชาติฯ
- โครงการวิจัยของสถาบัน AIT เป็นต้น

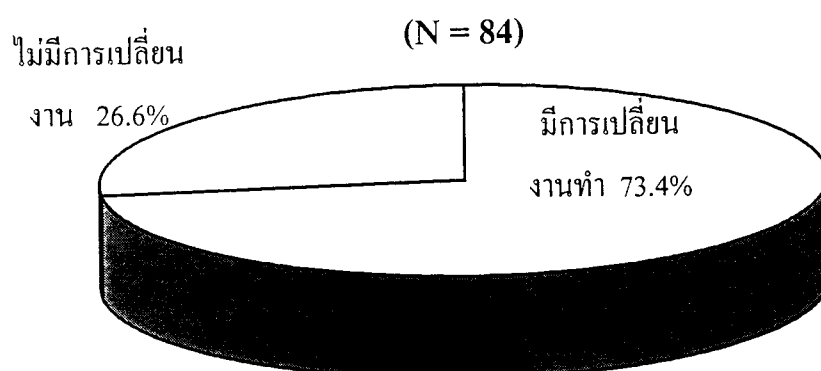
จ. อื่น ๆ เช่น

- เป็นนักดนตรี โรงแรมริเวอร์แคว กาญจนบุรี
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงแรมโซฟิเทล ราชวอดิคิด ขอนแก่น
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ภูเก็ต
- ธนาคารศรีนคร นครศรีธรรมราช

นอกจากนี้ยังเป็นนักวิจัยอิสระ และประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น ธุรกิจ ขายเป็น และธุรกิจโรงแรม เป็นต้น

4.2.4 การเปลี่ยนงาน เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนงานทำถึงร้อยละ 73.4 (58 คน) ของผู้ที่มีงานทำ ไม่มีการเปลี่ยนงานร้อยละ 26.6 (21 คน) ดังภาพประกอบที่ 4

ภาพประกอบที่ 4 การเปลี่ยนงานของบัณฑิต



4.2.5 ประเภทงานที่เปลี่ยน และเหตุผลที่เปลี่ยน

การเปลี่ยนงานของบัณฑิต มีหลายประเภท ได้แก่ :-

1. เปลี่ยนงานจากองค์กรพัฒนาเอกชน ไปทำงานองค์กรพัฒนาเอกชนอีกแห่งหนึ่ง พบว่า มีมากกว่าทุกประเภท เช่น เปลี่ยนงานจากนักวิจัยปัญหาดินเค็ม เป็นนักวิจัยป่าชุมชน บางรายเปลี่ยนงานถึง 4 ครั้ง ซึ่งยังคงเปลี่ยนงานอยู่ในภาคองค์กรเอกชนประเภทเดิม

เหตุผลที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากโครงการวิจัยสิ้นสุดลง อึดอัดกับงานเดิมที่ต้องทำ จึงต้องเปลี่ยนงานใหม่ แต่มีความพอใจ และรักงานพัฒนาจึงต้องเปลี่ยนงานไปทำภาคเอกชนเหมือนเดิม ต้องการทำงานในภาคอีสาน เป็นเด็กบ้านนอกอยู่กรุงเทพฯ ไม่ได้จึงเปลี่ยนมาทำงานที่อีสาน ไม่ชอบลักษณะงาน ต้องการรายได้มากขึ้น ต้องการงานที่เชิงใหม่ ผู้ปกครองไม่ยอมให้อยู่ต่างจังหวัด จึงต้องเปลี่ยนงานไปอยู่บ้านตนเอง ย้ายกลับภูมิลำเนา

ขัดแย้งกับองค์กรเดิม ย้ายเพราะบริษัทในเครือเดียวกัน งานเดิมเป็นระบบครอบครัวไม่ชอบ จึงเปลี่ยนงาน ต้องการหาประสบการณ์ จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ งานไม่ตรงกับความสามารถ และรายได้น้อย มีปัญหากับผู้บริหาร วิสัยทัศน์ไม่สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงาน จึงเปลี่ยนงานใหม่

2. **เปลี่ยนงานจากภาคเอกชนเป็นภาครัฐ** บัณฑิตที่เปลี่ยนงานจากภาคเอกชนเป็นภาครัฐ มีจำนวนรองลงมา เช่น เปลี่ยนงานจากผู้ช่วยวิจัยขององค์กรเอกชนไปรับราชการ หรือเปลี่ยนงานจากลูกจ้าง ไปรับราชการครู กรมวิสามัญศึกษา เปลี่ยนงานจากนักวิจัยประจำโครงการวิจัยไปรับราชการที่ศูนย์แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น

เหตุผลที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากภาครัฐ หรือการรับราชการ มีความมั่นคงกว่า มีความก้าวหน้าดีกว่า ถึงแม้บางตำแหน่งจะมีรายได้ต่ำกว่าภาคเอกชนก็ตาม

3. **เปลี่ยนงานจากภาครัฐไปทำงานที่ภาครัฐ** มีบัณฑิตเปลี่ยนงานจากภาครัฐ เช่น เป็นนักสังคมสงเคราะห์ประจำโรงพยาบาลนครพนม เปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่ฝ่ายแผนงานโครงการ กรมประชาสัมพันธ์ หรือเปลี่ยนงานจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ไปทำงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น หรือเปลี่ยนงานจากเทศบาลนครกรุงเทพฯ ไปทำงานที่กรมประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

เหตุผลที่เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ใจรักงานด้านนี้ เพื่อความก้าวหน้า มีความก้าวหน้าและมั่นคงกว่า

4. **เปลี่ยนงานจากภาคเอกชน ไปทำธุรกิจส่วนตัว** เช่น เปลี่ยนจากงานการเงิน/บัญชี ไปทำธุรกิจส่วนตัว หรือเปลี่ยนงานจากองค์กรพัฒนาเอกชน ไปทำธุรกิจโรงพิมพ์ และขายรถยนต์ เป็นต้น เหตุผล ช่วยทำธุรกิจสามี เช่น โรงพิมพ์ อยากจะมีกิจการเป็นของตนเอง

5. **เปลี่ยนงานจากธุรกิจส่วนตัว (ร้านขายอาหาร) ไปเป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานสนามโครงการพัฒนาเกษตรชลประทานที่ยั่งยืน (หนองคาย)** เนื่องจากธุรกิจส่วนตัว (ร้านขายอาหาร) ขาดทุน ไม่มีประสบการณ์ จึงต้องเปลี่ยนไปทำงานโครงการพัฒนาที่ดินเองถนัด

6. **เปลี่ยนงานจากภาครัฐ (รับราชการ) ไปหางานทำใหม่** เช่น ประกอบอาชีพส่วนตัว เนื่องจาก ยอมรับพฤติกรรมของหัวหน้างานไม่ได้ แม้ว่าจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการก็ยินดีเปลี่ยนงานใหม่ เพราะขัดแย้งด้านแนวความคิดกับหัวหน้างาน จึงต้อง

เปลี่ยนงานใหม่

4.2.6 รายได้ต่อเดือนจากการทำงานในปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือนจากการทำงานของบัณฑิตพบว่า มีรายได้ในช่วง 7,501-10,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 (31 คน) รองลงมามีรายได้ในช่วง 5,001-7,500 บาท ร้อยละ 26.6 (21 คน) ส่วนใหญ่แล้ว บัณฑิตมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001- 12,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.5 (62 คน) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงอัตราร้อยละของรายได้ต่อเดือนของบัณฑิต

ระดับรายได้/เดือน	จำนวน/คน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	2.5
5,001- 7,500	21	26.6
7,501-10,000	31	39.2
10,001-12,500	10	12.7
12,501-15,000	3	3.8
15,001-20,000	6	7.6
มากกว่า 20,000	6	7.6
รวม	79	100.0

4.2.7 ความพึงพอใจงานที่ทำในปัจจุบัน

ในเรื่องความพึงพอใจงานที่ทำในปัจจุบันจากตัวอย่างทั้งหมด 84 คน ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน 79 คน อีก 5 คน ได้เรียนต่อระดับปริญญาโท ดังนั้นอัตราร้อยละของความพึงพอใจจึงเป็นอัตราร้อยละของผู้ตอบแต่ละเรื่อง

จากการศึกษาพบว่า บัณฑิตฯ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และระบบการบริหารงาน อยู่ในระดับพอใจ มีจำนวนร้อยละ มากที่สุด รองลงมา รู้สึกเฉย ๆ ส่วนระดับไม่พอใจอย่างมาก มีน้อยมาก เช่นในเรื่องค่าตอบแทน บัณฑิตไม่พอใจอย่างมาก ร้อยละ 2.6 (2 คน) ซึ่งสังกัดหน่วยงานราชการ เป็นที่สังเกตว่า ในกลุ่มบัณฑิตที่ไม่พอใจในค่าตอบแทน ส่วนใหญ่เป็นภาครัฐ

ส่วนใหญ่มัณฑิตมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ระดับพอใจ ร้อยละ 58.3 (42 คน) ความพึงพอใจ เป็นบัณฑิตที่ทำงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เรื่องสวัสดิการ และระบบการบริหารงาน มีระดับพอใจ ร้อยละ 56.6 (43 คน) เท่ากัน เรื่องสวัสดิการ การเป็นบัณฑิตที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ส่วนระบบการบริหารงานที่ไม่พอใจอย่างมาก เป็นบัณฑิตที่ทำงานภาคเอกชน เป็นที่สังเกตว่าบัณฑิตมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง ระดับพอใจอย่างมาก มีถึงร้อยละ 21.9 (14 คน) ซึ่งมีมากกว่าความพึงพอใจเรื่องอื่น ๆ ในระดับความพอใจอย่างมาก ซึ่งเป็นบัณฑิตที่ทำงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงอัตราร้อยละของความพึงพอใจงานที่ทำในปัจจุบัน

ความพึงพอใจเรื่อง	พอใจ อย่างมาก ร้อยละ	พอใจ ร้อยละ	เฉย ๆ ร้อยละ	ไม่พอใจ ร้อยละ	ไม่พอใจ อย่างมาก ร้อยละ	รวม ร้อยละ
1.ค่าตอบแทน	10.4 (8)	53.2 (41)	19.5 (15)	14.3 (11)	2.6 (2)	100.0 (77)
2.สวัสดิการ	7.9 (6)	56.6 (43)	23.7 (18)	9.2 (7)	2.6 (2)	100.0 (76)
3.พิจารณาความดี ความชอบ	4.0 (3)	44.0 (33)	41.3 (31)	5.3 (4)	5.3 (4)	100.0 (75)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจเรื่อง	พอใจ อย่างมาก	พอใจ	เฉย ๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจ อย่างมาก	รวม
4.ความปลอดภัยใน การทำงาน	20.8 (16)	53.2 (41)	19.5 (15)	5.2 (4)	1.3 (1)	100.0 (77)
5.ความมั่นคงในงาน	20.9 (14)	34.3 (23)	29.9 (20)	9.0 (6)	6.0 (4)	100.0 (67)
6.ความก้าวหน้า	7.1 (13)	38.1 (29)	27.6 (21)	13.2 (10)	3.9 (3)	100.0 (76)
7.หัวหน้างาน	20.3 (15)	55.4 (41)	18.9 (14)	5.4 (4)	- ()	100.0 (74)
8.เพื่อนร่วมงาน	19.4 (14)	58.3 (42)	16.7 (12)	4.2 (3)	1.4 (1)	100.0 (72)
9.นายจ้าง	21.9 (14)	46.9 (30)	25.0 (16)	4.7 (3)	1.6 (1)	100.0 (64)
10.ระบบการบริหาร งาน	11.8 (8)	38.2 (26)	23.5 (16)	22.1 (15)	4.4 (3)	100.0 (68)
11.ลักษณะงานที่ทำ	19.4 (14)	56.9 (41)	19.4 (14)	2.8 (2)	1.4 (1)	100.0 (72)

กรณีไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ไม่ว่าจะไม่พอใจหรือไม่พอใจอย่างมากก็ตาม
บัณฑิตที่ทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีวิธีแก้ปัญหาเหมือน ๆ กันดังนี้ พยายามทำความเข้าใจในสภาพของหน่วยงาน. อดทน อดกลั้น และให้กำลังใจตนเอง พยายามทำงานให้ดีที่สุด
ทำหน้าที่ของตนให้เต็มที่ ผูกจิตมิตรร่วมงาน หลีกเลี้ยงสิ่งไม่พึงปรารถนา เสนอให้ทำงาน

ปรับปรุงกฎระเบียบบางอย่าง เสนอความคิดเห็นเมื่อมีโอกาสด พยายามหาความรู้จากสังคมภายนอก กรณีคำตอบแทนตำแหน่งอาจจะแก้ปัญหาได้โดยทางานพิเศษทำ ถ้าระบบงานไม่ดีก็ต้องเป็นตัวของตัวเอง ถ้าไม่พอใจในงานมาก ๆ ต้องพยายามไม่เครียด ไม่คิดมาก หาเวลาพักผ่อน หาเวลาไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ต้องอดทนพูดคุยกับผู้รับผิดชอบ และปรับความเข้าใจกัน พัฒนาตัวเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เสนอแนะให้แก้ไขระบบบริหารใหม่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ปล่อยวางในสิ่งที่เกินความสามารถ ทำใจให้สู้งานและอุปสรรค ชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นกรณี หากบริษัททำงานแบบครอบครัว ไม่ทราบว่า จะแก้ไขอย่างไร ถ้าอดทนไม่ไหวก็ลาออกไปหางานใหม่ทำ ทั้งหมดนี้ เป็นวิธีการแก้ไข ปัญหาของบัณฑิต กรณีไม่พึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

4.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

4.3.1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า บัณฑิตรุ่นที่ 1-4 ส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นนักพัฒนาองค์กร พัฒนาเอกชน สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้มาก รองลงมาบัณฑิตได้ทำงานเป็นพนักงานบริษัท สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มากเช่นกัน นอกจากนี้เป็นเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย สามารถจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มาก

สำหรับบัณฑิตที่รับราชการนั้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ปานกลาง

ส่วนบัณฑิตตั้งแต่รุ่นที่ 5-8 นั้น ส่วนใหญ่จะทำงานเป็นพนักงานบริษัทสูงถึงร้อยละ 90.0 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย โดยเป็นนักวิจัย หรือนักวิจัยผู้ช่วย สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ได้ระดับปานกลาง เป็นต้น

สรุปได้ว่า บัณฑิตสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้มาก มีมากที่สุดร้อยละ 35.4 (28 คน) รองลงมานำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ปานกลาง ร้อยละ 34.2 (27 คน) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงอัตราร้อยละของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน

การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	จำนวน/คน	ร้อยละ
มากที่สุด	11	13.9
มาก	28	35.4
ปานกลาง	27	34.2
น้อยที่สุด	13	16.5
รวม	79	100.0

4.3.2 ลักษณะงานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้ที่เรียนมาในระดับปริญญาตรี

บัณฑิตสามารถทำงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ที่เรียนมา ปานกลาง มีมากที่สุดถึงร้อยละ 32.9 (26 คน) ซึ่งทำงานเป็นเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย และรับราชการ รองลงมาลักษณะงานตรงกับความรู้ที่เรียนมามีมาก ร้อยละ 31.6 (25 คน) ซึ่งบัณฑิตได้ทำงานเป็นนักพัฒนาองค์กร พัฒนาเอกชน และเป็นเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย

ส่วนงานที่ทำมีลักษณะตรงกับความรู้ที่เรียนมา น้อยที่สุด ร้อยละ 29.1 (23 คน)คือการเป็นพนักงานบริษัท สำหรับบัณฑิตที่ตอบว่างานตรงกับความรู้ที่เรียนมา มากที่สุด ซึ่งมีน้อยมาก เพียงร้อยละ 6.3 (5 คน) คือผู้ทำงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นนักพัฒนาในองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงอัตราร้อยละของลักษณะงานที่ทำปัจจุบัน ตรงกับความรู้ที่เรียนมาระดับปริญญาตรี

งานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้	จำนวน/คน	ร้อยละ
มากที่สุด	5	6.3
มาก	25	31.6
ปานกลาง	26	32.9
น้อยที่สุด	23	29.1
รวม	79	100.0

4.3.3 วิชาที่นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้มากที่สุด

โดยแยกตามประเภทงานของบัณฑิตที่ทำ พบว่าการเป็นนักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชน วิชาที่นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพมากที่สุดคือวิชามานุษยวิทยา โดยให้เหตุผลว่าจะทำให้เข้าใจคน และวัฒนธรรม วิถีชีวิต รองลงมาคือ วิชาวิจัย วิชามนุษยสัมพันธ์ หลักการพัฒนาชุมชน สังคมวิทยา จิตวิทยา และการพูดในที่ชุมชน

บัณฑิตที่ทำงานเป็นพนักงานบริษัท วิชาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุดคือ วิชามนุษยสัมพันธ์ โดยให้เหตุผลว่า จะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับนายจ้างได้ ตลอดทั้งผู้มารับบริการ รองลงมาคือ วิชาจิตวิทยา และมานุษยวิทยา

บัณฑิตที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย วิชาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดคือ วิชาวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะสามารถนำระเบียบวิธีวิจัยไปใช้ได้ ตลอดทั้งวิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และมนุษยสัมพันธ์

บัณฑิตที่รับราชการกรมประชาสัมพันธ์ เทศบาล วิชาที่สามารถนำไปใช้ได้มากที่สุดคือ วิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เบื้องต้น วิชาฝึกอบรมปฏิบัติงานสนาม

กรณีที่บัณฑิตทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำของหน่วยงานราชการ

การนั้น เขาเห็นว่า ทุกวิชาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งนั้น ไม่เพียงเฉพาะแต่วิชาใดวิชาหนึ่ง

สรุปได้ว่า ไม่ว่าบัณฑิตจะทำงานในองค์กรเอกชน หรือองค์กรรัฐ โดยรวมแล้ว วิชาที่นำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด คือวิชามนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือวิชา มานุษยวิทยา สังคมวิทยา หลักการพัฒนาชุมชน จิตวิทยา การพูดในที่ชุมชน และการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

สำหรับวิชาที่ไม่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ บัณฑิตเห็นว่าไม่มีวิชาใดที่ไม่มีความประโยชน์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกการพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาพบว่า บัณฑิตได้แสดงความคิดเห็นต่อหลักสูตรทั้งในด้านดี และด้านด้อย ทั้งข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงหลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้ :-

ก. ในด้านดี

1. บัณฑิตมีความภูมิใจที่จบหลักสูตรพัฒนาชุมชน เพราะมีประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่ดี เปิดโอกาสให้นักศึกษา แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2. เป็นหลักสูตรที่น่าเรียน น่าจะนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้ เพราะเป็นหลักสูตรที่สร้างสรรค์อุดมการณ์ ให้บัณฑิตรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้มาก เป็นหลักสูตรที่ช่วยให้บัณฑิตปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมได้ดี

3. เป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับสมัยที่เขาเป็นนักศึกษา ซึ่งน่าจะมีการศึกษาร่วมกับชาวบ้านในชุมชน เพื่อจะได้ศึกษาวิถีชีวิตของชุมชน โดยเฉพาะควรมีหลักสูตรนอกห้องเรียน ฝึกงานเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ปี 3-4

4. หลักสูตรดีอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มวิชาเรียนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และตลาดแรงงาน เช่น วิชาด้านบริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การศึกษาด้านแรงงาน สวัสดิการสังคม การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา การวิเคราะห์โครงการ การวางแผนและนโยบาย การติดตามผลและประเมินผล การพัฒนาองค์กรชุมชน จิตวิทยา การวิจัย การ

บริหารทรัพยากร เป็นต้น

5. หลักสูตรดีอยู่แล้ว แต่ควรปรับปรุงวิธีการสอน ควรนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน และควรเน้นด้านพัฒนาจิตใจด้วย ไม่ให้สอนแต่พัฒนาด้านวัตถุ ควรเชิญวิทยากรผู้ที่มีประสบการณ์มาสอนเสริมให้มากขึ้น

6. เป็นหลักสูตรที่ช่วยให้มีโลกทัศน์กว้างไกล และเข้าใจชุมชนชนบทดี แต่ไม่ค่อยเน้นชุมชนเมือง ควรปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สามารถแข่งกับหลักสูตรเดียวกันนี้ที่อยู่ต่างสถาบันได้

จ. ในด้านที่ดีอยู่

1. เห็นว่าเป็นหลักสูตรที่ล้ำสมัย ให้นักศึกษาเรียนรู้ในห้องเรียนมากเกินไป ขาดความเป็นสากล เนื้อหาควรกว้างและครอบคลุมกว่านี้

2. ในด้านตลาดรองรับ เห็นว่าตลาดรองรับบัณฑิตยังแคบ หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ทำให้บัณฑิตพลาดโอกาสในการทำงาน น่าจะจัดหลักสูตรให้เน้นภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ

3. มีหลายวิชาที่มีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้เบื้อหน่ายในการเรียน ความรู้ไม่เพิ่มขึ้น บางวิชาที่ล้ำสมัย

4. หลักสูตรเดิมเน้นสังคมชนบทมากเกินไป ทำให้ตลาดแรงงานแคบ และก่อให้เกิดความน้อยใจ ผิดหวัง เพราะเวลาไปทำงานก็ได้รายได้น้อย ทั้ง ๆ ที่เพื่อนเรียนสาขาอื่นที่เรียนมาด้วยกัน จะได้เงินเดือนมากกว่า เช่น เรียนภาษาอังกฤษ

5. ขาดหน่วยราชการรองรับบัณฑิตให้ทำงานพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะ ควรประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน เพื่อให้รับบัณฑิตสาขานี้ไปทำงานโดยตรง

6. ขาดเวทีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ด้านพัฒนาชุมชนกับผู้ที่มีประสบการณ์ ทำให้บัณฑิตมีมุมมองด้านพัฒนาไม่ยาวไกล และไม่ได้เป็นนักคิดนักปฏิบัติอย่างแท้จริง

4.3.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร

บัณฑิตฯ ได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงหลักสูตรดังนี้ :-

1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาชุมชนนี้ ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้สามารถทำงานได้ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประกอบอาชีพส่วนตัวได้ เน้นทั้งด้านชนบทและในเมือง

2. ควรเปลี่ยนชื่อจากพัฒนาชุมชน เป็นพัฒนาสังคม เพราะพัฒนาชุมชนแคบ ต้องการให้หลักสูตรมีการครอบคลุมทั้งนโยบายและการวางแผนด้วย

3. ควรปูพื้นให้แน่นด้านสังคม เช่น เรียนวิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา ให้มากขึ้น จะได้เข้าใจคนมากขึ้น และควรตัดวิชาซ้ำซ้อนออก และควรเพิ่มวิชาภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบโดยใช้คอมพิวเตอร์ วิชาครู การวิจัย บริหารธุรกิจ วิชาด้านแรงงาน เศรษฐศาสตร์ การใช้สื่อในการพัฒนา เทคนิคการฝึกอบรม การวางแผน การบริหาร

4. ควรเปิดสอนวิชาโทด้านบริหารธุรกิจ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การตลาด การจัดการทรัพยากร ฯลฯ

5. หลักสูตรวิชาการศึกษามุขมนตรี และวิเคราะห์ชุมชน ควรเริ่มเรียนตั้งแต่ปี 2-4 ปีแรกไม่ควรให้นักศึกษาออกศึกษามุขมนตรี เนื่องจากความรู้ยังไม่แน่นพอ ทั้งสองวิชานี้ควรรับกันเป็นวิชาวิเคราะห์ชุมชน

6. การฝึกปฏิบัติงานสนามควรมีไว้ แต่ควรฝึกทั้งในเมืองและในชนบท ที่ผ่านมานั้นแต่ชนบท ขอให้เน้นชุมชนเมืองด้วย

ข. การสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของบัณฑิต

โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานของบัณฑิตที่สังกัด บางแห่งก็ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง บัณฑิต 1 คน ได้สอบถามเพื่อนร่วมงาน เจลี่ยแล้ว 1-2 คน ได้สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของบัณฑิตทั้งสิ้น 104 ราย เป็นชาย 57 คน หญิง 47 คน

ข้อมูลพื้นฐาน

อายุ อายุของเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 22-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 27-31 ปี คิดเป็นร้อยละ 20

การศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90 นอกจากนั้นจบอนุปริญญา, ประกาศนียบัตรชั้นสูง ร้อยละ 10

ระยะเวลาที่รู้จักกับบัณฑิต ส่วนใหญ่รู้จักกับบัณฑิต เป็นเวลาน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็น ร้อยละ 70 รองลงมา รู้จักกับบัณฑิต 1-3 ปี ร้อยละ 20 รู้จักกับบัณฑิต 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10

ประเภทของงานที่ทำของเพื่อนร่วมงาน

ทำงานบริษัทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.4 (42 คน) รองลงมา เป็นนักพัฒนาองค์กร พัฒนาเอกชน ร้อยละ 21.2 (22 คน) พนักงานในหน่วยงานรัฐน้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 3.8 (4 คน) เท่านั้น ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงร้อยละ ของประเภทงานที่ทำของเพื่อนร่วมงาน

ประเภทงานที่ทำ	เพื่อนร่วมงาน		รวม ร้อยละ
	ชาย	หญิง	
พนักงานบริษัท	35.1	46.8	40.4
	(20)	(22)	(42)
นักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชน	22.8	19.1	21.2
	(13)	(9)	(22)
เจ้าหน้าที่โครงการวิจัย	14.0	12.8	13.5
	(8)	(6)	(14)
รับราชการ	14.0	4.3	9.6
	(8)	(2)	(10)
นักวิจัย	5.3	6.4	5.8
	(3)	(3)	(6)
ลูกจ้างประจำในหน่วยงาน	5.3	6.4	5.8
	(3)	(3)	(6)

ตารางที่ 8 แสดงร้อยละ ของประเภทงานที่ทำของเพื่อนร่วมงาน

ประเภทงานที่ทำ	เพื่อนร่วมงาน		รวม ร้อยละ
	ชาย	หญิง	
พนักงานในหน่วยงานรัฐ	3.5 (2)	4.3 (2)	3.8 (4)
รวม	100.0 (57)	100.0 (47)	100.0 (104)

ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต

เพื่อนร่วมงานของบัณฑิต ทั้งภาครัฐ และเอกชนมีความคิดเห็นว่าการทำงานของบัณฑิตส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี ไม่ว่าความรับผิดชอบในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีสภาวะผู้นำ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ นายจ้างไว้วางใจ และการเป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเสียสละในการทำงาน มีสูงที่สุดถึงร้อยละ 92.3 (96 คน) ของผู้ตอบ รองลงมาคือการตัดสินใจที่ดี ร้อยละ 90.4 (94 คน) สำหรับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานดีมาก คิดเป็นร้อยละ 69.2 (72 คน) รองลงมาคือ การทำงานร่วมกับคนอื่น ดีมาก ร้อยละ 63.5 (66 คน) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงอัตราร้อยละของความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของ
บัณฑิต

การทำงาน	ไม่มีความเห็น	ไม่ดี	พอใช้	ดี	ดีมาก	รวม
ความรับผิดชอบ	-	-	6.7 (7)	51.0 (53)	42.3 (44)	100.0 (104)
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-	-	7.7 (8)	38.5 (40)	53.8 (56)	100.0 (104)
การทำงานร่วมกับคนอื่น	-	-	5.8 (6)	30.8 (32)	63.5 (66)	100.0 (104)
การรับฟังความคิดเห็นคนอื่น	-	-	-	59.6 (62)	40.4 (42)	100.0 (104)
มนุษยสัมพันธ์	-	-	8.7 (9)	57.7 (60)	33.7 (35)	100.0 (104)
การตัดสินใจ	-	-	96 (10)	90.4 (94)	-	100.0 (104)
การเสียสละในการทำงาน	-	-	77 (8)	92.3 (96)	-	100.0 (104)
สภาวะผู้นำ	-	-	11.5 (12)	59.6 (62)	28.8 (30)	100.0 (104)
ความขยันหมั่นเพียร	-	-	10.6 (11)	56.7 (59)	32.7 (34)	100.0 (104)
ความซื่อสัตย์	-	-	-	62.5 (65)	37.5 (39)	100.0 (104)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การทำงาน	ไม่มีความเห็น	ไม่ดี	พอใช้	ดี	ดีมาก	รวม
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	-	-	5.8 (6)	24.0 (25)	69.2 (72)	100.0 (104)
นายจ้างไว้วางใจ	-	-	-	76.9 (80)	23.1 (24)	100.0 (104)
เป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงาน	-	-	2.9 (3)	79.8 (83)	17.3 (18)	100.0 (104)

ความคิดเห็นอื่น ๆ

ไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐ หรือองค์กรเอกชน เพื่อนร่วมงานของบัณฑิต จะมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่า :-

บัณฑิตจะมีความขยันหมั่นเพียรดี กระตือรือร้นในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมาก ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานดี มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำด้านพัฒนาได้ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี ให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสนในการคิดร่วมกัน และปรึกษาหารือกัน และเข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่น และกล้าตัดสินใจในการทำงาน เป็นผู้มีเหตุผลที่ดี และมีสภาวะผู้นำที่ดีอีกด้วย

ก. การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิต โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานที่บัณฑิตสังกัด บางรายก็สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ได้สัมภาษณ์เท่ากับจำนวนของบัณฑิตที่เป็นตัวอย่าง องค์การละ 1 ราย ยกเว้นผู้ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท (5 ราย) และผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัว (2 ราย) ได้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 77 ราย ในจำนวนนี้เป็นชาย 57 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 เป็นหญิง 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.0

ข้อมูลพื้นฐาน

อายุ ของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างที่เป็นตัวอย่างอยู่ในช่วง 29-45 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 39-43 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 34-38 ปี ร้อยละ 22.0 อายุอยู่ในช่วง 29-33 ปี ร้อยละ 6.0 นอกจากนี้อายุตั้งแต่ 44 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยมาก เพียงร้อยละ 2.0 เท่านั้น

การศึกษา

ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของบัณฑิตจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.0 นอกจากนี้ จบอนุปริญญา ร้อยละ 5.0

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต

จากการศึกษาพบว่า ทั้งผู้บังคับบัญชา/นายจ้างขององค์กรรัฐ และองค์กรเอกชน มีความเห็นเหมือนกันว่า การทำงานของบัณฑิตจะอยู่ในระดับดี และดีมาก ส่วนระดับพอใช้มีน้อย

การทำงานอยู่ในระดับดี เช่นการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมากที่สุดถึงร้อยละ 85.7 (66 ราย) รองลงมา มีความรับผิดชอบดี ร้อยละ 83.1 (64 ราย) นอกจากนี้มีการตัดสินใจ ร้อยละ 81.8 (63 ราย)

ส่วนการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีมากที่สุดถึงร้อยละ 88.3 (68 ราย) รองลงมา การทำงานร่วมกับคนอื่นดีมาก ร้อยละ 84.4 (65 ราย) นอกจากนี้มีการเสียสละในการทำงาน ร้อยละ 81.8 (63 ราย)

สำหรับการทำงานอยู่ในระดับพอใช้มีน้อยมาก ได้แก่ การมีสภาวะผู้นำ มีเพียงร้อยละ

ละ 3.9 (3 ราย) ความรับผิดชอบพอใช้ มีเพียงร้อยละ 1.3 (1 ราย) เท่านั้น ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงอัตราร้อยละของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต

การทำงาน	ไม่มีความเห็น	ไม่ดี	พอใช้	ดี	ดีมาก	รวม
ความรับผิดชอบ	-	-	1.3 (1)	83.1 (64)	15.6 (12)	100.0 (77)
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-	-	-	85.7 (65)	14.3 (11)	100.0 (77)
การทำงานร่วมกับคนอื่น	-	-	-	15.6 (12)	84.4 (65)	100.0 (77)
การรับฟังความคิดเห็นคนอื่น	-	-	-	77.9 (60)	22.1 (17)	100.0 (77)
มนุษยสัมพันธ์	-	-	-	11.7 (9)	88.3 (68)	100.0 (77)
การตัดสินใจ	-	-	-	81.8 (63)	18.2 (14)	100.0 (77)
การเสียสละในการทำงาน	-	-	2.6 (2)	15.6 (12)	81.8 (63)	100.0 (77)
สภาวะผู้นำ	-	-	3.9 (3)	77.9 (60)	18.2 (14)	100.0 (77)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การทำงาน	ไม่มีความเห็น	ไม่ดี	พอใช้	ดี	ดีมาก	รวม
ความขยันหมั่นเพียร	-	-	2.6 (2)	16.9 (13)	80.5 (62)	100.0 (77)
ความซื่อสัตย์	-	-	-	79.2 (61)	20.8 (16)	100.0 (77)
เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	81.8 (63)	18.2 (14)	100.0 (77)
นายจ้างไว้วางใจ	-	-	-	80.5 (62)	19.5 (15)	100.0 (77)
เป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงาน	-	-	9.1 (7)	77.9 (60)	13.0 (10)	100.0 (77)

กรณีเห็นว่าบัณฑิตทำงานดี มีการบูรณาการและให้รางวัล

ในภาครัฐ และภาคเอกชน จะมีความแตกต่างกัน เป็นต้นว่าในภาครัฐนั้นจะบูรณาการ โดยการชมเชยยกย่องให้กำลังใจ เสนอให้เป็นข้าราชการดีเด่น สนับสนุนส่งเสริมให้ก้าวหน้า โดยเสนอให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น หรือเสนอให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ดียื่น

ส่วนภาคเอกชน ได้มีการบูรณาการ และให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี โดยการชมเชยให้กำลังใจ ประเมินผลงาน แล้วรวบรวมไว้พิจารณาให้โบนัสปลายปี ให้เงินรางวัล ให้ตำแหน่งรับผิดชอบสูงขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น ตลอดจนช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เท่าที่จำเป็น เช่น ด้านครอบครัว และเศรษฐกิจ ฯลฯ

ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิต

บัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชน มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลดี แต่มีบัณฑิต
บางรายย้ายงานไปทำงานที่อื่นเมื่อเรียนรู้งานดีแล้ว ทำให้ต้องฝึกอบรม และสอนงานกัน
ใหม่ ส่วนเป็นการย้ายงานไปรับราชการ และเป็นงานได้มากขึ้น