



การศึกษาภาวะการทำงานและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์



รองศาสตราจารย์ ดร. เรณู สุขารมณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย จารุจิตติพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์
มกราคม 2555

แหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย: งบประมาณเงินรายได้
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งระดับความพึงพอใจต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ดังกล่าว คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิต ในทัศนะของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา และข้อเสนอแนะของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ประชากร คือมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกคน ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2548 (จำนวน 25 คน) ในปีการศึกษา 2549 (36 คน) และในปีการศึกษา 2550 (56 คน) จำนวนรวมทั้งสิ้น 117 คน และนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ดังกล่าว (ในขณะทำการวิจัย หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตแยกเป็น 3 สาขาวิชา คือเศรษฐศาสตร์การศึกษา เศรษฐศาสตร์การจัดการ และเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์)

วิธีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ผู้วิจัยใช้การจัด Focus Group ในวันที่ 19 ธันวาคม 2551 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีผู้เข้าร่วมคือมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่มาขอรับปริญญาในวันดังกล่าว สำหรับพิธีพระราชทานปริญญาบัตรในวันที่ 26 ธันวาคม 2551 จำนวน 32 คน (จัดเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 16 คน) จากทั้งหมด 56 คน โดยให้กรอก “แบบสอบถามมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” สำหรับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่มาขอรับปริญญาในวันดังกล่าวแต่ไม่ได้เข้าร่วม Focus Group และมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2548 และ 2549 จำนวนรวมกันทั้งหมด 85 คน ผู้วิจัยได้ส่ง “แบบสอบถามมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ทางไปรษณีย์ให้ภายหลังการจัด Focus Group

จำนวน 74 คน อีก 11 คนติดต่อไม่ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมา 54 คน รวมจำนวนมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลทั้งสิ้น 86 คน

วิธีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ทั้ง 117 คน ผู้วิจัยสำรวจเบื้องต้น พบว่ามีจำนวนมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว 4 คน ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 1 คน ยังไม่ได้ทำงาน 5 คน และติดต่อไม่ได้ 11 คน จึงมีจำนวนมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่ไม่มีหรือไม่สามารถติดต่อนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาได้ 21 คน ผู้วิจัยจึงได้ส่ง“แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ทางไปรษณีย์ให้กับนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์จำนวน 96 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 43 คน

ผลการศึกษา สามารถสรุป ได้ดัง ต่อไปนี้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ระหว่างศึกษา พบว่ามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.0) อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 65.1) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 84.9) ประกอบอาชีพลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 61.6) และมีรายได้ต่อเดือนระหว่างศึกษาอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 38.5)

ส่วนสถานภาพการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ วุฒิ การศึกษาก่อนเข้าศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และระดับผลการเรียน เมื่อจบการศึกษา พบว่ามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีก่อนเข้าศึกษาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (ร้อยละ 97.7) ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต 24 - 36 เดือน (ร้อยละ 61.6) และมีจบการศึกษาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิตด้วยระดับผลการเรียน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.51-4.00 (ร้อยละ 41.0)

สถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา ระดับเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา ตำแหน่งงานหลังจบการศึกษา ลักษณะงานหลังจบการศึกษา และงานที่มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ทำตรงกับสาขาที่ศึกษาหรือไม่ พบว่ามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นหลังสำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร้อยละ 59.5) มีรายได้ที่รับหลังสำเร็จการศึกษาเปรียบเทียบแล้วเท่ากับอัตรารายได้เฉลี่ยของวุฒิการศึกษาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร้อยละ 47.0) มีตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษาคงเดิม (ร้อยละ 48.8) ลักษณะงานหลังจากจบการศึกษาคงเดิม (ร้อยละ 54.3) และงานที่ทำอยู่มีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ (ร้อยละ 65.5)

ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ พบว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ คือจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาเป็นจำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน จำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเอก เนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเอก ด้านที่ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี ส่วนการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังจากจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ การนำความรู้ไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เลื่อนตำแหน่ง และการนำความรู้ไปศึกษาต่อปริญญาเอก

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระยะเวลาร่วมงานกับมหาบัณฑิต

เศรษฐศาสตร์ พบว่านายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.8) มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 69.8) มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 58.1) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50.0) มีระยะเวลาร่วมงานกับมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์น้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 65.0) และเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น (ร้อยละ 60.5)

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ พบว่าอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ จากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านคุณภาพทางอารมณ์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ความคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ พบว่าอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ พ/วิชาการ ส่วนคุณลักษณะเด่นของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม (การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาลยึดมั่นแน่วแน่ในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน) รองลงมาเป็นด้าน จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน (ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด และความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา)

ข้อเสนอแนะโดยนายจ้างผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ประกอบด้วยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ/วิชาการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อการทำงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพทางอารมณ์ และด้านอื่นๆ

Abstract

This research project aims to study the employment conditions of the graduates of the Master-in-Economics programs of Srinakarinwirot University (SWU), the satisfaction of the graduates' employers or superiors on their performances, the graduates' desired and dominant characteristics, and the employer-superiors' suggestions to improvement of SWU's Master in Economics programs.

The population comprises all the Master-in-Economics graduates of SWU who graduated in the academic years of 2005 (25 persons), 2006 (36), or 2007 (56), totaling 117 graduates, and their employers or superiors.

Collection of relevant data was undertaken partly by two focus groups conducted on December 19, 2008 at Prasarnmit Campus of SWU, attended by some of the Master-in-Economics graduates who had finished their study in the academic year of 2007 and were going to attend the degree-awarding ceremony on December 26, 2008, numbering 32 persons (16 persons for each of the two focus groups) from the total of 56. In the group, the graduates were asked to fill out the "Questionnaire for Master-in-Economics Graduates." For the remaining 85 graduates, namely the focus group absentees and those having graduated in the academic years of 2005 and 2006, each of 74 of them was sent the same questionnaire by post, while the other 11 graduates could not be reached. Out of the 74 mailed graduates, 54

responded back with the filled-up questionnaires. Altogether, the researchers accumulated data from 86 graduate-respondents.

As for the employer-superiors of the 117 graduates, the researchers preliminarily found that 4 of them were self-employed, 1 was doing a doctorate, 5 were unemployed, and 11 were unreachable. Thus, there were 96 employers, all of whom were sent by mail the “Questionnaire for Superior’s Opinion on Master-in-Economics Graduate,” and 43 of whom responded.

The study results can be summarized as follows:

The background data about the Master-in-Economics graduates includes sex, age, marital status, occupation, and income during the study period. It is revealed that most of the master graduates are female (64.0%), are 20-30 years old (65.1%), are single (84.9%), are private employees (61.6%), and have the during-the-study-period incomes in the range of 10,001-20,000 baht per month (38.5%).

The education condition of the Master-in-Economics graduates includes the prior-to-the study education level, length of the study period, and the academic achievement. It is found that most of the master graduates were bachelor graduates before the study (97.7%), spent 24 – 36 months on the master study (61.6%), and finished the master with the GPAs of 3.51 – 4.00 (41.0%).

The employment condition of the Master-in-Economics graduates includes the change in the monthly income after the study,

comparison of the after-study monthly income with the monthly salary of master graduates as dictated by the Office of Civil Service Commission (OCSC), the after-study job position, the after-study job characteristics, and relation between the after-study job and Economics. It is disclosed that for most master graduates the monthly incomes have increased after the study (59.5%), the monthly incomes are equal to the one dictated by the OCSC (47.0%), the job positions remain the same (48.8%), the job characteristics remain the same (54.3%), and the jobs are related to Economics (65.5%).

Most of the Master-in-Economics graduates have expressed opinions regarding the education system and application of the attained knowledge. The overall appropriateness of the curriculum is high. The aspects of the curriculum with high appropriateness can be ranked from more to less appropriate: the number of **overall** credits, the number of fundamental course credits, the number of major course credits, the contents and modernity of the fundamental courses, the contents and modernity of the major courses. The aspects of the curriculum with moderate appropriateness are the number of free-selective course credits and the contents and modernity of the free-selective courses. The overall application of the attained knowledge is high, with application to improvement of working efficiency is the highest, followed by application to everyday life, and application to the benefits of others and the society, while the application to job promotion and application to PhD study is moderate.

The background data about the employers or the superiors includes sex, age, education level, working experience, and time duration of working with the Master-in-Economics graduates. It is found that most of the employers or the superiors are female (55.8%), are more than 40 years old (69.8%), have the highest education level of master degrees (58.1%), and have more than 10 years of working experience (50.0%), have less-than-3-years durations of working with the master graduates (65.0%), and are lower superiors (60.5%).

The satisfaction of the employer-superiors of the working performance of the Master-in-Economics graduates is high. The various aspects of the working performance can be ranked from higher to lower satisfaction as follows: the ethical code in working, the morality and ethics, emotional maturity, working efficiency, working attitude, and professional proficiency.

The expectation of employer-superiors for the desired characteristics of the Master-in-Economics graduates is high. The various characteristics can be ranked from higher to lower satisfaction: the morality and ethics, the ethical code in working, and professional proficiency. As for the outstanding characteristics of the graduates in the opinions of employer-superiors, most are in the morality and ethics (performing the duties honestly, having a happy disposition towards associates, generous towards colleagues, and responsible for the duties), the ethical code in working (cooperating/assisting colleagues to fulfillment of goals, strictly keeping the confidential of the office,

performing the tasks according to the profession's principles), and working efficiency (accomplishing the tasks as scheduled)

Suggestions by the employers or superiors of the Master-in-Economics graduates to improve the Master-in-Economics programs are in many aspects, namely professional/academic proficiency, working efficiency, working attitude, the morality and ethics, the ethical code in working, emotional maturity, and others.



สารบัญ

บทที่

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

1	บทนำ	1
	ที่มาและความสำคัญของโครงการวิจัย	1
	วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	9
	ความหมาย วัตถุประสงค์ของการศึกษา	
	และกระบวนการเรียนรู้ของการศึกษา	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3	วิธีดำเนินงานวิจัย	27
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
	การวิเคราะห์ข้อมูล	29
	สถิติที่ใช้การวิเคราะห์	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	32
	สถานภาพการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	36
	สถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	38
	ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับ	
	ระบบการเรียนการสอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	46
	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา	48
	ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	52
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	62
	คุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	74
5	สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	75
	สรุปผล	75
	อภิปรายผล	79
	ข้อเสนอแนะ	87
	บรรณานุกรม	96

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การศึกษาภาวะการทำงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	2
2 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างเพศ กับลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษา	41
3 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างรายได้ต่อเดือน ก่อนเข้าศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา	42
4 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ การงานหลังจบการศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา	43
5 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างลักษณะงาน ในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษากับงานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับ เศรษฐศาสตร์	44
6 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างอัตรารายได้ ที่ได้รับหลังจบการศึกษากับตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษา	45
7 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังจากจบการศึกษา	47
8 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ	53
9 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	55
10 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	56
11 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านคุณธรรม และจริยธรรม	57
12 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน	59
13 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์	61

สารบัญญัตราาง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ	63
15 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	65
16 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	67
17 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	69
18 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	71
19 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์	73
20 คุณลักษณะเด่นของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	75
21 ตาราง 21 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ มหบัณฑิตจากการประชุมระดมความเห็นกลุ่ม (Focus Group)	94

สารบัญญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การประเมินผลการดำเนินงานตาม IPOO Model	18
2 เพศของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	33
3 อายุของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	33
4 สถานภาพสมรสของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	34
5 อาชีพของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	35
6 รายได้ระหว่างศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	35
7 วุฒิการศึกษาก่อนเข้าศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	36
8 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	37
9 ระดับผลการเรียนเมื่อจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	37
10 การเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา ระดับเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต	38
11 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบ การศึกษามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	39
12 ตำแหน่งงานหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	39
13 ลักษณะงานหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	40
14 งานที่มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ทำตรงกับสาขาที่ศึกษา	40
15 ความเหมาะสมของหลักสูตรตามความเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	46
16 เพศของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	48
17 อายุของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	49
18 วุฒิการศึกษาของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	49
19 ประสบการณ์ทำงานของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	50
20 ระยะเวลาร่วมงานกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ของผู้บังคับบัญชา	51
21 ระดับการบังคับบัญชาของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา	51
22 ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์	52
23 มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่พึงประสงค์ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา	62

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของโครงการวิจัย

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เปิดสอนหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ทั้งภาคปกติและ ภาคพิเศษ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มาตั้งแต่ ปีการศึกษา 2542 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 โดยมีเป้าหมายสำคัญในการผลิตมหาบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านทฤษฎี และปฏิบัติในสาขาเศรษฐศาสตร์ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต อีกทั้งยังมุ่งหวังให้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

นับตั้งแต่มีการเปิดสอนหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ในปีการศึกษา 2548 จนถึง 2550 ภาควิชาฯ ได้ผลิตมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน 117 คน (ตาราง 1) มหาบัณฑิตดังกล่าวมีงานทำทั้งในหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีคุณลักษณะที่สามารถสนองความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บังคับบัญชา ในด้านต่างๆ ในระดับที่มากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นอย่างครอบคลุมทุกด้านและสามารถผลิตมหาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่สามารถสนองความพึงพอใจของ นายจ้าง ผู้ประกอบการ และ /หรือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างกว้างขวางตลอดจนเพื่อให้การบริหารหลักสูตรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานด้านคุณภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ตลอดจนผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการ

เรียนการสอน ซึ่งเก็บรว บรวมจากภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหา บัณฑิต ทั้งในด้านความสามารถในการเรียนรู้ การพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การศึกษาวิจัยนี้ จึงมุ่งที่จะค้นหาคำตอบสำหรับคำถามวิจัยที่ว่าสถานภาพการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิตมีลักษณะอย่างไร นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในด้านต่างๆ ในระดับใด มหาบัณฑิตมีคุณลักษณะเด่นอย่างไร มีข้อ ควรปรับปรุงประการใดจากทัศนะมุมมองของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต

ตาราง 1 สรุปภาวะการมีงานทำของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2548-2550

ภาวะการมีงานทำ	มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่จบการศึกษา ในช่วงปีการศึกษา 2548-2550			
	การศึกษา	การจัดการ	การพัฒนามนุษย์	รวม
ทำงานแล้ว	14	77	9	100
ประกอบธุรกิจส่วนตัว		4		4
ศึกษาต่อ ป.เอก			1	1
ยังไม่ได้ทำงาน		6	1	7
ติดต่อไม่ได้	1	4	0	5
รวม	15	91	11	117

ที่มา : จากการรวบรวมของผู้เขียน

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในด้านต่างๆ
- 2.3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ในทัศนะของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต
- 2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับภาควิชาเศรษฐศาสตร์ในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการบริหารหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตให้สามารถผลิตมหาบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์ให้มีคุณลักษณะและคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่วุฒิปริญญาตรี 2548 จนถึง 2550 รวมทั้งสิ้นจำนวน 117 คน
2. นายจ้าง / ผู้ประกอบการ และ / หรือผู้บังคับของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ 117 คนข้างต้น

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่วุฒิปริญญาตรี 2548 จนถึง 2550 จำนวน 117 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 86 คน
3. นายจ้าง / ผู้ประกอบการ และ / หรือผู้บังคับของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ 117 คนข้างต้น โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 43 คน

ประเด็นที่ศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
2. สภาพการมีงานทำของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
3. ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง/ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชา
4. ความพึงพอใจของนายจ้าง /ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชาต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
5. คุณลักษณะเด่น และคุณลักษณะที่ ควรปรับปรุงของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

นิยามศัพท์

1. ข้อมูลพื้นฐานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ และสภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยภาคปกติและภาคพิเศษ

2. สถานภาพ การจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย การมีงานทำและไม่มีการมีงาน ทำ การทำงานเดิมและการทำงานใหม่ ลักษณะการทำงาน ประเภทงานที่ทำ ปัญหาในการทำงานระดับรายได้จากการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ การประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานและการได้รับการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจากหน่วยงาน

2.1 ลักษณะการทำงาน หมายถึง การ ทำงานโดยใช้เวลาในลักษณะต่างๆ ซึ่งแยกออกเป็นการทำงานเต็มเวลา และการทำงานบางเวลา

2.2 ประเภทงานที่ทำ หมายถึง ประเภทงานที่มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์กำลังทำ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นงานประเภทต่างๆ คือ กิจการของตนเอง กิจการครอบครัว ราชการ /ลูกจ้าง /พนักงานของรัฐ พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน และพนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

2.3 ปัญหาในการทำงาน หมายถึง การมีหรือไม่มีปัญหาในการหางานทำหลังสำเร็จการศึกษา

2.4 ระดับรายได้จากการทำงาน หมายถึง ระดับรายได้ต่อเดือนซึ่งมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ได้รับจากการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง คือ

ไม่เกิน 10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท/เดือนขึ้นไป

2.5 ความพึงพอใจต่องาน ที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ต่องานที่ทำในปัจจุบัน

2.6 การประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถของ มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในการนำความรู้จากสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.7 การได้รับการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจากหน่วยงาน หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจากหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในช่วงเวลาต่างๆ คือ ได้รับก่อนปฏิบัติงาน ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการฝึกอบรม

3. ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง /ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งบริหาร ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกันมหาบัณฑิต และตำแหน่งการบังคับบัญชา

3.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือหญิงของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา

3.2 อายุ หมายถึง อายุของนายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง คือ 26-30 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

3.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของนายจ้างหรือผู้ประกอบการผู้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

3.4 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งบริหาร หมายถึง จำนวนปีและเดือนในการทำงานในตำแหน่งบริหารของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

3.5 ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับมหาบัณฑิต หมายถึง จำนวนปี และเดือนที่นายจ้าง หรือ ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ทำงานร่วมกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์นับตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

3.6 ตำแหน่งการบังคับบัญชา หมายถึง ตำแหน่งของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ในการบังคับบัญชามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ในขณะที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ผู้บังคับบัญชาโดยตรง),ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าระดับต้น 1 ชั้น) และผู้บังคับบัญชาระดับสูง (ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าระดับกลางขึ้นไป)

4. ความพึงพอใจของ นายจ้าง หรือผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชา ต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความพึงพอใจของนายจ้าง หรือ ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการ คุณธรรมและ จริยธรรม ทักษะที่ต้องงานที่ทำ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

4.1 ความ พึงพอใจในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการ พิจารณาจากความพึงพอใจในด้านความรอบรู้ทางวิชาการ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความสามารถในเชิงพัฒนางานในหน้าที่ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อ แก้ปัญหาในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน และ ความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับ หน่วยงาน/องค์กร

4.2 ความพึงพอใจด้านคุณธรรมและจ ริยธรรม พิจารณาจากความพึงพอใจด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการอุทิศเวลาในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ด้านการคิด ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ด้านการให้เกียรติ /รับฟัง/ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านความมีน้ำใจ /เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสามารถในการ

ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และด้านความมีธรรมาจริยัมย์แจ่มใสในการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.3 ความพึงพอใจด้านทัศนคติต่องานที่ทำ พิจารณาจากความพึงพอใจในด้านความคิด /ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน /องค์กร ด้านความคิด /ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาที่ริ บผิตชอบ /ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน /องค์กร ด้านความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน /องค์กร และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน/องค์กร

4.4 ความพึงพอใจด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความพึงพอใจในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน ด้านการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ด้านการศึกษาและการทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ

4.5 ความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความพึงพอใจในด้านความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่าเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่หน่วยงาน / องค์กร ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน องค์กร และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า

5. คุณลักษณะเด่นของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของมหบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ที่ทำให้นายจ้าง หรือผู้ประกอบการ หรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในระดับมากที่สุด

6. คุณลักษณะที่ควรปรับปรุงของมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของ มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่ทำให้นายจ้าง หรือผู้ประกอบการ หรือผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในระดับปานกลาง-น้อยที่สุด

7. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ประกอบด้วย

7.1 ข้อเสนอแนะของมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ หมายถึง ข้อเสนอแนะของ มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตในด้านหลักสูตร การบริหารหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอน

7.2 ข้อเสนอแนะของนายจ้าง /ผู้ประกอบการ และหรือ ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้อเสนอแนะของนายจ้าง /ผู้ประกอบการ และหรือ ผู้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตในด้านความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพวิชาการ ทักษะคิดต่อการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. ความหมาย วัตถุประสงค์ของการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ ของ การศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่า บุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น และการแสดงความคิดเห็นนั้นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงจึงสามารถวัดความพึงพอใจนั้นได้ พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2530 กล่าวไว้ว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่น หมายความว่า “ควร” เช่น พึงใจ หมายความว่า พอใจ ชอบใจ และคำว่า “พอ” หมายความว่า เท่าที่ต้องการ เต็มความต้องการ ถูก ชอบ เมื่อนำคำสองคำมาผสมกัน “พึงพอใจ” จะหมายถึง ชอบใจ ถูกใจตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Wolman (1973 อ้างใน ภนิดา ชัยปัญญา 2541 : 11) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จตามมุ่งหวังและ ความต้องการ มีผู้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจ ของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ

เป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

กาญจนา อรุณสอนศรี (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าคุณคนมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของคุณคน จึงจะทำให้คุณคนเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของคุณคนนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจของ Maslow ว่า A.H.Maslow ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย และได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ขบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้น ตามความสำคัญ (a hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจนั้น บุญเรียง ขจรศิลป์ (2529) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ทศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัด ทศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัดทศนคติได้โดยอ้อมโดยวัดความคิดเห็นของคุณคน เหล่านั้นแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตที่จำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าคุณคนเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้น่าจะเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป

ภณิดา ชัยปัญญา (2541) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็น แสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” เป็นการแสดงความรู้สึกดีใจยินดีของเฉพาะบุคคลในการตอบสนองความต้องการในส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยเหล่านั้นสามารถสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้เหมาะสม และเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ผู้บริโภคจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความต้องการของตนว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงไร หากได้รับการตอบสนองมากก็จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดการสื่อสารแบบปากต่อปาก แต่ถ้าได้รับการตอบสนองน้อยก็จะรู้สึกในแง่ลบพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหาย หรือความลำบาก บางอย่างเป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจจะไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการ

กระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดเป็นความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ และทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ (Kotler and Armstrong, 2002 : 49)

ทฤษฎีการจูงใจของฟรอยด์

ฟรอยด์ (Freud) ตั้งสมมติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความผัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล และมีพฤติกรรมหลอกหลอน หรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดัน โดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจาก 9 ผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม
5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลง และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไปตัวอย่างเช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการ ยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็就会有ความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีของ Herzberg (Frederick Herzberg) ซึ่งได้กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg เมาส์เนอร์และสไนเดอร์แมน (อ้างถึงใน พรหมมล วัฒน 2538, 22- 25) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและบัญชี 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania สหรัฐอเมริกาได้ ข้อสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความรูสึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคนปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygienic factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับใน

ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Promotion) คือการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล ในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance factor) คือ ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค่าจูนประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) เป็นสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with superior, subordinate, peers) คือ การติดต่อกันโดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยคำจูน เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

ความหมาย วัตถุประสงค์ของการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุความหมายของคำว่า “การศึกษา” ไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 โดยมีสาระสำคัญว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ

คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา อาทิ ฮิลการ์ด และเบาวเวอร์ (Hilgard and Bower), ครอนบัค (Cronbach), เพรสซี่ โรบินสัน และเฮอร์รอก (Presseeey, Robinson and Horrack) (อารีย์ พันธุ์มณี. 2546) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากผลจากการฝึกฝน ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ในขณะที่ บลูม (Bloom) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดการเรียนรู้ว่า เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ประการ ดังนี้ (อารีย์ พันธุ์มณี 2546)

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้มากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง
- 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยม (Affective Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ
- 3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านความชำนาญ (Psychomotor Domain) หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความคิด ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึนึกคิด ค่านิยม ความสนใจ แล้วนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) นักการศึกษา ไทย ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญว่าการเรียนรู้เป็นจริยทรัพย์ในตน คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความเสียสละ และมีปัญญา ว่าต้องเป็นกระบวนการเรียนที่มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ

- 1.กระบวนการเรียนรู้ที่สมดุลและมีความสุข เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความดี ความงาม และความจริง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียนเกี่ยวกับคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2. กระบวนการเรียนรู้เพื่อรู้ เป็นกระบวนการ เรียนรู้ที่เริ่มจาก ประสบการณ์ของผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ เชื่อมโยงปัญหาของบุคคลเข้ากับ ปัจจัยทางสังคมเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้ที่จะรู้วิธีการเรียน

3. กระบวนการเรียนเพื่อปฏิบัติได้จริง เป็นการเรียนรู้เพื่อรู้และสามารถ ปฏิบัติได้

4. กระบวนการเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปัญญาพฤติกรรม จิตใจ และทักษะทางสังคม

5. กระบวนการเรียนรู้ที่จะเป็น เป็นการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ ส่วนตนตามศักยภาพที่ได้พัฒนาขึ้น รู้ว่าผู้เรียนคือใคร จุดยืนของตนอยู่ที่ใด จะ พัฒนาตนอย่างไรและพร้อมที่พัฒนาในลักษณะใดการประเมินผลการจัดหลักสูตร เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ในส่วนของการประเมินคุณลักษณะของมหบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ จึงกำหนดให้มีความครอบคลุมในด้านความรู้ทางวิชาชีพ /วิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ด้านจรรยาบรรณในก าร ปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

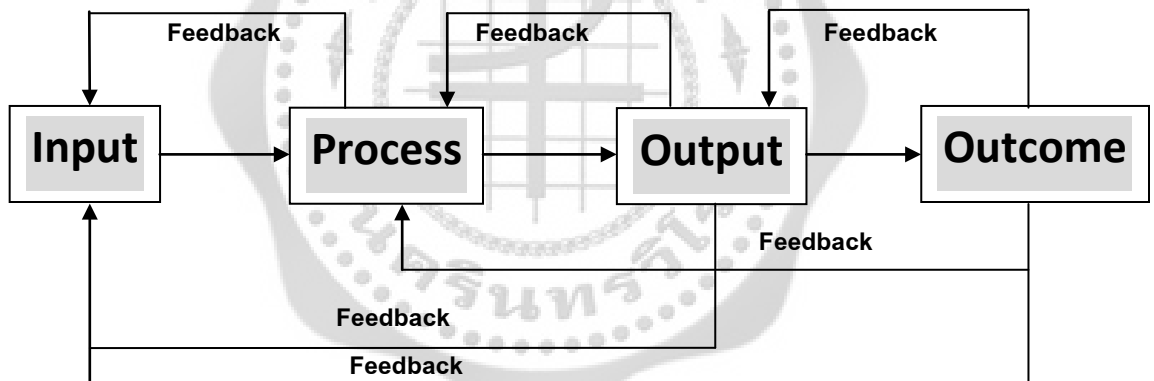
การประเมินผลทางการศึกษา

นักการศึกษาและนักวัดและประเมินผลการศึกษา อาทิ ครอนบัค (Cronbach) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และโพรวัส (Provus) (Worthen and Sanders.1973) ได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับบทบาทของการ ประเมินผลทาง การศึกษา โดยเฉพาะการประเมินการจัดหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้จัดการศึกษาหรือผู้จัดหลักสูตร จำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินคุณภาพของผลดำเนินงานการจัดการศึกษาอย่าง สม่าเสมอตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้มีกา รปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง หรือ สร้างเสริมความเข้มแข็งของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานมี คุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

นักวัดและประเมินโครงการการศึกษา อาทิ ครอนบัค (Cronbach) (Worthen and Sanders.1973) ได้เสนอแนวทางในการประเมินโครงการ การศึกษาว่าจะต้ องครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษากระบวนการ ดำเนินงานของโครงการหรือกระบวนการดำเนินการเรียนการสอน ด้าน

ความสามารถของผู้เรียน ด้านทัศนคติของผู้เรียน และด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้โดยกล่าวว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษานับเป็นวิธีการที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ (Outcome) หรือผลที่เกิดขึ้น (Contribution) จากการจัดการศึกษาได้ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด

แนวทางในการประเมินคุณภาพของการดำเนินงานมีหลายแนวทางที่นิยมคือ การประเมินตนเองโดยบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การประเมินดังกล่าวมักจะมีลักษณะเป็นการประเมินเชิงระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินย้อนกลับ (Feedback) ไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ปัจจัยการนำเข้า กระบวนการของระบบการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพของผลผลิต ซึ่งนิยมเรียกกันโดยย่อว่า IPOO Model ดังสรุปในภาพประกอบ 1



ที่มา : ประยุกต์จาก Worthen Blaine R.Sanders James R.1973 R.1973)

ภาพประกอบ 1 การประเมินผลการดำเนินงานตาม IPOO Model

นักวัดและประเมินโครงการทางการศึกษา อาทิ ครอนบัค (Cronbach) สตัฟเฟิลบีม (Srufflebeam), Criven และ Stake (Worthen and Sanders.1973) ได้เสนอให้มีการประเมินการจัดการศึกษาได้หลายช่วงเวลา คือการประเมินในช่วงเวลาที่ 1 เป็นการประเมินคุณภาพของปัจจัยการนำเข้าเรียน และประเมินอุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งกระทำโดยการประเมินในช่วงเวลาที่ 2 เป็นการ

ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระทำโดยการประเมินวิธีการสอน วิธีการฝึกการปฏิบัติ วิธีการจัดกิจกรรม วิธีการจัดและประเมินผลการเรียน วิธีการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนการบริหารหลักสูตร การประเมินทั้ง 2 ช่วงเวลาดังกล่าว นิยมเรียกกันว่า Formative evaluation ผลการประเมินชี้ให้เห็นข้อดี ข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนที่ประเมิน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การประเมินในช่วงเวลาที่ 3 เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งครอบคลุมด้านการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การประเมินในช่วงเวลาที่ 3 นี้ นิยมเรียกกันว่า Summative evaluation ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นคุณภาพของผลดำเนินงาน ข้อดี ข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มดำเนินงานจนกระทั่งเสร็จสิ้นการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานครั้งต่อไป หรือเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจว่าควรจะยกเลิก หรือดำเนินงานต่อไป การประเมินมักดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานในช่วงเวลาที่ 3 ส่วนใหญ่นิยมประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการประเมินว่าผลการดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ คือผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละรุ่นมีจำนวนและมีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ ส่วนการประเมินในช่วงเวลาที่ 4 เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาและทีมงานทำแล้ว เพื่อประเมินผลว่าการจัดการศึกษาหรือการผลิตบัณฑิตระดับต่างๆ ได้ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา อาจกระทำโดยการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประเมินโดยผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่นิยมกระทำในวันรับปริญญา หรือกระทำโดยให้ นายจ้าง ผู้ประกอบ การ และ/หรือ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่นิยมกระทำโดยการวัดระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บังคับบัญชา ต่อคุณลักษณะของ

บัณฑิตในด้านต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือในด้านต่างๆ ตามที่ นายจ้าง ผู้ประกอบการ และ /หรือผู้บังคับบัญชา ประสงค์ที่จะประเมิน

การประเมินผลการจัดหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตในครั้งนี้ได้กระทำตามแนวทางดังกล่าวในช่วงเวลาที่ 4 ซึ่งดำเนินการโดยการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา เพราะเป็นช่วงที่สะท้อนถึงผลที่เกิดขึ้นจากการจัดหลักสูตรได้ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด ทั้งนี้ได้กระทำในรูปแบบของการวิจัยเชิงประเมิน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จากการประเมินและข้อเสนอแนะของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในวันรับพระราชทานปริญญาบัตร และข้อมูลจากการประเมินและข้อเสนอแนะของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และหรือผู้บังคับบัญชาของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

งานวิจัยเกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต การติดตามผล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตจากความพึงพอใจของผู้บัณฑิต ตลอดจนการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งนำเสนอโดยสรุป ดังนี้

สุรพล ตรงต่อศักดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติของบัณฑิต สาขาวิศวกรรมสิ่งทอ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ประสพการณ์ และความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในหลักสูตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเคมีสิ่งทอ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของบัณฑิตและเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ สังคมและจิตวิทยา ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม กลุ่มแรก คือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา สาขาวิศวกรรมสิ่งทอ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน

184 คน โดยเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2530-2539 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทโรงงานฟ อกย้อม โรงงานพิมพ์และ ตกแต่งสิ่งทอ จำนวน 92 คน และตัวอย่างในกลุ่มที่สอง คือ ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตในกลุ่มตัวอย่างแรกในจำนวน 92 คน และผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตวิศวกรรมเคมีสิ่งทอที่ความคิดเห็นว่า สภาพความรู้ที่เป็นจริงกับสภาพความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานจริงในด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน คือ สภาพความรู้ที่เป็นจริงด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนสภาพความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่า สภาพความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานจริงในด้านวิชาการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และในด้านสังคมและจิตวิทยาโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก สำหรับประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในหลักสูตรสาขาวิศวกรรมสิ่งทอของบัณฑิตนั้น บัณฑิตมีความเห็นว่าสภาพความรู้ที่เป็นจริงและสภาพความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานจริงในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป หมวดวิชาชีพ หมวดวิชาเฉพาะ และหมวดวิชาเลือก อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในหมวดวิชาเฉพาะ มีระดับสภาพความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก

เกรียงศักดิ์ บุญญา (2542) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างอุตสาหกรรมจากโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จ การศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในสาขาช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการโดยจำแนกตามลักษณะหรือประเภทของสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการอยู่ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารของสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการอยู่ในจังหวัดชลบุรีที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรีปฏิบัติงานอยู่ จำนวนทั้งสิ้น 190 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

ผู้บริหารสถานประกอบการซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ประเภทได้แก่ โรงแรม หน่วยงานราชการและธุรกิจอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรีอยู่ ในระดับมากในทุกๆด้าน เมื่อจำแนกออกเป็นแต่ละด้าน พบว่าในด้านจริยธรรม และคุณธรรม ในส่วนของการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการทั้งสามประเภทสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สำหรับในด้านบุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า ความสุขุม สามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการทั้งสามประเภทสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และกิริยามารยาทที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในด้านความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าการปฏิบัติงานตรงตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการทั้งสามประเภทสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวทันเวลา และการดูแลรักษาเครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ ตามลำดับ

วรรณดี สุทธิพากร (2542) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้จ้างงานที่มีต่อการปฏิบัติของบัณฑิตที่ผ่านบริการจัดหางานของกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนผู้จ้างงานในระดับผู้บริหารของบริษัทจำนวน 160 คน จาก 80 องค์กร ผลการศึกษาพบว่า

1. ประเด็นที่ผู้จ้างงานพิจารณามากที่สุดในการรับบัณฑิตเข้าทำงาน คือ ความเป็นผู้ซื่อสัตย์ การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.00-2.50

2. ผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่ผู้จ้างงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก คือ การแต่งกาย ลักษณะท่าทางและท่วงทีวาจา การประยุกต์ความรู้ทางวิชาการกับการปฏิบัติงาน ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การเป็นผู้ใฝ่รู้และฝึกฝนอยู่เสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์และสามารถปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความยุติธรรมในการปฏิบัติ

หน้าที่ มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา เชื้อ อมันในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ขยันหมั่นเพียร อดทน จริ่งใจ อ่อนน้อม ถ่อมตนกับนายจ้าง

3. ผู้จ้างงานที่มีระดับการศึกษา อายุ และจำนวนของบุคลากรในสถานประกอบการต่างกันพิจารณาคุณสมบัติของบัณฑิตเพื่อรับเข้าทำงานแตกต่างกัน เช่น ผู้จ้างงานสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ จะพิจารณาคุณสมบัติในการแต่งกาย และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 3.51 ขึ้นไป มากกว่าผู้จ้างงานจากสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กกว่า

4. ผู้จ้างงานที่มีเพศ อายุ และจำนวนของบุคลากรในสถานประกอบการแตกต่างกันให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตแตกต่างกัน

จันทร์ทัย สุปัทนันท์ (2545) ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร คาดหวังในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนในยุคปฏิรูปการศึกษาในสามด้านด้วยกัน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ประการแรก ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังว่าครูผู้สอนในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญที่สุดในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยคาดหวังว่า การให้ความรักและการเอาใจใส่ต่อศิษย์ที่เท่าเทียมกัน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในทุกๆด้านและมีความสามารถในการปลูกฝังความมีระเบียบวินัยเพื่อการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคมได้ ประการที่สอง คือด้าน คุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังในเรื่องการมีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาได้ มีการพัฒนาการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนพึ่งตนเอง คิดเอง ปฏิบัติเอง และตัดสินใจได้ด้วยตนเองมีเจตคติต่อทั้งผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมประการสุดท้ายในด้าน คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังต่อครูผู้สอนในยุคปฏิรูปการศึกษาในเรื่อง การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมและสนองความต้องการของผู้เรียน การจัดระบบการบริหารงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและการสื่อสาร

สามารถใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนได้

ยศวีร์ อิมอโนทัย (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ที่ตลาดแรงงานต้องการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย หน่วยงานราชการ จำนวน 121 แห่ง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 46 แห่ง และหน่วยงานเอกชน จำนวน 333 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษาพบว่า ๑ สาขาเศรษฐศาสตร์ที่มีความจำเป็นในอนาคต 5 อันดับแรก คือ สาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาเศรษฐศาสตร์การคลัง และสาขาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สำหรับคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ในอนาคต โดยภาพรวม พบว่า (1) ด้านความรู้ความสามารถในทางวิชาการ 5 อันดับแรก คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ มีความรู้รอบตัว มีความรู้ด้านการวิจัย มีความเข้าใจในระบบเศรษฐศาสตร์ในระดับจุลภาคและมหภาค (2) ด้านความรู้สาขาอื่น 2 อันดับแรกคือ มีความสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีความรู้ทางภาษาต่างประเทศ (3) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถในการเป็นผู้บริหาร สามารถจัดระบบวางแผนงาน สามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนทำ และสามารถเรียนรู้งานและประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่ทำได้ (4) ด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก คือ เอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขยันขันแข็งต่องาน มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี ต่องาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (5) ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล 5 อันดับแรก คือ มีความน่าเชื่อถือ ทนสมัย ทนเหตุการณ์ เป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นผู้นำ ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

(6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5 อันดับแรกคือ รู้จักกาลเทศะ เอื้อเฟื้อ เสียสละ ใจเย็น ยิ้มแย้มแจ่มใส และสุขภาพอ่อนนุ่ม

กองแผน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นปีการศึกษา 2545-2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มศว ใน 5 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำและด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนายจ้างของบัณฑิต จำนวน 490 คน

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตทุกคณะในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน บัณฑิตส่วนใหญ่มีจุดแข็งในเรื่องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มี อรรถาศัยยิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีจุดอ่อนในบางเรื่อง เช่น ความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้เกี่ยวข้อง ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ (ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษาอาหรับ ภาษาเขมร และภาษาสเปน)

รัชฎา ริโสภา (2548) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รุ่นปีการศึกษา 2545 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตใน 3 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ จำแนกตามคณะและประเภทนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนายจ้างของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2545 จำนวน 245 คน

ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตทุกคณะอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต จำแนกตามคณะ พบว่านายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน สำหรับความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต จำแนกตามประเภทของ นายจ้าง พบว่านายจ้างของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจกับนายจ้างของ หน่วยงานเอกชน มีความพึงพอใจต่อบัณฑิต แตกต่างกันในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน โดยนายจ้างของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจต่อบัณฑิต มากกว่านายจ้างของหน่วยงานเอกชน

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นแนวทางใน การกำหนดคุณลักษณะด้านต่างๆของผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องได้รับการประเมิน ความพึงพอใจจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้กำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของมหบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ รวม 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทัศนคติต่องานที่ ทำ ด้านจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง /ผู้ประกอบการและ
หรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ” คณะผู้วิจัยมีวิธีการ
ดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่
สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2548 2549 และ 2550 รวมทั้งสิ้นจำนวน 117 คน
2. นายจ้าง/ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต
เศรษฐศาสตร์ข้างต้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่
สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2548 2549 และ 2550 ซึ่งตอบแบบสอบถาม
จำนวน 86 คน
2. นายจ้าง/ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต
เศรษฐศาสตร์ที่สำเร็จ การศึกษาในปีการศึกษา 2548 2549 และ 2550 ซึ่งตอบ
แบบสอบถามจำนวน 43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจภาวะการทำงาน
ทำของมหาบัณฑิต ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา โดยครอบคลุม
เนื้อหาเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย
เพศ และสภาพ การเรียน

1.2 สภาพการทำงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
ประกอบด้วย การมีงานทำ และไม่มีงานทำ การทำงานเดิม และการทำงานใหม่
การทำงานเต็มเวลาและ การทำงานบางเวลาประเภทงานที่ทำ ปัญหาในการหา
งาน ระดับรายได้จากการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ การประยุกต์ใช้
ความรู้ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน

1.3 ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ต่อหลักสูตร
เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต ประกอบด้วยคว ามคิดเห็นในด้านคว ามพึงพอใจต่อ
สภาพการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานิสิต การปรับปรุงการเรียนการสอน
และการพัฒนาคุณลักษณะของมหาบัณฑิต

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒรุ่นปีการศึกษา
2548-2550 โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง /ผู้ประกอบการ
และหรือผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ใน
การทำงานตำแหน่งบริหาร ระยะเวลาที่ทำงานร่วมกับมหาบัณฑิต และตำแหน่ง
การบังคับบัญชา

2.2 ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการและ/หรือ
ผู้บังคับบัญชาต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยความพึงพอใจ 5 ด้าน
คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้าน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ใน
การปรับปรุง/พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรเศรษฐศาสตร์
มหบัณฑิต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ สภาพการ
ทำงานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ และความคิดเห็นของมหบัณฑิต
เศรษฐศาสตร์ต่อหลักสูตรเศรษฐศาสตร์มหบัณฑิตจากแบบสำรวจภาวะการ
งานทำของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2548-2550 ซึ่งแบบ
สำรวจออกแบบโดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และดำเนินการ
สำรวจข้อมูลโดยกองแผนงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง /ผู้ประกอบการ
และ/หรือ ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อมหบัณฑิต และข้อเสนอแนะจาก
นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บังคับบัญชามหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ที่สำเร็จ
การศึกษาปีการศึกษา 2550 และเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรใน พ .ศ.2551
โดยใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และได้ทำการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการทำงานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์
ด้วยวิธีพรรณนา โดยใช้สถิติร้อยละ แจกแจงความถี่ และนำเสนอในรูปตาราง
ประกอบคำบรรยาย

2. การศึกษาระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และหรือ
ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์ด้วยวิธีพรรณนาโดยใช้

สถิติร้อยละ แจกแจงความถี่ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้โดยมีเกณฑ์ในการประเมินความพึงพอใจ ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และหรือผู้บังคับบัญชาต่อมหابัณฑิตเศรษฐศาสตร์ กระทำโดยการกำหนดช่วงของระดับความพึงพอใจ เพื่อกำหนดเกณฑ์ประเมินความพึงพอใจจากค่าเฉลี่ยของค่าคะแนนความพึงพอใจที่วัดได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงของระดับความพึงพอใจ} &= \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การศึกษาคุณลักษณะที่เด่นและคุณลักษณะที่ควรปรับปรุงของมหابัณฑิตเศรษฐศาสตร์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ด้วยการพรรณนาโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอตารางและภาพประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีสูตรดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร

$$P = \left(\frac{f}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
f = ค่าความถี่
n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ = ผลรวมของข้อมูล
n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}}$$

เมื่อ S.D. = ผลรวมของข้อมูล
 x_i = ผลรวมของข้อมูล
 $\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย
n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

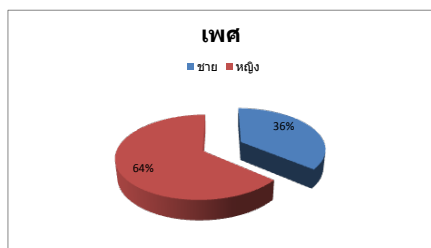
จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์ผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สามารถสรุปได้โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
2. สถานภาพการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
3. สถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
4. ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
5. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา
6. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต
7. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
8. คุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

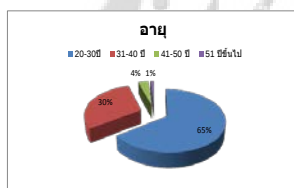
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

จากการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับ มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ จาก “แบบสอบถามมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ที่ให้มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์กรอกใน Focus Group เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2555 จำนวน 32 คน และจากการส่ง “แบบสอบถามมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ให้มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ทางไปรษณีย์ ซึ่งได้รับกลับจำนวน 42 คน ได้ข้อมูลพื้นฐานจากมหาบัณฑิตทั้งหมด 74 คน ดังนี้

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.0 เพศชาย ร้อยละ 36 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมา คือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.2 และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 84.9 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 15.1



ภาพประกอบ 2 เพศของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์



ภาพประกอบ 3 อายุของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

๕

สถานภาพสมรส

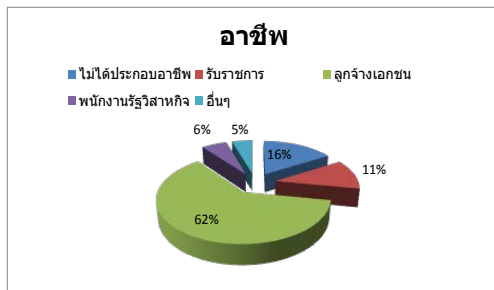
โสด สมรส

15%

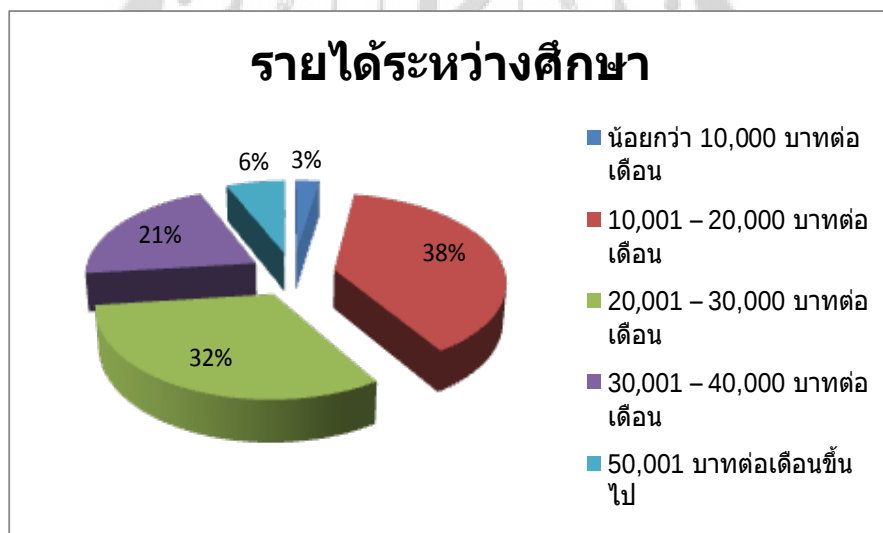
85%

ภาพประกอบ 4 สถานภาพสมรสของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

สำหรับลักษณะการประกอบอาชีพ ระหว่างการศึกษา พบว่ามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพ ลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือไม่ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 16.3 และรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.6 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่างศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน และ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 32.1, 20.5 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 2.6



ภาพประกอบ 5 อาชีพของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์



ภาพประกอบ 6 รายได้ระหว่างศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

สถานภาพการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ส่วนใหญ่ ก่อนเข้าศึกษา เศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.7 และระดับ
การศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.4

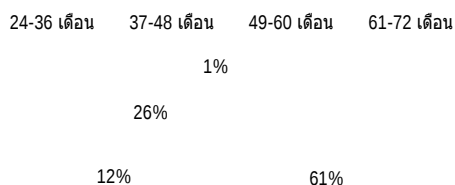


ภาพประกอบ 7 วุฒิการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

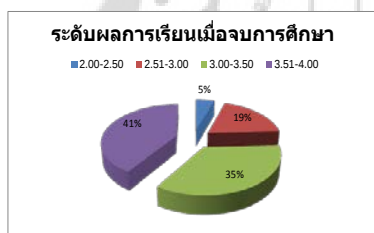
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาในระดับปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต
ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 24-36 เดือน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ
49-60 เดือน และ 37-48 เดือน คิดเป็นร้อยละ 25.6, 11.6 และน้อยที่สุดคือ 61-72
เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ซึ่งหลังจากจบการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่แล้ว
มหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51-4.00 คิดเป็นร้อยละ
41.0 รองลงมาคือ 3.00-3.50 และ 2.51-3.00 คิดเป็นร้อยละ 34.9, 19.3 ตามลำดับ
และน้อยที่สุดคือ 2.00-2.50 คิดเป็นร้อยละ 4.8

๙

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา



ภาพประกอบ 8 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์



ภาพประกอบ 9 ระดับผลการเรียนเมื่อจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

สถานภาพการจ้างงานของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

รายได้ต่อเดือน หลังสำเร็จการศึกษา เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต ส่วนใหญ่ อัตราเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน เท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 32.1 ส่วนอัตรารายได้ที่ได้รับหลังจบการศึกษา พบว่า มีระดับรายได้เท่ากับวุฒิการศึกษาที่จบมา คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือสูงกว่าวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.3 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่จบมา คิดเป็นร้อยละ 7.2

หลังจาก สำเร็จ การศึกษาเป็นเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต ตำแหน่งหน้าที่การงานคงเหมือนเดิม คิดเป็นร้อยละ 48.8 ตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานเดิมและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 31.7, 13.4 ตามลำดับและน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 6.1 และลักษณะงานหลังจากจบการศึกษามาก็ยังคงเหมือนเดิม คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา เป็น เปลี่ยนทั้งงานใหม่และสายงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 22.2 เปลี่ยนงานใหม่ แต่อยู่ในสายงานเดิม คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 4.9



ภาพประกอบ 10 การเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา
ระดับเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต



ภาพประกอบ 11 การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา
กับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

□

ตำแหน่งงานหลังจบการศึกษา

ตำแหน่งสูงขึ้น
แต่ต่างสายงาน
6%

อื่นๆ
13%

เหมือนเดิม
49%

ตำแหน่งงาน
สูงขึ้นในสาย
งานเดิม
32%

ภาพประกอบ 12 ตำแหน่งงานหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

งานที่ทำอยู่นั้นส่วนใหญ่แล้วมีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา คือตรงกับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 19.0 และไม่ตรงและไม่เกี่ยวข้องกับสาขาเศรษฐศาสตร์เลยคิดเป็นร้อยละ 15.5

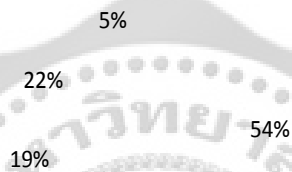
ลักษณะงานหลังจบการศึกษา

เหมือนเดิม

เปลี่ยนงานใหม่ แต่อยู่ในสายงานเดิม

เปลี่ยนทั้งงานใหม่และสายงาน

อื่นๆ



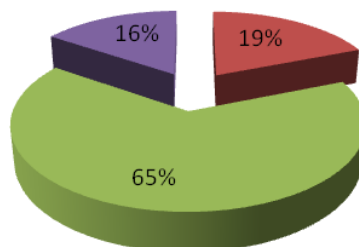
ภาพประกอบ 13 ลักษณะงานหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

งานที่ทำตรงกับสาขาที่ศึกษา

■ **ตรงสาขาเศรษฐศาสตร์**

■ เกี่ยวข้องกับสาขาเศรษฐศาสตร์

■ ไม่ตรงและไม่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจศาสตร์



ภาพประกอบ 14 งานที่ทำตรงกับสาขาที่ศึกษาของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างเพศกับลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษา

เพศ		ลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษา				รวม
		เหมือนเดิม เปลี่ยนงานใหม่ แต่อยู่ในสายงาน เดิม		เปลี่ยนทั้งงานใหม่และสายงาน อื่นๆ		
ชาย	20	2		5	2	29
	(69)	(6.9)		(17.2)	(6.9)	(100)
หญิง	24	13		13	2	52
	(46.2)	(25)		(25)	(3.8)	(100)

จากตาราง 2 หลังจากจบการศึกษา มหบัณฑิตส่วนใหญ่มีลักษณะงานในความรับผิดชอบ คงเดิมโดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 46.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69 โดยเพศหญิงเปลี่ยนลักษณะงานใหม่ แต่อยู่ในสายงานเดิมมากกว่าเพศชายโดยคิดเป็นร้อยละ 25 กับร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างรายได้ต่อเดือนก่อนเข้าศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา

รายได้ต่อเดือนก่อนเข้าศึกษา	รายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา			รวม
	เท่าเดิม	เพิ่มขึ้น	อื่นๆ	
น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	0 (0)	1 (50)	1 (50)	2 (100)
10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	11 (36.7)	16 (53.3)	3 (10)	30 (100)
20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน	5 (20.8)	17 (70.8)	2 (8.3)	24 (100)
30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน	4 (25)	12 (75)	0 (0)	16 (100)
มากกว่า 50,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	2 (40)	3 (60)	0 (0)	5 (100)

จากตาราง 3 รายได้ต่อเดือนก่อนเข้าศึกษากับรายรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษาของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์นั้นสูงขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มของรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 70.8 และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่มากกว่า 50,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนกลุ่มที่รายได้เพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่
 การงานหลังจบการศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบ การศึกษา	รายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา			รวม
	เท่าเดิม	เพิ่มขึ้น	อื่นๆ	
เหมือนเดิม	23 (57.5)	17 (42.5)	0 (0)	40 (100)
ตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานเดิม	2 (7.7)	24 (92.3)	0 (0)	26 (100)
ตำแหน่งสูงขึ้นแต่ต่างสายงาน	0 (0)	5 (100.0)	0 (0)	5 (100)
อื่นๆ	2 (18.2)	4 (36.4)	5 (45.5)	11 (100)

สำหรับกลุ่ม ตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษากับรายได้ต่อเดือน
 หลังจบการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่แล้วมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นแต่ต่างจาก
 สายงานเดิมและมีรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนตำแหน่ง
 งานสูงขึ้นในสายงานเดิม ก็มีรายได้สูงขึ้นเช่นกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 92.3 ส่วน
 ตำแหน่งงานเหมือนเดิมหลังจบการศึกษาก็พบว่า มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นเพียง
 ร้อยละ 42.5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษากับงานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์

ลักษณะงานในความ รับผิดชอบหลังจบการศึกษา	งานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์			รวม
	ตรงสาขา เศรษฐศาสตร์	เกี่ยวข้องกับ สาขา เศรษฐศาสตร์	ไม่ตรงและไม่ เกี่ยวข้องกับ เศรษฐศาสตร์	
เหมือนเดิม	10 (22.7)	28 (63.6)	6 (13.6)	44 (100)
เปลี่ยนงานใหม่ แต่อยู่ใน สายงานเดิม	3 (20)	8 (53.3)	4 (26.7)	15 (100)
เปลี่ยนทั้งงานใหม่และสาย งาน	3 (16.7)	13 (72.2)	2 (11.1)	18 (100)
อื่นๆ	0 (0)	4 (100)	0 (0)	4 (100)

ลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษาที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ พบว่า ลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษาที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ ส่วนใหญ่แล้วมีความเกี่ยวข้องกับสาขาเศรษฐศาสตร์โดยเฉพาะลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษาโดยเปลี่ยนทั้งงานใหม่และสายงานมีความเกี่ยวข้องกับสาขาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาเป็นลักษณะงานเหมือนเดิม คิดเป็นร้อยละ 63.6 และลักษณะงานใหม่แต่อยู่ในสายเดิมคิดเป็นร้อยละ 53.3

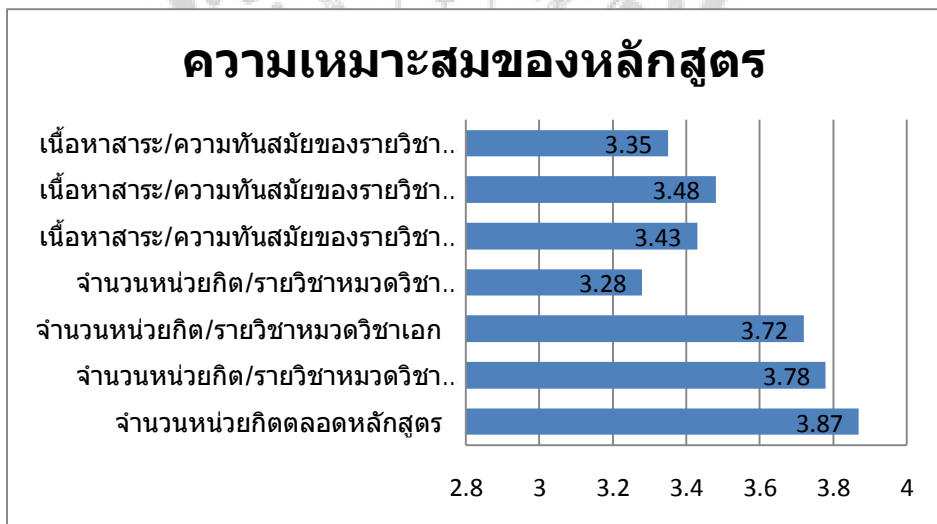
ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างอัตรารายได้ที่ได้รับหลังจบการศึกษากับตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษา

อัตรารายได้ที่ ท่านได้รับหลัง จบการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษา				รวม
	เหมือนเดิม	ตำแหน่งงาน สูงขึ้นในสาย งานเดิม	ตำแหน่งสูงขึ้นแต่ ต่างสายงาน	อื่นๆ	
เท่ากับวุฒิ	17 (45.9)	10 (27)	2 (5.4)	8 (21.6)	37 (100)
สูงกว่าวุฒิ	14 (45.2)	14 (45.2)	2 (6.5)	1 (3.2)	31 (100)
ต่ำกว่าวุฒิ	4 (66.7)	1 (16.7)	0 (0)	1 (16.7)	6 (100)
อื่น ๆ	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	7 (100)

จากข้อมูลในตาราง 6 พบว่า อัตรารายได้ที่ได้รับหลังจบการศึกษากับตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษาในสายงานเหมือนเดิมรายได้จะต่ำกว่าวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนในตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานเดิมพบว่ารายได้สูงกว่าวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.2 และเท่ากับวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27

ความคิดเห็นของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์กล่าวว่า ความเหมาะสมของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.558571 และมี S.D เท่ากับ 0.229451 ซึ่งอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านที่มีความเหมาะสมของหลักสูตรในระดับมาก ได้แก่ จำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร ($\bar{x} = 3.87$) จำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{x} = 3.78$) จำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเอก ($\bar{x} = 3.72$) เนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน ($\bar{x} = 3.43$) และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเอก ($\bar{x} = 3.48$) ส่วนจำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี ($\bar{x} = 3.28$) และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี ($\bar{x} = 3.35$) มีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดในด้านจำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี (S.D.= 1.081) และแตกต่างกันน้อยที่สุดในด้านจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร (S.D.= 0.647)



ภาพประกอบ 15 ความเหมาะสมของหลักสูตรตามความเห็นของ
มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ตาราง 7 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังจากจบการศึกษา

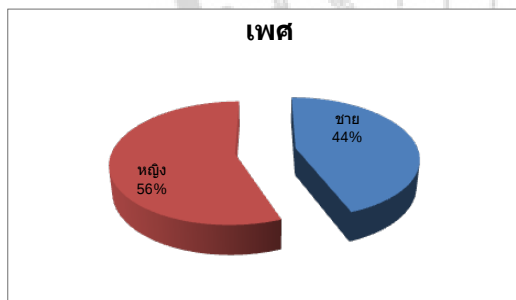
การนำความรู้ไปใช้	จำนวนและร้อยละของระดับการใช้					ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการใช้
	ประโยชน์จากความรู้ที่เรียน							
	ประโยชน์	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย			
	มากที่สุด				ที่สุด			ประโยชน์จากความรู้ที่เรียน
การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เลื่อนตำแหน่ง	8 (9.4)	28 (32.9)	37 (43.5)	10 (11.8)	2 (2.4)	3.35	0.896	ปานกลาง
การนำความรู้ไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	23 (26.7)	45 (52.3)	17 (19.8)	-	1 (1.2)	4.03	0.758	มาก
การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน	21 (24.7)	44 (51.8)	18 (21.2)	2 (2.4)	-	3.99	0.748	มาก
การนำความรู้ไปศึกษาต่อปริญญาเอก	10 (11.8)	25 (29.4)	24 (28.2)	17 (20.0)	9 (10.6)	3.12	1.179	ปานกลาง
การนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม	15 (17.4)	41 (47.7)	25 (29.1)	5 (5.8)	-	3.77	0.807	มาก

การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังจากจบการศึกษ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ กล่าวคือ การนำความรู้ไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.03$) เป็นอันดับแรก ตามมาด้วย คือ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 3.99$) และการนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ($\bar{x} = 3.77$) ระดับปานกลาง ได้แก่การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.35$) และ การนำความรู้ไปศึกษาต่อปริญญาเอก

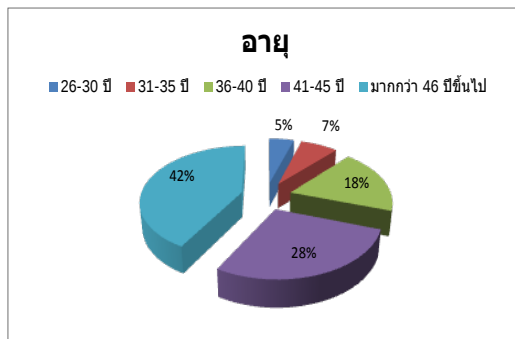
($\bar{x} = 3.08$) ซึ่งการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของมหาบัณฑิตแต่ละคนแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน โดยด้านที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ การนำความรู้ไปศึกษาต่อปริญญาเอก (S.D. = 1.179) รองลงมาคือ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อื่นตำแหน่ง (S.D. = 0.896) และมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (S.D. = 0.748)

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา

จากตารางข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาทั้งหมด 43 คน พบว่า เป็นเพศหญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 19 คิดเป็นร้อยละ 44.2 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6 และน้อยที่สุดคือ มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดเป็นระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 7.0



ภาพประกอบ 16 เพศของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา

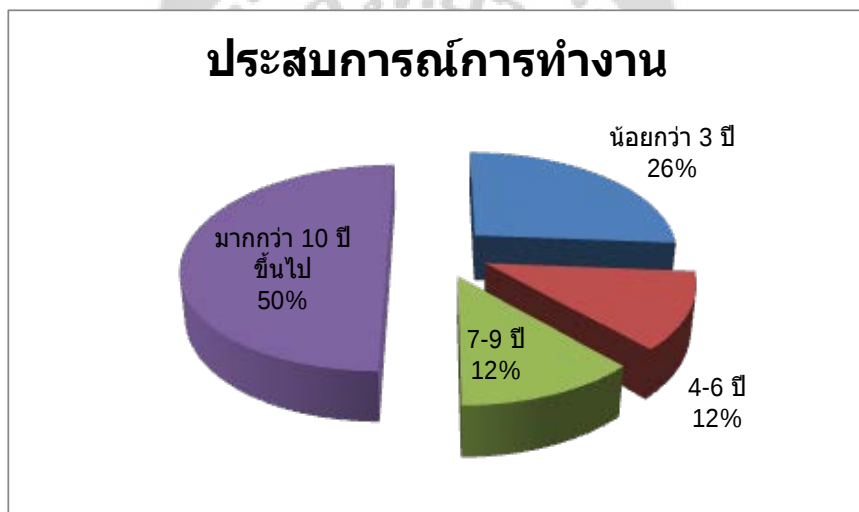


ภาพประกอบ 17 อายุของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา

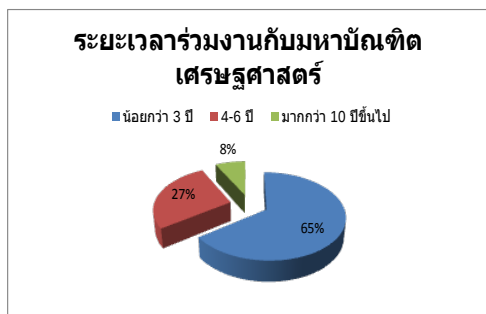


ภาพประกอบ 18 วุฒิการศึกษาของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา

นายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาส่วน ใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รองลงมาเท่ากันคือมีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 4-6 ปี และ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.9 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี ส่วนระยะเวลาร่วมงานกับมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ก็พบว่า ส่วน ใหญ่มีระยะเวลาในการร่วมงานกันน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา คือมีระยะเวลาในการร่วมงานกันตั้งแต่ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 และน้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาในการร่วมงานกัน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.5 โดยที่ เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับ ต้น คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชา ระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ 18.6 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 19 ประสบการณ์ทำงานของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา



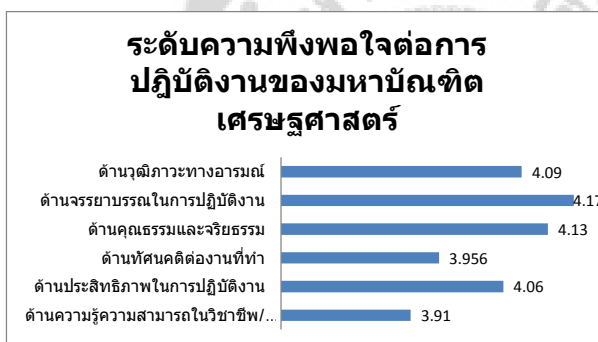
ภาพประกอบ 20 ระยะเวลาร่วมงานกับมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ของ
นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา



ภาพประกอบ 21 ระดับการบังคับบัญชาของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิต พบว่า นายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ มหบัณฑิตในด้านต่างๆ ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้คือด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.174286$) ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ($\bar{x} = 4.132222$) ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.090000$) ด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.060000$) ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ($\bar{x} = 3.956000$) และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.910000$) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 22 ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ
มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ตาราง 8 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ

ด้านความรู้	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{X}$	S.D	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ พอใจ			
ความรู้ทาง วิชาชีพ/วิชาการ	3 (7.0)	32 (74.4)	8 (18.6)				3.88	0.498	มาก พึง พอใจ
ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่	5 (11.6)	31 (72.1)	6 (14.0)	1 (2.3)			3.93	0.593	มาก
ความสามารถในเชิง พัฒนางานในหน้าที่	3 (7.0)	33 (76.7)	6 (14.0)	1 (2.3)			3.88	0.0544	มาก
ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาในการ ทำงาน	7 (16.3)	29 (67.4)	6 (14.0)	1 (2.3)			3.98	0.636	มาก
ความสามารถใน การสื่อสารในการ ทำงาน	6 (14.0)	28 (65.1)	8 (18.6)	1 (2.3)			3.91	0.648	มาก
ความสามารถใน การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการ ทำงาน	10 (23.3)	30 (69.8)	3 (37.0)				4.16	0.531	มาก
ความสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ ให้กับหน่วยงาน/ องค์กร	3 (7.0)	21 (48.8)	19 (44.2)				3.63	0.618	มาก

จาก ตาราง 8 ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในระดับย่อยนั้นก็พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจในด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ($\bar{x} = 4.16$) มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ($\bar{x} = 3.98$) ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน ($\bar{x} = 3.91$) และความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 3.63$) นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความแตกต่างของความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน (S.D. = 0.648) รองลงมาเป็นความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน (S.D. = 0.636) และความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.618) ตามลำดับ และ ที่มีความแปรปรวนน้อยที่สุด คือความรอบรู้ทางวิชาชีพ/วิชาการ (S.D. = 0.498)

จาก ตาราง 9 ความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มากที่สุดคือ เรื่องของ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนในเรื่องอื่นๆนั้น มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.07$) การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x} = 3.95$) และ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 3.93$) ส่วนด้านที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความแตกต่างของความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.925) รองลงมาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.884) และ ความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.697) และที่แตกต่างกัน น้อยที่สุดคือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า (S.D. = 0.593)

ตาราง 9 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ พอใจ			
ความเอาใจใส่/รอบคอบ ในการปฏิบัติงาน	13 (30.2)	22 (51.2)	8 (18.6)				4.12	0.697	มาก
การดูแลทรัพย์สินของ หน่วยงานอย่าง ประหยัด คำนวณค่าเพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ หน่วยงาน/องค์กร	11 (25.6)	22 (51.2)	9 (20.9)			1 (2.3)	3.95	0.925	มาก
ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายและทันเวลา	15 (34.9)	24 (55.8)	3 (7.0)	1 (2.3)			4.23	0.684	มากที่สุด
ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายโดยประหยัด ค่าใช้จ่ายของ หน่วยงาน/องค์กร	9 (20.9)	25 (58.1)	8 (18.6)			1 (2.3)	3.93	0.884	มาก
ความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวม ได้อย่างคุ้มค่า	9 (20.9)	28 (65.1)	6 (14.0)				4.07	0.593	มาก

จากตาราง 10 นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ในแต่ละเรื่อง มาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้คือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆอันเป็นการเสื่อมเสีย ($\bar{x} = 4.19$) ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 3.98$) ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x} = 3.98$) ความคิด /ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.86$) และความคิด/ความมุ่งมั่น

สร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x} = 3.77$) โดยด้านที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความพึงพอใจต่อทัศนคติต่องานที่ทำ ของมหابัณฑิตเศรษฐศาสตร์แตกต่างกันมากที่สุด คือความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.636) รองลงมาคือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.627) และความคิด/ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.571) และที่มีความแตกต่างน้อยที่สุดคือ ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.556)

ตาราง 10 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหابัณฑิตด้านทัศนคติต่องานที่ทำ

ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พอใจ			
ความคิด/ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน/องค์กร	3 (7.0)	27 (62.8)	13 (30.2)				3.77	0.571	มาก
ความคิด/ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4 (9.3)	29 (67.4)	10 (23.3)				3.86	0.560	มาก
ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน/องค์กร	8 (18.6)	26 (60.5)	9 (20.9)				3.98	0.636	มาก
ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร	6 (14.0)	30 (69.8)	7 (16.3)				3.98	0.556	มาก
การรักษาชื่อเสียงของ หน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการ เสื่อมเสียแก่หน่วยงาน/ องค์กร	13 (30.2)	25 (58.1)	5 (11.6)				4.19	0.627	มาก

ตาราง 11 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ พอใจ			
การปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	20 (46.5)	19 (44.2)	4 (9.3)				4.37	0.655	มาก ที่สุด
การอุทิศเวลาใน การทำงาน	7 (16.3)	26 (60.5)	9 (20.9)	1 (2.3)			3.91	0.684	มาก
ความรับผิดชอบใน บทบาทหน้าที่ของ ตน	13 (30.2)	26 (60.5)	4 (9.3)				4.21	0.600	มาก ที่สุด
การคิด/ปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล	8 (18.6)	29 (67.4)	6 (14.0)				4.05	0.575	มาก
การให้เกียรติ/รับ ฟัง/ยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น	10 (23.3)	27 (62.8)	6 (14.0)				4.09	0.610	มาก
ความมีน้ำใจ/ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ เพื่อนร่วมงาน	12 (27.9)	28 (65.1)	3 (7.0)				4.21	0.559	มาก ที่สุด
ความสามารถใน การปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่น	12 (27.9)	25 (58.1)	5 (11.6)	1 (2.3)			4.12	0.697	มาก
ความมีธรรมาจริย เยี่ยงอย่างในการ ติดต่อกับ ผู้เกี่ยวข้อง	15 (34.9)	24 (55.8)	3 (7.0)	1 (2.3)			4.23	0.684	มาก ที่สุด
ความตรงต่อเวลา	9 (20.9)	25 (58.1)	9 (20.9)				4.00	0.655	มาก

จากตาราง 11 ความพึงพอใจด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่นายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา มีต่อมหาดินตติเศรษฐศาสตร์ พบว่าโดยรวมแล้วมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก แต่ในระดับย่อยนั้นก็พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ ความมีธรรมาศัยยัมแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.23$) ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน กับความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.21$) กับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 4.21$) และมี ระดับความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.12$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการให้เกียรติ/รับฟัง/ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.09$) และ การคิด/ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ($\bar{x} = 4.05$) อันดับสุดท้ายได้แก่ การอุทิศเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.91$)

ด้านที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา แต่ละคนมีความพึงพอใจแตกต่างกันมากที่สุดคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (S.D. = 0.697) เป็นอันดับแรก รองลงมาเท่ากันคือ การอุทิศเวลาในการทำงาน (S.D. = 0.684) กับความมีธรรมาศัยยัมแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง (S.D. = 0.684) และแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ ความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (S.D. = 0.559)

ตาราง 12 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

ด้านจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ พึง พอใจ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ พอใจ			
ความพึงพอใจความ กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติหน้าที่	11 (25.6)	27 (62.8)	5 (11.6)				4.14	0.601	มาก
ความพึงพอใจการปฏิบัติ หน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย/ ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาค ทัดเทียมกัน	7 (16.3)	32 (74.4)	4 (9.3)				4.07	0.507	มาก
ความพึงพอใจการรักษา ความลับของงานใน หน้าที่อย่างเข้มงวด	12 (27.9)	28 (65.1)	3 (7.0)				4.21	0.559	มาก ที่สุด
ความพึงพอใจการศึกษา และทำความเข้าใจงานที่ ได้รับมอบหมาย	13 (30.2)	26 (60.5)	3 (7.0)	1 (2.3)			4.19	0.664	มาก ที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนา ตนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่	12 (27.9)	26 (60.5)	4 (9.3)	1 (2.3)			4.14	0.675	มาก
ความพึงพอใจการให้ ความร่วมมือ/ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	15 (34.9)	25 (58.1)	2 (4.7)	1 (2.3)			4.26	0.658	มาก ที่สุด
ความพึงพอใจการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาชีพ	13 (30.2)	29 (67.4)			1 (2.3)		4.21	0.804	มาก ที่สุด

จากตาราง 12 ความพึงพอใจในด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ที่ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา มีต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ พบว่า โดยรวมแล้วความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยที่ ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาเป็น ความพึงพอใจการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ($\bar{x} = 4.21$) กับ ความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.21$) และความพึงพอใจการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.19$) แต่ก็มี ความพอใจในระดับมากในเรื่องของความพึงพอใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.14$) กับความพึงพอใจการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.14$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน ($\bar{x} = 4.07$)

สำหรับความพึงพอใจของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ ความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ (S.D. = 0.804) รองลงมาเป็นความพึงพอใจการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (S.D. = 0.675) และความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (S.D. = 0.658) โดยที่ความพึงพอใจที่แตกต่างกันน้อยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน (S.D. = 0.507)

ตาราง 13 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตด้านภาวะทางอารมณ์

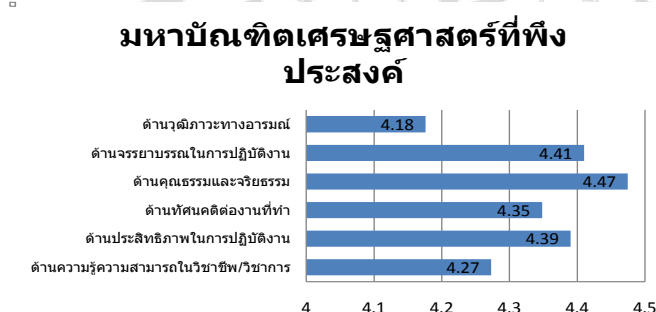
ด้านภาวะทางอารมณ์	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจ						$\bar{x}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พอใจ			
การแสดงออกทางกริยา (กาย) ที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน	14 (32.6)	20 (46.5)	9 (20.9)				4.12	0.731	มาก
การแสดงออกทางวาจา ที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน	15 (34.9)	21 (48.8)	7 (16.3)				4.19	0.699	มากที่สุด
การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง	13 (30.2)	23 (53.5)	7 (16.3)				4.14	0.675	มาก
การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด	9 (20.9)	26 (60.5)	8 (18.6)				4.02	0.636	มาก
การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ	8 (18.6)	27 (62.8)	7 (16.3)	1 (2.3)			3.98	0.672	มาก

จากตาราง 13 ความพึงพอใจในด้านภาวะทางอารมณ์ ที่นายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชามีต่อมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ พบว่า ระดับมากที่สุดในเรื่องของ การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน ($\bar{x} = 4.19$) การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน ($\bar{x} = 4.14$) เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง ($\bar{x} = 4.12$) และการควบคุมอารมณ์ได้อย่าง

เหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ ($\bar{x} = 3.98$) เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความพึงพอใจของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากที่สุดในด้านการแสดงออกทางกิริยา (กาย) ที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน (S.D. = 0.731) รองลงมา การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน (S.D. = 0.699) และ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง (S.D. = 0.636) โดยที่แตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด (S.D. = 0.658)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์



ภาพประกอบ 23 มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่พึงประสงค์
ตามความเห็นของนายจ้าง

ระดับความคิดเห็น ของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ร้อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.474444$) อยู่ในอันดับแรก รองลงมาเป็น ด้าน

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.410000$) ส่วนด้านความรู้ความสามารถใน
วิชาชีพ/วิชาการ ($\bar{x} = 4.272857$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 14 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านความรู้
ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ

ด้านความรู้	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ คาดหวัง			
ความรู้ทางวิชาชีพ/ วิชาการ	10 (23.3)	30 (69.8)	3 (7.0)				4.16	0.531	มาก
ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ใน การปฏิบัติงานตาม หน้าที่	19 (44.2)	22 (51.2)	2 (4.7)				4.40	0.583	มากที่สุด
ความสามารถในเชิง พัฒนางานในหน้าที่	16 (37.2)	24 (55.8)	3 (7.0)				4.30	0.599	มากที่สุด
ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อ แก้ปัญหาในการทำงาน	15 (34.9)	27 (62.8)	1 (2.3)				4.33	0.522	มากที่สุด
ความสามารถในการ สื่อสารในการทำงาน	13 (30.2)	26 (60.5)	4 (9.3)				4.21	0.600	มากที่สุด
ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศใน การทำงาน	14 (32.6)	27 (62.8)	2 (4.7)				4.28	0.549	มากที่สุด
ความสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ ให้กับหน่วยงาน/องค์กร	14 (32.6)	26 (60.5)	2 (4.7)	1 2.3			4.23	0.649	มากที่สุด

จากตาราง 14 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการ ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ในเรื่องของ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ($\bar{x} = 4.40$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$) ความสามารถในการเชิงพัฒนางานในหน้าที่ ($\bar{x} = 4.30$) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ($\bar{x} = 4.28$) ตามลำดับ โดยที่ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน ($\bar{x} = 4.21$) เป็นอันดับสุดท้าย ส่วน ระดับความคาดหวัง ระดับมาในด้านนี้คือ ความรอบรู้ทางวิชาชีพ/วิชาการ ($\bar{x} = 4.16$)

ส่วนความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการ ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างกันมากในเรื่องของความสามารถสร้างสรรค์ งานใหม่ให้กับหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.649) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน (S.D. = 0.600) และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน (S.D. = 0.522) เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 15 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับความคาดหวัง
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่คาดหวัง			
ความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน	19 (44.2)	21 (48.8)	3 (7.0)				4.37	0.618	มากที่สุด
การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ หน่วยงาน/องค์กร	15 (34.9)	26 (60.5)	2 (4.7)				4.30	0.558	มากที่สุด
ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายและ ทันเวลา	27 (62.8)	15 (34.9)	1 (2.3)				4.60	0.541	มากที่สุด
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่าย ของหน่วยงาน/องค์กร	18 (41.9)	24 (55.8)				1 (2.3)	4.33	0.837	มากที่สุด
ความสามารถในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า	15 (34.9)	28 (65.1)					4.35	0.482	มากที่สุด

จากตาราง 15 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแล้วอยู่
ในระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ
ตามเป้าหมายและทันเวลา ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาเป็นความเอาใจใส่/รอบคอบใน
การปฏิบัติงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า
($\bar{x} = 4.37$) โดยที่ การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่าเพื่อให้
เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 4.30$) อยู่ในอันดับสุดท้าย

สำหรับ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิต
เศรษฐศาสตร์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือ
ผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน/องค์กร (S.D. =
0.837) รองลงมาเป็นความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.618)
และแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่าง
คุ้มค่า (S.D. = 0.482)

ตาราง 16 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้าน
ทัศนคติต่อการทำงาน

ด้านทัศนคติต่อ งานที่ทำ	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความ คาดหวัง
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ คาดหวัง			
ความคิด/ความ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ งานใหม่ให้แก่ หน่วยงาน/องค์กร	19 (44.2)	21 (48.8)	3 (7.0)				4.37	0.618	มากที่สุด
ความคิด/ความ มุ่งมั่นในการ ปรับปรุงและพัฒนา งานที่รับผิดชอบ	22 (51.2)	20 (46.5)	1 (2.3)				4.49	0.551	มากที่สุด
ความเชื่อมั่นใน ตนเอง กล้าแสดง ความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อ หน่วยงาน/องค์กร	15 (34.9)	26 (60.5)	2 (4.7)				4.30	0.558	มากที่สุด
ความคิด/ความ มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อชื่อเสียงของ หน่วยงาน/องค์กร	14 (32.6)	27 (62.8)	2 (4.7)				4.28	0.549	มากที่สุด
การรักษาชื่อเสียง ของหน่วยงานโดย ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อม เสียแก่หน่วยงาน/ องค์กร	19 (44.2)	21 (48.8)	2 (4.7)			1 (2.3)	4.30	0.887	มากที่สุด

จากตาราง 16 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านทัศนคติต่องานที่ทำของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือ ผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุดเช่นกัน โดยที่ความคิด/ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.49$) อยู่ในระดับความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความคิด /ความมุ่งมั่น สร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x} = 4.37$) และ ความเชื่อมั่นใน ตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 4.30$) กับการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆอันเป็นการเสื่อมเสียแก่ หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 4.30$) โดยที่ ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อ ชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x} = 4.28$) เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ของนายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือ ผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของ การรักษาชื่อเสียงของ หน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆอันเป็ นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.482) รองลงมาเป็นความคิด/ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน / องค์กร (S.D. = 0.482) และแตกต่างกันน้อยที่สุดก็คือ ความคิด/ความมุ่งมั่นใน การทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.482)

ตาราง 17 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้าน

คุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความ คาดหวัง
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ คาด หวัง			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	28 (65.1)	14 (32.6)	1 (2.3)				4.63	0.536	มากที่สุด
การใช้เวลาในการทำงาน	17 (39.5)	26 (60.5)					4.40	0.495	มากที่สุด
ความรับผิดชอบใน บทบาทหน้าที่ของ ตน	27 (62.8)	16 (37.2)					4.63	0.489	มากที่สุด
การคิด/ปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล	16 (37.2)	26 (60.5)	1 (2.3)				4.35	0.529	มากที่สุด
การให้เกียรติ/รับฟัง/ ยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่น	19 (44.2)	23 (53.5)	1 (2.3)				4.42	0.545	มากที่สุด
ความมีน้ำใจ/ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ เพื่อนร่วมงาน	23 (53.5)	19 (44.2)	1 (2.3)				4.51	0.551	มากที่สุด
ความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	19 (44.2)	23 (53.5)	1 (2.3)				4.42	0.545	มากที่สุด
ความมีธรรมาภิบาล เข้มแข็งใสในการ ติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง	19 (44.2)	23 (53.5)	1 (2.3)				4.42	0.545	มากที่สุด
ความตรงต่อเวลา	22 (51.2)	20 (46.5)	1 (2.3)				4.49	0.551	มากที่สุด

จากตาราง 17 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยที่สองอันดับแรกที่มีระดับความคาดหวังสูงสุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.63$) กับ ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 4.63$) รองลงมาคือความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.51$) ส่วนการอุทิศเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.40$) มีระดับความคาดหวังเป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของนายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (S.D. = 0.551) กับความตรงต่อเวลา (S.D. = 0.551) รองลงมาเท่ากันคือ การให้เกียรติ/รับฟัง/ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (S.D. = 0.545) กับความมีธรรมาภิบาล/มีน้ำใจในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง (S.D. = 0.545) และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (S.D. = 0.545) โดยที่ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = 0.489)

ตาราง 18 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้าน
จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

ด้านจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความ คาดหวัง
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่คาดหวัง			
ความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติหน้าที่	22 (51.2)	21 (48.8)					4.51	0.506	มากที่สุด
การปฏิบัติหน้าที่ต่อ กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอ ภาคทัณฑ์	10 (23.3)	31 (72.1)	2 (4.7)				4.19	0.500	มากที่สุด
การรักษาความลับ ของงานในหน้าที่ อย่างเข้มงวด	20 (46.5)	20 (46.5)	3 (7.0)				4.40	0.623	มากที่สุด
การศึกษาและทำ ความเข้าใจงานที่ ได้รับมอบหมาย	17 (39.5)	26 (60.5)					4.40	0.495	มากที่สุด
การพัฒนาตนให้มี ความรู้ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่	23 (53.5)	20 (46.5)					4.53	0.505	มากที่สุด
การให้ความร่วมมือ/ ช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	22 (51.2)	20 (46.5)	1 (2.3)				4.49	0.551	มากที่สุด
การปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้องตาม หลักวิชาชีพ	20 (46.5)	21 (48.8)	1 (2.3)			1 (2.3)	4.35	0.870	มากที่สุด

จากตาราง 18 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยการพัฒนาด้านให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.53$) มีระดับความคาดหวังมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ก็จะเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.51$) และการให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.49$) ตามลำดับ โดยที่ การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน ($\bar{x} = 4.19$) อยู่ในลำดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพที่สุด (S.D. = 0.870) รองลงมาเป็นการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ที่สุด (S.D. = 0.623) และแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายที่สุด (S.D. = 0.495)

ตาราง 19 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านวุฒิ
ภาวะทางอารมณ์

ด้านวุฒิภาวะทาง อารมณ์	จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวัง						$\bar{x}$	S.D	ระดับ ความ คาดหวัง
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่คาด หวัง			
การแสดงออกทาง กริยา(กาย) ที่ เหมาะสมใน ระหว่างการ ปฏิบัติงาน	11 (25.6)	28 (65.1)	4 (9.3)				4.16	0.574	มาก
การแสดงออกทาง วาจาที่เหมาะสมใน ระหว่างการ ปฏิบัติงาน	11 (25.6)	30 (69.8)	2 (4.7)				4.21	0.514	มากที่สุด
การควบคุมอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม เมื่ออยู่ในภาวะที่มี ความทุกข์และ สมหวัง	11 (25.6)	30 (69.8)	2 (4.7)				4.21	0.514	มากที่สุด
ความพึงพอใจการ ควบคุมอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมเมื่อ อยู่ในภาวะที่มี ความทุกข์และ ความเครียด	11 (25.6)	27 (62.8)	5 (11.6)				4.14	0.601	มาก
การควบคุมอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม เมื่ออยู่ในภาวะที่มี ความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ	12 (27.9)	26 (60.5)	5 (11.6)				4.16	0.615	มาก

จากตาราง 19 ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณลักษณะทางอารมณ์ ของนายจ้าง /ผู้ประกอบการ หรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยที่การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$) กับการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ใน ภาวะที่มีความสุขและสมหวัง ($\bar{x} = 4.21$) มีระดับความคาดหวังมากที่สุด แต่ก็มีบางส่วนที่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแสดงออกทางกริยา (กาย) ที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.16$) กับการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ ($\bar{x} = 4.16$) และการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด ($\bar{x} = 4.14$) ตามลำดับ

ส่วนความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณลักษณะทางอารมณ์ ของนายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ (S.D. = 0.615) รองลงมาเป็น การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด (S.D. = 0.601) และแตกต่างกันน้อยที่สุดเท่ากันคือ คือ การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.514) กับการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ใน ภาวะที่มีความสุขและสมหวัง (S.D. = 0.514)

คุณลักษณะเด่นของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

การพิจารณาคุณลักษณะเด่นของ มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ จากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนายจ้างต่อ มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ที่มีค่าเท่ากับ 4.21 ขึ้นไป พบว่ามีคุณลักษณะเด่นของมหบัณฑิตส่วนใหญ่อยู่ใน ด้านคุณธรรมจริยธรรมคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาลยึดมั่นแน่วแน่ในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ความมีน้ำใจ /เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ความ

รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน รองลงมาเป็นด้าน จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด และ ความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ เป็นต้น และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 คุณลักษณะเด่นของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

คุณลักษณะเด่น	ด้าน
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.37$)	ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.26$)	ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ($\bar{x} = 4.23$)	ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ความมีธรรมาศัยยัมยัมแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.23$)	ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.21$)	ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 4.21$)	ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ความพึงพอใจการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ($\bar{x} = 4.21$)	ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
ความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.21$)	ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การเก็บข้อมูลจาก มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ผู้ตอบ “แบบสอบถาม มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ใน Focus Group 32 คน และผู้ตอบและส่งกลับ แบบสอบถามดังกล่าวทาง ไปรษณีย์จำนวน 54 รวมทั้งสิ้น 86 คน และจาก นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ที่ตอบและส่งกลับ “แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์” ทั้งหมด 43 คน สามารถสรุปผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผล

ข้อมูลพื้นฐานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.0 ที่เหลือ ร้อยละ 36 เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 84.9 สำหรับลักษณะการประกอบอาชีพระหว่างศึกษา พบว่า มหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพ ลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่างศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 38.5

สถานภาพการศึกษาของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ส่วนใหญ่มิ่วฒิการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาเศรษฐศาสตรมหบัณฑิตในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.7 ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เศรษฐศาสตร์ มหบัณฑิต 24-36 เดือน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีระดับผลการเรียนเฉลี่ย อยู่ที่ 3.51-4.00 คิดเป็นร้อยละ 41.0

สถานภาพการจ้างงานของมหบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

รายได้ต่อเดือนหลังสำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรมหบัณฑิต ส่วนใหญ่มีอัตราเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 59.5 เมื่อเปรียบเทียบ รายได้ ที่รับหลัง สำเร็จ

การศึกษากับอัตรารายได้เฉลี่ยของวุฒิการศึกษาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต พบว่าที่เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 47.0 และตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษา ยังคงเหมือนเดิม คิดเป็นร้อยละ 48.8 และลักษณะงานหลังจากจบการศึกษามากก็ยังคงเหมือนเดิม คิดเป็นร้อยละ 54.3 และงานที่ทำอยู่นั้นส่วนใหญ่แล้วมีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็น ร้อยละ 65.5 ส่วนใหญ่ลักษณะงานในความรับผิดชอบระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ยังคงเหมือนเดิมโดยคิดเป็นร้อยละ 46.2 และร้อยละ 69 ตามลำดับ โดยจะพบว่าในเพศหญิงนั้นมีลักษณะในการเปลี่ยนงานใหม่ แต่อยู่ในสายงานเดิมมากกว่าเพศชายโดยคิดเป็นร้อยละ 25 กับร้อยละ 6.9 ตามลำดับ และพบว่าหลังจากจบการศึกษาแล้วพบว่ามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์นั้นมีรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มของรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนกลุ่มตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษากับรายได้ต่อเดือนหลังจบการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่แล้วมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นแต่ต่างจากสายงานเดิมและมีรายได้ต่อเดือนสูงขึ้น เช่นเดียวกับ ตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานเดิม ก็มีรายได้สูงขึ้นเช่นกัน สำหรับลักษณะงานในความรับผิดชอบหลังจบการศึกษากับงานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ และอัตรารายได้หลังจบการศึกษากับตำแหน่งหน้าที่การงานหลังจบการศึกษา ในสายงานเหมือนเดิมรายได้จะต่ำกว่าวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนในตำแหน่งงานสูงขึ้นในสายงานเดิม พบว่ารายได้สูงกว่าวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.2 และเท่ากับวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27

ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับระบบการเรียนการสอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ความเหมาะสมของหลักสูตรพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.558571 ซึ่งถือได้ว่าความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในแต่ละด้าน ความเหมาะสมของหลักสูตรโดยเรียงลำดับจากมากไปอย่างน้อยได้ดังนี้คือความเหมาะสมในเรื่องของ จำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นจำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน , จำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเอก ,

เนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาพื้นฐาน , และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเอก เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนในด้านจำนวนหน่วยกิต/รายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี และเนื้อหาสาระ/ความทันสมัยของรายวิชาหมวดวิชาเลือกเสรี มีความเหมาะสมของหลักสูตรในระดับปานกลาง สำหรับ การนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์หลังจากจบการศึกษา ส่วนใหญ่ นำความรู้ไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา

นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาทั้งหมด 43 คน เป็นเพศหญิง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 19 คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.1 สำหรับด้านการงาน พบว่านายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วน ระยะเวลา ร่วมงานกับมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์มีระยะเวลาในการร่วมงานกันน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 โดยที่นายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 60.5

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต

ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในด้านต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้คือ นายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมากโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คือ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ระดับความ คาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในอันดับแรก รองลงมา เป็นด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการ เป็นอันดับสุดท้าย

คุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

คุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์จากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนายจ้างต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่มีค่าเท่ากับ 4.21 ขึ้นไป พบ ว่ามีคุณลักษณะเด่นของมหาบัณฑิตส่วนใหญ่อยู่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม และลักษณะที่เด่นชัดมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา และ ความมีอริยาไย้มเข้มแข็งใส่ใจในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

อภิปรายผล

ขอแบ่งการอภิปรายเป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และหรือผู้บังคับบัญชา ต่อมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งได้ดังนี้คือ

ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ หรือผู้บังคับบัญชา พบว่ามีความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในระดับย่อยนั้นก็พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน โดยมีความพึงพอใจ ในด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน มากเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน ตามลำดับ และความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน/องค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของความความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา แต่ละคน ซึ่งในด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุดได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน รองลงมาเป็น ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน และ

ความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน /องค์กร ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด คือความรอบรู้ทางวิชาชีพ/วิชาการ

ความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ นายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นั้น มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความเอาใจใส่ /รอบคอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็น ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า และการดูแลทรัพยากรสินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน /องค์กร โดยที่ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน/องค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา แต่ละคน ซึ่งในด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุดได้แก่การดูแลทรัพยากรสินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน /องค์กร ($S.D. = 0.925$) รองลงมาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน/องค์กร ($S.D. = 0.884$) และ ความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน ($S.D. = 0.697$) และมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า ($S.D. = 0.593$)

ความพึงพอใจด้านทัศนคติต่องานที่ ทำของ นายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความพึงพอใจมาก ในแต่ละเรื่องซึ่งสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆอันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x}=4.19$) ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x}=3.98$) และความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน /องค์กร ($\bar{x}=3.98$) ความคิด/ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.86$) และความคิด/

ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=3.77$) เป็นอันดับสุดท้าย

โดยที่ความพึงพอใจความพึงพอใจด้านทัศนคติต่องานที่ทำของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมาก คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.636) รองลงมาคือการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใดๆอันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.627)และความคิด/ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน /องค์กร (S.D. = 0.571) และมีความแตกต่างน้อยที่สุดคือ ความคิด /ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.556)

ความพึงพอใจด้านคุณธรรมและจริยธรรมของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่าโดยรวมแล้วมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก แต่ในระดับย่อยนั้นก็พบว่ามึบางเรื่องที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}=4.37$) รองลงมาคือ ความมีธรรมาธิยัมเข้มแข็งเใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}=4.23$) ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน กับความมีน้ำใจ /เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.21$) กับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x}=4.21$) และมีระดับความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องของ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ($\bar{x}=4.12$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการให้เกียรติ /รับฟัง /ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x}=4.09$) และ การคิด/ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ($\bar{x}=4.05$) อันดับสุดท้ายได้แก่การอุทิศเวลาในการทำงาน($\bar{x}=3.91$)

สำหรับความพึงพอใจของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (S.D. = 0.697) เป็นอันดับแรก รองลงมาเท่ากันคือ การอุทิศเวลาในการทำงาน (S.D. = 0.684) กับความมีธรรมาธิยัมเข้มแข็งเใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง

(S.D. = 0.684) และแตกต่างกันน้อยที่สุดคือความมีน้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (S.D. = 0.559)

ความพึงพอใจในด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมแล้วความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยที่ ความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x}=4.26$) รองลงมาเป็นความพึงพอใจการรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ ($\bar{x}=4.21$) และความพึงพอใจการศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=4.21$) แต่ก็มี ความพอใจในระดับมากในเรื่องของ ความพึงพอใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=4.14$) กับความพึงพอใจการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=4.14$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน($\bar{x}=4.07$)

สำหรับความพึงพอใจของ นายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชาของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ ความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ (S.D. = 0.804) รองลงมาเป็นความพึงพอใจการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (S.D. = 0.675) และความพึงพอใจการให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (S.D. = 0.658) โดยที่ความพึงพอใจที่แตกต่างกันน้อยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน (S.D. = 0.507)

ความพึงพอใจในด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ระดับมากเป็นอันดับแรกในเรื่องของ การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.19$) รองลงมาได้แก่ การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.14$) การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง ($\bar{x}=4.12$) และการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ ($\bar{x}=3.98$) เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความพึงพอใจของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา ของแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ การแสดงออกทางกริยา (กาย) ที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.731) รองลงมา การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.699) และ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง (S.D. = 0.636) โดยที่แตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด (S.D. = 0.658)

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหابัณฑิต

เศรษฐศาสตร์ ในทัศนะของ นายจ้าง ผู้ประกอบการ และ /หรือ ผู้บังคับบัญชา และมหابัณฑิต

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหابัณฑิต

เศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการ ของนายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ในเรื่องของ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ความสามารถในการพัฒนางานในหน้าที่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ตามลำดับ โดยที่ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนระดับความคาดหวัง ระดับมากในด้านนี้คือ ความรอบรู้ทางวิชาชีพ/วิชาการ

ส่วนความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ /วิชาการของ นายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างกันมากในเรื่องของความสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน /องค์กร เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ความสามารถในการสื่อสารในการทำงาน (และ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้ คือ

ระดับความ คาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา

($\bar{x}=4.60$) รองลงมาเป็น ความเอาใจใส่ /รอบคอบในการปฏิบัติงาน และ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{x}=4.37$) โดยที่ การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=4.30$) อยู่ในอันดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยประหยัดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.837) รองลงมาเป็นความเอาใจใส่/รอบคอบในการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.618) และแตกต่างกันน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้อย่างคุ้มค่า (S.D. = 0.482)

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านทัศนคติต่องานที่ทำของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุดเช่นกัน โดยที่ความคิด/ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=4.49$)

อยู่ในระดับความคาดหวังเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความคิด/ความมุ่งมั่น
 สร้างสรรค์งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=4.37$) และ ความเชื่อมั่นในตนเอง
 กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=4.30$)กับการ
 รักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่
 หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=4.30$) โดยที่ ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อ
 ชื่อเสียงของหน่วยงาน/องค์กร ($\bar{x}=4.28$) เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึง
 ประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ของนายจ้าง /
 ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของ การ
 รักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่
 หน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.482) รองลงมาเป็นความคิด/ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์
 งานใหม่ให้แก่หน่วยงาน/องค์กร (S.D. = 0.482) และแตกต่างกันน้อยที่สุดก็คือ
 ความคิด/ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน /องค์กร (S.D. =
 0.482)

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรมและ
 จริยธรรมของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้ว
 อยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยที่สองอันดับแรกที่มีระดับความคาดหวัง
 สูงสุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}=4.63$) กับ ความ
 รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x}=4.63$) รองลงมาคือความมีน้ำใจ /
 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.51$) ส่วนการอุทิศเวลาในการทำงาน
 ($\bar{x}=4.40$) มีระดับความคาดหวังเป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึง
 ประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของนายจ้าง /
 ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของ ความมี
 น้ำใจ/เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน (S.D. = 0.551) กับความตรงต่อเวลา

(S.D. = 0.551) รองลงมาเท่ากันคือ การให้เกียรติ/รับฟัง/ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (S.D. = 0.545) กับความมีธรรมาศัยยั้งแ้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง (S.D. = 0.545) และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (S.D. = 0.545) โดยที่ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = 0.489)

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยการพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=4.53$) มีระดับความคาดหวังมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาจะเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}=4.51$) และ การให้ความร่วมมือ /ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x}=4.49$) ตามลำดับ โดยที่การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน ($\bar{x}=4.19$) อยู่ในลำดับสุดท้าย

สำหรับความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนายจ้าง/ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพที่สุด (S.D. = 0.870) รองลงมาเป็น การรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด ที่สุด (S.D. = 0.623) และแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การศึกษาและทำความเข้าใจ งานที่ได้รับมอบหมายที่สุด (S.D. = 0.495)

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของนายจ้าง /ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคาดหวังมากที่สุด โดยที่การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่งการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.21$) กับการ

ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง ($\bar{x}=4.21$) มีระดับความคาดหวังมากที่สุด แต่ก็มีบางส่วนที่มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแสดงออกทางกิริยา (กาย) ที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.16$) กับการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ ($\bar{x}=4.16$) และการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด ($\bar{x}=4.14$) ตามลำดับ

ส่วนความแตกต่างของ ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหابัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ของนายจ้าง / ผู้ประกอบการหรือผู้บังคับบัญชา พบความแตกต่างมากที่สุดในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความโกรธ ผิดหวัง ไม่พอใจ เสียใจ (S.D. = 0.615) รองลงมาเป็น การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความทุกข์และความเครียด (S.D. = 0.601) และแตกต่างกันน้อยที่สุดเท่ากันคือ คือ การแสดงออกทางวาจาที่เหมาะสมในระหว่างการปฏิบัติงาน (S.D. = 0.514) กับการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในภาวะที่มีความสุขและสมหวัง (S.D. = 0.514)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

นายจ้าง/ผู้ประกอบการและหรือผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนามหาบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ให้เป็นที่พึงประสงค์ โดยแบ่งหัวข้อดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ/วิชาการ

1. ควรมีการพัฒนาโดยเพิ่มการอบรมทางความสามารถในด้านวิชาการมากขึ้น
2. รวบรวมละเอียดการปฏิบัติงานดี หมั่นศึกษางานที่ทำและได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

5. ควรมีความมุ่งมั่น ขยัน รับผิดชอบต่องานขององค์กร
6. มีทัศนคติเชิงบวก และสร้างสรรค์
7. มุ่งมั่นสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อชื่อเสียงขององค์กร
8. ควรให้สินใจได้มีทัศนคติเชิงบวกในงานที่ทำ และชี้ให้เห็นว่างานทุกงานมีคุณค่าต่อองค์กร แม้จะเป็นเพียงพนักงานในองค์กร แต่ก็สามารถมีส่วนร่วมที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งถือเป็นความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา
2. นักศึกษารุ่นใหม่ IQ สูง EQ ต่ำ จะมีปัญหาต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่มีความรู้ต่ำกว่า ความเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หายไปจากสังคมไทยส่วนรวม (ยิ่งโตซึ่งเปลี่ยนยาก)
3. เน้นความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์ต่องาน ต่อลูกค้า และต่อองค์กร
4. ต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ มีความเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น มีความเที่ยงธรรม ไม่ยึดติด กล้าตัดสินใจอย่างถูกต้อง
5. สอนให้เป็นคนให้มากกว่าเป็นผู้รับ ทำงานให้มากกว่าเงินเดือน เพราะสิ่งที่ได้จากการทำงานไม่ใช่มีแค่เงินเดือน เงินเดือนเป็นเพียงสิ่งเดียวที่จับต้องได้ แต่ยังมีประสบการณ์ โอกาส การเรียนรู้ อื่นๆ อีกมากที่มองไม่เห็น และจะมองข้ามไปกัน
6. ควรอุทิศเวลาในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานอย่างมีเหตุผล
7. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน

8. ควรเน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น เพื่อให้การทำงานที่ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ และความสุขในการทำงาน
9. ควรสอดแทรกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในรายวิชา และเน้นให้ตระหนักว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำรงตนในสังคมปัจจุบัน

5. ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

1. ซื่อสัตย์ และรักษาความลับลูกค้าได้ดี
2. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งสำคัญมากต่อองค์กร เมื่อตนเองพ้นจากองค์กรเดิม
3. งานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ต้องมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับของลูกค้าเป็นสำคัญ
4. เรียนรู้จรรยาบรรณพื้นฐาน ที่เหลือต้องมาเรียนรู้จากองค์กร รู้ว่าอะไรขาว อะไรดำ ถ้านักศึกษาสีขาวมา มาเจอสีดำในหน่วยงานจะปฏิบัติตัวอย่างไร
5. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสามารถรักษาความลับงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด
6. ในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่เคารพจรรยาบรรณของตำแหน่งตนเอง
7. มีคุณธรรม มีน้ำใจ จริยธรรมสูง เป็นสิ่งจำเป็นต่อวิชาชีพ
8. มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ไม่เคยประพฤติผิดวินัยทางราชการ และเป็นแบบอย่างที่ดี
9. มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงาน
10. นิสิตควรได้รับรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณทั่วไป และเน้นให้นิสิตให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต

6. ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์

1. รู้จักควบคุมภาวะทางอารมณ์ได้ดี รวมทั้งการแสดงออก

ทางทำทาง สีหน้า และวาจา ได้อย่างเหมาะสม

2. การอบรมให้นักศึกษาเคารพต่อผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้ที่มีความรู้ น้อยกว่าอย่างเท่าเทียม ให้เข้าถึงจิตใจของผู้ที่ด้อยโอกาส และการประสานงาน กับบุคคล หลากหลายบทบาท

3. ต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ในการรับผิดชอบงานที่ทำ และควบคุม อารมณ์ต่อการเผชิญแรงกดดันต่างๆ ให้ได้

4. ต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกให้อยู่ในภาวะ ปกติได้ ไม่แสดงออกซึ่งอารมณ์ฉุนเฉียวปราศจากเหตุผล

5. เรียนรู้การควบคุมอารมณ์ตนเองอย่างเดี่ยวไม่พอ ควรเรียนรู้ การไม่ยั่วยุอารมณ์คนอื่น และถ้าอยู่ในสถานการณ์ของความขัดแย้งทางอารมณ์ ควรวางตัวอย่างไร

6. มีวุฒิภาวะเพียงพอ และไม่แสดงออกในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเมื่อ เกิดภาวะคับขัน

7. ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานจำนวนมากจะต้องเตรียมความ พร้อม ฉลาดทาง EQ และอดทนอย่างมาก

8. เพื่อการควบคุมอารมณ์ เนื่องจากงานที่รับผิดชอบสูงจะสร้าง ความตึงเครียดอย่างมาก และการควบคุมอารมณ์จะเป็นสิ่งสำคัญทั้งต่อตนเองและ ผู้ร่วมงาน

9. มีการควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พอใจ รู้จักรับ รับ อารมณ์

10. ควรมีกิจกรรมที่ช่ววุฒิภาวะทางอารมณ์สำหรับนิสิต และ แนวทางในการบริหารอารมณ์ ความรู้สึกของนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษาควรดูแลนิสิต อย่างใกล้ชิด และเป็นที่พักพิงของนิสิต

7. ด้านอื่นๆ

1. ทำงานเชิงรุกจะเป็นประโยชน์

2. ต้องการให้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้น

3. ให้ความร่วมมือและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานดีมาก มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ถือ เป็นปัจจัยหลักในการทำงานปัจจุบัน ควรมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความสามารถมากขึ้น เช่น การพิมพ์ การจัดการคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การใช้งานโปรแกรม Microsoft Office

5. โดยรวมถือว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่ากับหน่วยงาน สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีอ้างอิงได้ และมีโอกาสสูงที่จะได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ระดับ ชำนาญการ และระดับบริหาร

6. ให้ความร่วมมือประสานกับองค์กรต่อหน่วยงานดีมาก ทำงาน ในหรือนอกสถานที่

7. จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดี ร่วมมือกับกิจกรรมของหน่วยงาน ฉะนั้นจะต้องปรับปรุงตนให้เข้าได้กับเพื่อนพนักงานในทุกโอกาส

8. ถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่น เพื่อ ความก้าวหน้า

9. ควรให้นิสิตได้ตระหนักในเรื่องของความสามัคคี และการใช้ เหตุผลในการตัดสินใจ

ตาราง 21 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตจากการ
ประชุมระดมความเห็นกลุ่ม (Focus Group)

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ พัฒนามนุษย์	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ จัดการ	ประเด็นร่วม
1. อยากให้เน้นเนื้อหาที่ไป ประยุกต์ใช้กับการทำงาน ซึ่ง ทฤษฎีใน Microeconomic และ Macroeconomic ไม่ได้นำมาใช้	1. ได้นำความรู้ไปใช้มากในเรื่อง การเงินการลงทุน	1. หลักสูตรเศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การพัฒนา มนุษย์ ในด้านเนื้อหา มีความ ล่องลอย จับประเด็นไม่ได้
2. ได้นำความรู้ทางด้าน Microeconomic และ Macroeconomic ไปใช้บ้าง แต่ อยากให้เพิ่มรายวิชา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ระหว่าง ประเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการทำงาน	2. หน่วยกิตของหลักสูตร มีความ เหมาะสม	2. รายวิชาในสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การพัฒนา มนุษย์ ดี สามารถเป็นพื้นฐาน ในการศึกษาต่อในอนาคต
3. รายวิชาในสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ เสนอให้ 2 ชั่วโมงแรกเรียน เนื้อหา ส่วน 1 ชั่วโมงหลัง ควร เป็นการนำเหตุการณ์ปัจจุบันมา ประยุกต์ใช้กับวิชาที่เรียน	3. รายวิชาการวิจัยสำหรับนัก เศรษฐศาสตร์ ควรเพิ่มความ กระฉับกระเฉงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในด้าน หลักการ และเครื่องมือ เพราะ บางคนไม่มีพื้นฐานการวิจัย	3. รายวิชาสัมมนาของแต่ละ สาขาวิชา ช่วยนิสิตได้มาก ใน เรื่องของการพูด และการคิด หัวข้อ
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควร เพิ่มการเขียนโครงการ (ฝึกอบรม) + ทักษะ	4. สารนิพนธ์ ควรบังคับให้เริ่มต้น อยู่ในภาคเรียนสุดท้าย และควร กระตุ้นให้เริ่มต้นเร็วขึ้น เช่น ภาคเรียนที่ 1 ทำบทที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ทำบทที่ 2 เป็นการบังคับให้นักศึกษาทำใน แต่ละเทอม	4. รายวิชาเลือกเสรีของหลักสูตร เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ใน แต่ละสาขาวิชา เป็นวิชาเลือก เสรีที่ไม่เสรี
5. รายวิชา EC 564 การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้ลงลึก เท่าที่ควร	5. ในกรณีนิสิตตกค้าง อาจารย์คน ละชุดกับที่เรียนเนื้อหา ต้อง ปรึกษากับอาจารย์คนใหม่ ค่อนข้างเข้ากันไม่ได้ เนื่องจาก เข้มงวดในด้านเนื้อหา	5. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานให้ มากขึ้น และให้มีการศึกษาดู งานในต่างประเทศ
6. รายวิชาเลือกเสรีที่เปิดสอนใน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ พัฒนามนุษย์ น้อยเกินไป บาง วิชาไม่ค่อยได้นำมาใช้	6. รายวิชาเลือกเสรีไม่มีความ หลากหลาย ไม่ตรงกับ ความ สนใจ และการนำไปใช้ ควรเป็น รายวิชาที่เน้นการนำไป ประยุกต์ใช้ได้กับการทำงานให้ มากขึ้น	6. ควรมีการเผยแพร่ทางด้าน E- Book และ Internet ให้มาก ขึ้น
7. รายวิชาเอกส่วนมากเน้นทาง ทฤษฎี		7. นิสิตที่ไม่มีพื้นฐานทาง เศรษฐศาสตร์ควรมีแนวทาง ในการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาการ เป็นต้น

ตาราง 21 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตจากการ
ประชุมระดมความเห็นกลุ่ม (Focus Group) ๖ (ต่อ)

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ พัฒนามนุษย์	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การ จัดการ	ประเด็นร่วม
8. รายวิชา EC 669 สัมมนาการ พัฒนามนุษย์ในโลกปัจจุบัน ดี มี การเชิญวิทยากรมาจากหน่วยงาน ภายนอก ทำให้มีความคิด หลากหลาย	7. กระบวนการทำปริญญานิพนธ์ / สารนิพนธ์ นิสิตมีเรื่อง (หัวข้อ) ที่ สนใจอยากทำอยู่แล้ว แต่อาจารย์ ที่ปรึกษาไม่สนใจเรื่อง (หัวข้อ) ของนิสิต ทำให้มีการส่งต่อไปยัง อาจารย์ท่านอื่น ทำให้นักศึกษา ทั้งการทำปริญญานิพนธ์ / สาร นิพนธ์ เพราะท้อ	8. นิสิตที่ไม่มีพื้นฐานทางด้าน การวิจัย เมื่อศึกษารายวิชา EC 563 การวิจัยสำหรับนัก เศรษฐศาสตร์ แล้ว ยังไม่ เกิดความชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้เวลาทำสารนิพนธ์ ค่อนข้างลำบาก อยากให้ อาจารย์ผู้สอนเตรียมการ สอน
9. รายวิชา EC 565 การจัดการ ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ นิสิต ได้ปฏิบัติการเขียนโครงการน้อย เพราะจำนวนนักศึกษามีน้อย	8. รายวิชา EC 584 การจัดการ สารสนเทศเทคโนโลยี ที่จัดเป็น รายวิชาเอกของสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การจัดการ นั้น ไม่ ตรงกับสาขาวิชาที่เอกที่เรียน เนื่องจากผู้สอนได้ให้นิสิตทำ เว็บไซต์ จึงรู้เพียงการทำเว็บไซต์ เป็น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องและ นำไปใช้สายงาน	9. สาเหตุที่ไม่จบพร้อม เพื่อนฯ (รหัส 48) เพราะ เปลี่ยนแปลงอาจารย์
	9. ได้นำแนวคิดไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน และแต่ละรายวิชา จะให้ความรู้มากกว่าการไปอบรม ในสำนักงาน	10. การเผยแพร่ผลงานทาง Internet ของภาควิชาฯ ยัง มีน้อย
	10. รายวิชา EC 602 การสร้างและ การจัดการวิสัยทัศน์ เป็นรายวิชา ที่ดี เน้นกระบวนการเรียนการ สอน และเหตุการณ์จริง	11. การเปิดรายวิชาเลือกเสรี อยากให้อิสระกับผู้เรียน มากกว่านี้ จะทำให้นักศึกษา รู้จักกันมากขึ้น