

The Quality of Prince of Songkla University's Graduates : Employers' Viewpoints

Chaluay Chevakidagarn¹ Jadsada Mokhagul²
Chukiat Kooptarnond³ Somchart Chulirashaneeekorn⁴
Nida Wuthiwai⁵ Kanyika Chamniprasas⁶
Wongchan Petpichetchian⁷ Anan Chitchamnong⁸
Aree Kanaviwatchai⁹ Malee Hungsapruke¹⁰

¹M.Ed.(Educational Research),

Division of Planning, President's Office,

²M.Sc.(Chemical Physics), Lecturer,

Department of Chemistry, Faculty of Science,

³Doctorat de l'INSA.(Genie Civil), Assistant Professor,

Department of Mechanical Engineering, Faculty of Engineering,

⁴M.S.(Personnel Management), Lecturer,

Department of Business Administration, Faculty of Management Science,

⁵M.Ed.(Higher Education), Assistant Professor,

Department of General Science, Faculty of Science,

⁶M.D.(Medicine), Lecturer,

Department of Orthopedic Surgery and Physical Medicine, Faculty of Medicine,

⁷M.Sc.(Nursing), Assistant Professor,

Department of Surgical Nursing, Faculty of Nursing,

⁸M.Ed.(Higher Education),

Division of Educational Service, Pattani Presidents's Office,

⁹B.Sc.(Mathematics),

Division of Planning, President's Office,

¹⁰B.Econ.(Economics of Public Finance),

Division of Planning, President's Office,

Prince of Songkla University

Abstract

The objectives of this research were to study the quality of Prince of Songkla University's (PSU's) graduates in the employers' viewpoints and to study desirable characteristics of the graduates in the employers' opinions. In this research, both quantitative and qualitative studies were carried out, but emphasis was on the

quantitative study. Qualitative study were used to supplement the quantitative one and were also employed in the discussion of the results. For quantitative study, 1,520 questionnaires were sent to employers of PSU's graduates, and 477 of them were returned for a total of 31.4%. For qualitative study, interviewing was used to get more information and explanation and also to clarify the results from the questionnaires. Purposive sampling was used to select 90 employers of PSU's graduates. Fourteen factors were used to evaluate the quality and performance of PSU's graduates. The employers were also asked to specify the level of their requirement on a list of 15 desirable characteristics of the graduates. The results of the study can be summarized as follows:

From employers' evaluation, PSU's graduates received good average in all 14 factors. The highest factors that received an evaluation score of more than 3.00 were personality, human relationship, self development and hard-working attribute. The lowest factors that received an evaluation score of less than 2.80 were work quality, ability to command, ability to develop subordinates and work efficiency. The results from interviewing employers confirmed with the questionnaires on the highest factors, but disagreed on the lowest factors. The employers interviewed pointed out that most PSU's graduates' work efficiency and work quality were satisfactory.

Out of 15 items on the desirable characteristics of the graduates, 10 of them were required at high level, and the rest were at medium level. The top 3 characteristics which were required by all 3 types of organizations were responsibilities, enthusiasm and hard-working attribute, followed by ability to apply one's knowledge, ability to analyse and solve problems, human relationship, academic knowledge, self-confidence, ability to transfer knowledge and leadership. In the employers' viewpoints, PSU's graduates possessed strong points in academic knowledge, English language, office automation, responsibility, hard-working attribute, human relationship, self-confidence, and personality. However, they had weakpoints in ability to apply the knowledge, creativity, ability to transfer knowledge and verbal skill. Besides, case studies on the quality of graduates of 9 faculties were also provided.

Keywords : PSU's graduate, evaluation of employers' viewpoints

คุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงาน หรือผู้บังคับบัญชา

ฉลุย ชีวกิตาการ¹ เจษฎา โมกขกุล² ชูเกียรติ คุปตานนท์³
สมชาติ จุฬิรัชนิกร⁴ นิดา วุฒิวิทย์⁵ กัญญิกา ชำนิประศาสน์⁶
วงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร⁷ อนันต์ จิตรจำนงค์⁸
อุริย์ คณาวิวัฒน์ไชย⁹ มาลี หังสพฤกษ์¹⁰

¹ค.ม.(วิจัยการศึกษา), เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่

²วท.ม.(เคมีเชิงฟิสิกส์), อาจารย์
ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์

³Doctorat de l'INSA.(Genie Civil), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์

⁴M.S.(Personnel Management), อาจารย์
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ

⁵ค.ม.(อุดมศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์

⁶พ.บ.(แพทยศาสตร์), อาจารย์
ภาควิชาสัตวศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด คณะแพทยศาสตร์

⁷วท.ม.(พยาบาลศาสตร์), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาการพยาบาลสัตวศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์

⁸ค.ม.(อุดมศึกษา), เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี

⁹วท.บ.(คณิตศาสตร์), เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่

¹⁰ศ.บ.(การคลัง), เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา และศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการ
ในทัศนะผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์

ในเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพเสริมเพื่ออธิบายผลการศึกษาในส่วนที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่อาจอธิบายได้ การศึกษาเชิงปริมาณ ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนรวม 1,520 หน่วยงาน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 477 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 90 หน่วยงาน ปัจจัยสำคัญที่ใช้ประเมินคุณภาพบัณฑิตมี 14 ปัจจัย เช่น คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพของงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น และคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามี 15 ข้อ เช่น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความอดทนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

คุณภาพบัณฑิตจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตพบว่า จากการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทั้ง 14 ปัจจัย (คะแนนเฉลี่ย 2.52-3.15) ซึ่งปัจจัยที่มีคะแนนการประเมินสูงกว่า 3.00 ได้แก่ ความประพฤติคุณลักษณะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง และความอดทนในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 2.80 ได้แก่ คุณภาพของงาน ความสามารถในการบังคับบัญชา ความสามารถในการพัฒนาผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพของงาน ในการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ผลการประเมินเชิงปริมาณสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ แต่ปัจจัยที่ผลการประเมินเชิงปริมาณต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ดี เป็นที่พอใจของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา

คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามี 15 ข้อ พบว่า ความต้องการในคุณลักษณะบัณฑิตของหน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐบาล และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่แตกต่างกันมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน รองลงไปได้แก่ ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และความเป็นผู้นำ

การศึกษาคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีจุดแข็งในเรื่องความรู้ทางด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน ใฝ่รู้ และบัณฑิตมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง วางตัวได้เหมาะสม แต่มีจุดอ่อนในเรื่องการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้และทักษะในการพูด ทั้งนี้ได้สรุปคุณภาพบัณฑิตแต่ละคณะเป็นกรณีศึกษาไว้ในรายงานด้วยแล้ว

คำสำคัญ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, การประเมินทัศนคติของผู้จ้างงาน

ความเป็นมาและที่มาของปัญหา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เริ่มเปิดสอนนักศึกษาเมื่อปี พ.ศ.2510 เป็นต้นมา นับเนื่องถึงปี พ.ศ.2540 มหาวิทยาลัยได้ผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานมาแล้ว 26 รุ่น จำนวน 26,537 คน ตลาดแรงงานของบัณฑิตมีทั้งหน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ โดยที่มหาวิทยาลัยมีการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะการทำงานทำ และศึกษาข้อคิดเห็นของบัณฑิตในมุมมองต่างๆ ที่มีต่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

ลักษณะงานที่ต้องการจะทำ และอื่นๆ เป็นประจำทุกปี โดยสอบถามบัณฑิตที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในแต่ละรุ่น ซึ่งเป็นเวลาที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้วประมาณ 6 เดือน อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการติดตามภาวะการทำงานทำ และข้อคิดเห็นของบัณฑิตแล้ว สิ่งที่มหาวิทยาลัยในฐานะผู้ผลิตบัณฑิตตระหนักอยู่ตลอดเวลาก็คือคุณภาพของผลผลิต ซึ่งการศึกษาคุณภาพของผลผลิตของมหาวิทยาลัยสามารถศึกษาได้จากตัวแปรต่างๆ เช่น จากอาจารย์ผู้สอน หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ตัวบัณฑิต และจากผู้ใช้บัณฑิต จากการศึกษาบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติได้ 2 ทางคือ การให้ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และให้บัณฑิตประเมินตนเอง โดยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาสามารถแสดงให้เห็นประจักษ์หรือเป็นความรู้สึกของตนเอง (ทบทวมหาวิทยาลัย, 2530 : 56) ขณะเดียวกันการประเมินผลจากการปฏิบัติงานนับเป็นวิธีการที่ignanแพร่หลายในองค์การต่างๆ เพื่อดูประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบได้จากผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้นๆ ซึ่งมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานได้ ในการวัดผลโครงการพัฒนาองค์การโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นเรื่องสำคัญๆ 4 เรื่องด้วยกันคือ ความรู้ (knowledge) ทัศนคติ (attitude) พฤติกรรม (behavior) และผลงานที่ได้รับ (results) (บวรประพฤตติ, 2520 : 20-21) จากแนวทางดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้เลือกศึกษาและกำหนดแนวคิดในการประเมินคุณภาพบัณฑิตจากผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยให้ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเป็นผู้ประเมิน เนื่องจากผู้ใช้บัณฑิตเป็นตัวแปรที่สำคัญมากประการหนึ่งที่สามารถชี้วัดคุณภาพบัณฑิตได้นอกเหนือจากตัวบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตที่เป็นตัวแปรอื่น

การประเมินคุณภาพบัณฑิตจากผลการประเมินการปฏิบัติงานนั้น ประเด็นสำคัญคือการกำหนดปัจจัยที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพบัณฑิต จากการศึกษาแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งครอบคลุมถึง ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพทางสังคม เป็นต้น และจากการวัดผลโครงการพัฒนาองค์การก็มุ่งเน้นเรื่องความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และผลงานที่ได้รับเช่นกัน ดังนั้นในแบบการประเมินผลการปฏิบัติครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพบัณฑิตไว้ 14 คุณลักษณะ ได้แก่ คุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพของงาน ความอดทนในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่ม การสื่อข้อความ การพัฒนาตนเอง ความประพฤติ บุคลิกลักษณะ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน การควบคุมงาน ความสามารถในการเรียนรู้ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ ความสามารถในการบังคับบัญชา และความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนในการศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชานั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษากรอบความต้องการคุณสมบัติของบัณฑิตของแต่ละหน่วยงาน และได้สรุปคุณสมบัติของบัณฑิตที่หน่วยงานต้องการไว้ 15 ข้อ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การมีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมขณะที่ศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านการบริหาร ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านคอมพิวเตอร์ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ และความเชื่อมั่นในตนเอง

การศึกษาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชานี้ เป็นการศึกษาคุณภาพบัณฑิตในมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตซึ่งเป็นสิ่งที่ยังไม่ได้มีการศึกษาในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต (performance) และคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการผลิตบัณฑิตทุกสาขาวิชามีการแข่งขันกันระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐด้วยกันและกับสถาบันการศึกษาของเอกชน ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์คุณภาพบัณฑิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อจะได้ทราบคุณภาพของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้ทราบคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการทบทวน ปรับปรุง และวางแผนการผลิตบัณฑิตในรุ่นต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณในขั้นต้นแล้ว ได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายและเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายหรือให้คำตอบได้ชัดเจน หลังจากได้ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีแล้ว ได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสรุปผลเป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมด

1. การศึกษาเชิงปริมาณ มีรายละเอียดและวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งครอบคลุมบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกคณะตั้งแต่รุ่นแรก (ปีการศึกษา 2513) ถึงปีการศึกษา 2536 โดยรวบรวมข้อมูลสถานที่ทำงานของบัณฑิตจากสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จากรายชื่อศิษย์เก่าของคณะต่างๆ และจากแบบสำรวจภาวะการทำงานทำของบัณฑิต ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำนวน 1,520 หน่วยงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของ

ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการประเมินคุณภาพบัณฑิตจากแบบฟอร์มการปฏิบัติงานและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินจะให้ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาเลือกบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 1 คนเป็นตัวแทนในการประเมิน ซึ่งจากแบบสอบถามที่ส่งไปเมื่อเดือนสิงหาคม 2538 จำนวน 1,520 หน่วยงาน ได้รับแบบสอบถามคืนมาในช่วงเดือนตุลาคม 2538 จำนวน 477 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 31.4

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และใช้สถิติพื้นฐาน ANOVA (analysis of variance) สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรคุณภาพบัณฑิตและคุณลักษณะของบัณฑิต และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe'-test

การกำหนดคะแนนที่ใช้วัดคุณภาพบัณฑิตทั้ง 14 ปัจจัยได้กำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป แสดงว่า ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 แสดงว่า ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 1.50 แสดงว่า ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง

การกำหนดคะแนนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาได้กำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 2.50 ขึ้นไป แสดงว่า ความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามีในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า ความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามีในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 1.50 แสดงว่า ความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามีในระดับน้อย

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดและวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชามีผู้บังคับบัญชาเป็นบัณฑิตมหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์ และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณในรอบแรก ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากกลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณทั้งหมดจำนวน 477 หน่วยงาน ได้ตัวอย่างแบบเจาะจง 90 หน่วยงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในกรุงเทพฯ 27 หน่วยงานในจำนวน 157 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในภาคใต้ 60 หน่วยงานในจำนวน 246 หน่วยงาน และจากกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในภูมิภาคอื่น ๆ 3 หน่วยงานในจำนวน 74 หน่วยงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากผลของแบบสอบถามเชิงปริมาณในรอบแรก ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และส่วนหนึ่งของคณะผู้วิจัยเป็นผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล และวิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การสัมภาษณ์ได้ข้อมูลถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น

ผลการศึกษา

1. คุณภาพบัณฑิตจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต จากการศึกษาพบว่า บัณฑิตมีผลการปฏิบัติงานในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีทุกปัจจัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.52-3.15 (เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับดี = 2.50-3.49) และจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรคุณภาพบัณฑิตกับประเภทหน่วยงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ประเมินคุณภาพบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8 ปัจจัย โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 5 ปัจจัย ได้แก่ ความประพฤติ บุคลิกลักษณะ ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ การสื่อสารข้อความ คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ การควบคุมงาน ความสามารถในการบังคับบัญชา และความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และจากปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า เกือบทุกปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรัฐบาลประเมินคุณภาพบัณฑิตดีกว่าผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเอกชน ยกเว้นการควบคุม

งานที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ส่วนอีก 6 ปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 1) โดยสรุปคุณภาพบัณฑิตจากการประเมินของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายปัจจัยที่เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ความประพฤติบุคลิกลักษณะ พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.15) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 96 เห็นว่าบัณฑิตมีความประพฤติบุคลิกลักษณะดี มีระเบียบวินัย ไม่ก้าวร้าว มีความเป็นผู้ใหญ่ วางตัวเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ำรงแจ่มใส กระฉับกระเฉงอยู่เสมอ และผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าบัณฑิตกล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง รับผิดชอบสูง กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา

1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.06) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 93 เห็นว่าบัณฑิตเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานกับผู้ร่วมงานได้ทุกระดับ เป็นคนตรงไปตรงมา อ่อนน้อมถ่อมตน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีอัธยาศัยดี พุดจาไพเราะ สุภาพไม่ถือตัว ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นอย่างดี

1.3 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.03) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 90 เห็นว่า บัณฑิตมีการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สนใจศึกษาติดตามวิทยาการใหม่ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กรได้ดี

1.4 ความอดทนในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.02) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 88 เห็นว่าบัณฑิตมีความอดทนในการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำงานที่ยากและละเอียดได้ มีความตั้งใจมุ่งมั่น พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้ง แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมากและต้องทำ

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ย และค่าความแตกต่างของผลการประเมินของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามปัจจัยที่ใช้ประเมิน

ปัจจัยที่ใช้ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย	S.D	(1)	(2)	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 1	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 2	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 3
1. ความประพฤติ บุคลิกลักษณะ	3.15	0.65	**	1-2	3.04	3.24	3.15
2. ความมีมนุษยสัมพันธ์	3.06	0.72	-	-	-	-	-
3. การพัฒนาตนเอง	3.03	0.75	-	-	-	-	-
4. ความอดทนในการปฏิบัติงาน	3.02	0.62	-	-	-	-	-
5. ความสามารถในการเรียนรู้	2.96	0.63	-	-	-	-	-
6. ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ	2.94	0.60	**	1-2	2.79	3.12	3.04
7. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	2.93	0.62	-	-	-	-	-
8. ความคิดริเริ่ม	2.86	0.76	-	-	-	-	-
9. การสื่อข้อความ	2.82	0.74	**	1-2	2.63	2.96	2.88
10. การควบคุมงาน	2.82	0.64	*	-	-	-	-
11. คุณภาพของงาน	2.76	0.75	**	1-2	2.58	2.92	2.67
12. ความสามารถในการบังคับบัญชา	2.73	0.66	*	1-2	2.61	2.77	2.73
13. ความสามารถในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.70	0.69	*	1-2	2.56	2.82	2.86
14. ประสิทธิภาพของงาน	2.52	0.70	**	1-2	2.40	2.61	2.57

(1) ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดย Scheffe'-test
กลุ่ม 1 หมายถึง หน่วยงานเอกชน, กลุ่ม 2 หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล
และกลุ่ม 3 หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในเวลาจำกัดหรือเป็นงานที่ยากและไม่เคยทำมาก่อน ก็สามารถปฏิบัติให้ลุล่วงไปได้ รวมถึงการทำงานนอกเหนือหน้าที่หรือการทำงานล่วงเวลา บัณฑิตได้ทุ่มเทให้กับงานที่ทำได้ดีมาก

1.5 ความสามารถในการเรียนรู้ พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่ประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.96) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตทุกหน่วยงานเห็นว่าบัณฑิตมีความสามารถในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้ รวมทั้งสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ได้เร็วและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้โดยไม่ต้องซี้นะมาก

1.6 ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่ประเมินความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการของบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.94) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 70 เห็นว่า บัณฑิตเป็นผู้มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และสามารถเลือกใช้งานผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 25 เห็นว่า บัณฑิตมีปัญหาเรื่องความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เช่น ไม่กล้าตัดสินใจหรือตัดสินใจช้า เกรงใจเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ร่วมงานที่มีอาวุโสกว่าหรือลักษณะงานที่ต้องวินิจฉัยสั่งการ มีน้อยมาก งานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานร่วมกันแบบ

เพื่อนร่วมงานมากกว่า

1.7 ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.93) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา ทุกหน่วยงานเห็นว่าบัณฑิตมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากบัณฑิตมีความรอบรู้และมีความชำนาญในงานที่ทำ เข้าใจงานได้ดีและเร็ว และรู้จักแก้ไขข้อบกพร่องได้เป็นอย่างดี แม้ในระยะต้นของการทำงานต้องใช้เวลาในการปรับตัวอยู่บ้าง

1.8 ความคิดริเริ่ม พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินคุณภาพบัณฑิตในเรื่องความคิดริเริ่มอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.86) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 43 เห็นว่า บัณฑิตมีความคิดริเริ่ม เนื่องจากบัณฑิตสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีแนวคิดใหม่อยู่เสมอ แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 57 เห็นว่าบัณฑิตไม่ค่อยมีความคิดริเริ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบัณฑิตไม่ต้องแสดงความคิดริเริ่ม เนื่องจากไม่ได้อยู่ในระดับที่ต้องตัดสินใจ งานส่วนใหญ่เป็นงานประจำ ไม่จำเป็นต้องสร้างงานใหม่ ๆ การทำงานยังยึดอยู่กับการทำงานตามระบบเดิม และบัณฑิตส่วนใหญ่มีความคิดในการพัฒนาตนเองมากกว่าคิดถึงองค์กร นอกจากนี้ระบบงานส่วนใหญ่เป็นระบบอาวุโสทำให้บัณฑิตไม่ค่อยกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น

1.9 การสื่อข้อความ พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินคุณภาพบัณฑิตในเรื่องการสื่อข้อความอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.82) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 63 เห็นว่า บัณฑิตมีความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจสามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี ไม่มีปัญหาเรื่องการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 37 เห็นว่า บัณฑิตมีปัญหาในการสื่อข้อความ โดยสังเกตจากการเขียนรายงานหรือการพูด

1.10 การควบคุมงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.82) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 80 เห็นว่า บัณฑิตมีการควบคุมงานดี เนื่องจากบัณฑิตเป็นหัวหน้างานที่ดี รับผิดชอบงานเต็มที่ สามารถทำงานให้

ลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งงานตรงเวลา ผลงานได้ตรงเป้าหมายและได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นเพราะบัณฑิตสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว ส่วนผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ร้อยละ 20 เห็นว่า บัณฑิตมีปัญหาในเรื่องการควบคุมงาน ต้องมีการติดตามกำกับดูแลในบางครั้ง และผลงานที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

1.11 คุณภาพของงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินคุณภาพของงานอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.76) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 90 เห็นว่า คุณภาพงานของบัณฑิตอยู่ในเกณฑ์ดี บัณฑิตมีความสามารถในการทำงานค่อนข้างสูงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา สามารถสร้างระบบงานได้ และตั้งใจทำงานสูง

1.12 ความสามารถในการบังคับบัญชา พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.73) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 40 เห็นว่า บัณฑิตมีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและดูแลติดตามงาน มีศิลปะในการจูงใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสนุกกับการทำงานและมีจะได้รับความร่วมมืออยู่เสมอ คุมทีมงานได้ดี มีเทคนิคจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 60 เห็นว่า บัณฑิตไม่ค่อยมีความสามารถในการบังคับบัญชา เนื่องจากบัณฑิตยังขาดประสบการณ์และความรู้ อีกทั้งมีอาวุโสในการทำงานน้อย

1.13 ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.70) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 44 เห็นว่า บัณฑิตมีความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมาย บัณฑิตพยายามทำงานให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ ทั้งการสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 56 เห็นว่าบัณฑิตยังด้อยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากบัณฑิตมีอาวุโสน้อย ขาดประสบการณ์ และลักษณะของการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ฉะนั้นจึงไม่มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

1.14 ประสิทธิภาพของงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 2.52) และจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 79 เห็นว่า บัณฑิตทำงานมีประสิทธิภาพ ทำงานเร็วและเสร็จทันเวลา ผลงานที่ได้มีมาตรฐานเป็นที่พอใจ และมีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้งานเสร็จตามกำหนด แต่มีผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 21 เห็นว่า ประสิทธิภาพงานของบัณฑิตยังด้อยอยู่ เพราะในการมอบหมายงานบางอย่างต้องคอยติดตามงาน บางครั้งขาดความรอบคอบ ทำงานช้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพราะบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับสายงาน ในบางอาชีพการทำงานจะต้องใช้เวลาปรับตัวในระยะแรก เมื่อมีประสบการณ์ หรือทำงานได้ระยะหนึ่งก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบางอาชีพบัณฑิตจะทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นผลให้ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ด้อยลง

2. คุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา จากคุณสมบัติของบัณฑิตที่หน่วยงานต้องการ 15 ข้อ พบว่า หน่วยงานเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจมีความต้องการในคุณลักษณะของบัณฑิตอยู่ในระดับมาก 10 ข้อซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 2.62-2.94 (เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับมาก = 2.50-3.00) ระดับปานกลาง 5 ข้อซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 2.06-2.43 (เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง = 1.50-2.49) โดย 3 ลำดับแรกที่แต่ละหน่วยงานต้องการในระดับมากเหมือนกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน และจากการหาความแตกต่างของตัวแปรคุณลักษณะของบัณฑิตกับประเภทหน่วยงาน พบว่า ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7 ข้อ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 5 ข้อ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านภาษาต่างประเทศ การมีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมขณะที่ศึกษา และความรู้ความสามารถพิเศษในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ข้อ ได้แก่ ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเมื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า คุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อจะมีค่าความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วย และข้อที่มีค่าความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ามีเกือบทุกข้อหน่วยงานรัฐบาลมีความต้องการสูงกว่าหน่วยงานเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ยกเว้นความรู้ความสามารถพิเศษในด้านภาษาต่างประเทศเป็นคุณลักษณะที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องการมากกว่าหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐบาล (ดังตารางที่ 2)

3. จุดแข็ง จุดอ่อนของบัณฑิตในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา การศึกษาคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีจุดแข็งในเรื่องความรู้ทางด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีในสำนักงาน รวมทั้งมีคุณลักษณะที่ดี คือ รับผิดชอบ ขยันอดทน ใฝ่รู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมมั่นในตนเอง วางตัวได้เหมาะสม แต่มีจุดอ่อนในเรื่องการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการพูด

อภิปรายผล

1. บัณฑิตที่ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาให้คะแนนการประเมินสูงกว่าบัณฑิตอื่น ๆ ได้แก่ ความประพฤติบุคลิก-ลักษณะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง และความอดทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในปัจจัยดังกล่าว พบว่า บัณฑิตมีความประพฤติดี อ่อนน้อมถ่อมตน ตรงไปตรงมา มีความกระตือรือร้น พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายไม่เกี่ยงงาน โดยเฉพาะในเรื่องความอดทนในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นลักษณะเด่นของบัณฑิตในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ลักษณะเด่นดังกล่าวอาจเป็นผลจากการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันขณะศึกษาในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสังคมของการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องและอาจารย์กับศิษย์ การที่ต้องปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นและการช่วยตนเองตลอดเวลา เป็นผลให้ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบัณฑิตมีความพยายามและอดทนในการทำงาน แม้งานจะยาก มีปริมาณมาก และต้องทำในเวลาจำกัดก็สามารถทำงาน

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ระดับความต้องการ และค่าความแตกต่างของความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิต
ในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา จำแนกตามคุณลักษณะที่ต้องการ

ลำดับ ที่	คุณลักษณะที่ต้องการ	คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ	(1)	(2)	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 1	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 2	คะแนน เฉลี่ย กลุ่ม 3
1.	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.94	0.23	มาก	-	-	-	-	-
2.	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.92	0.28	มาก	-	-	-	-	-
3.	ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน	2.88	0.33	มาก	*	1-2	2.83	2.92	2.93
4.	ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ ความรู้ให้เกิดประโยชน์	2.80	0.40	มาก	-	-	-	-	-
5.	ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา	2.79	0.40	มาก	-	-	-	-	-
6.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	2.79	0.40	มาก	*	-	-	-	-
7.	ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา	2.65	0.50	มาก	**	1-2 และ 3-2	2.59	2.72	2.51
8.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	2.65	0.50	มาก	-	-	-	-	-
9.	ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้	2.64	0.50	มาก	**	1-2 และ 3-2	2.56	2.73	2.49
10.	ความเป็นผู้นำ	2.62	0.51	มาก	-	-	-	-	-
11.	ความรู้ความสามารถพิเศษในด้าน คอมพิวเตอร์	2.43	0.62	ปานกลาง	-	-	-	-	-
12.	ความรู้ความสามารถพิเศษในด้าน ภาษาต่างประเทศ	2.31	0.62	ปานกลาง	**	1-2, 3-2 และ 1-3	2.36	2.21	2.63
13.	ความรู้ความสามารถพิเศษในด้าน การบริหาร	2.28	0.55	ปานกลาง	-	-	-	-	-
14.	การมีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรม ขณะที่ศึกษา	2.25	0.56	ปานกลาง	**	1-2 และ 3-2	2.11	2.40	2.00
15.	ความรู้ความสามารถพิเศษในด้าน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2.06	0.58	ปานกลาง	**	1-2 และ 3-2	1.93	2.22	1.84

(1) ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดย Scheffe'-test

กลุ่ม 1 = หน่วยงานเอกชน, กลุ่ม 2 = หน่วยงานรัฐบาล และกลุ่ม 3 = หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ให้ลู่ลวงไปได้อย่างดี ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นที่ต้องการของ
ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาทั้งในหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน

2. ความแตกต่างของตัวแปรคุณภาพบัณฑิตกับ
ประเภทหน่วยงานของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา จากการ
ทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า หน่วยงานรัฐบาลและ
เอกชนประเมินคุณภาพบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ในปัจจัยความประพฤติบุคลิกลักษณะ ความ
สามารถในการวินิจฉัยสั่งการ คุณภาพของงาน ความสามารถ
ในการบังคับบัญชา ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับ
บัญชา และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งตัวแปรคุณภาพ
บัณฑิตที่ผลการประเมินแตกต่างกันนี้ พบว่า ผู้จ้างงานหรือ
ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานเอกชนให้ผลการประเมินคุณภาพ
บัณฑิตต่ำกว่าผลการประเมินจากผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา
จากหน่วยงานรัฐบาล ซึ่งเป็นเพราะหน่วยงานเอกชนมีความ
คาดหวังในผลงานสูงกว่าหน่วยงานรัฐบาล เนื่องจาก
หน่วยงานเอกชนให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าในรูปเงินเดือนและ
ค่าจ้างและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

3. คุณลักษณะของบัณฑิตที่ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับ
บัญชาต้องการในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงาน ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ
และความต้องการดังกล่าวสอดคล้องและคล้ายคลึงกับผลการ
ศึกษาที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และทบวงมหาวิทยาลัย
ได้ศึกษาไว้แล้ว โดยที่ผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกษตร-
ศาสตร์พบว่า คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนายจ้าง
คือ บัณฑิตต้องมีความรู้ดี รอบรู้และจริงจัง มีความรับผิดชอบ
ขยันอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความซื่อสัตย์ ฯลฯ
(ไพฑูริย์ อิงคสุวรรณ และคณะ, 2535) ส่วนผลการศึกษา
ของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนคือ มีความต้องการ
บุคลิกลักษณะในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ
ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530)
อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่ผู้จ้าง
งานหรือผู้บังคับบัญชาพึงประสงค์ จะเป็นคุณลักษณะด้าน
บุคลิกภาพมากกว่าด้านความรู้ความสามารถ

4. ความแตกต่างของตัวแปรคุณลักษณะของบัณฑิต
ที่ความต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชากับประเภท
หน่วยงาน จากการทดสอบค่าความแตกต่างทางสถิติ พบว่า

หน่วยงานเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจประเมินคุณลักษณะ
ของบัณฑิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน
คุณลักษณะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการ
ประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง
ความเป็นผู้นำ นัยหมายความว่า คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น
เป็นที่ต้องการของทุกหน่วยงาน ส่วนคุณลักษณะอื่นที่มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า หน่วยงาน
รัฐบาลต้องการสูงกว่าหน่วยงานเอกชน และหน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจ ยกเว้นคุณลักษณะความรู้ความสามารถพิเศษ
ในด้านภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องการ
มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ

5. ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความมั่นใจ
ว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความรู้ความ
สามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีความเห็นว่าคุณ
ภาพการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ เป็น
สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและ
สัมฤทธิ์ผลในการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ในรอบ 50 ปี (ไพฑูริย์ อิงคสุวรรณ และคณะ,
2535) ที่กล่าวว่าคุณภาพการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับ
ตัวบุคคลนั้นๆ มากกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งตรงกับการศึกษา
คุณลักษณะของบัณฑิตที่ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาต้องการ
3 อันดับแรกคือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความขยันอดทนในการ
ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบัน
การศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งแรกในภาคใต้ ดำเนินงาน
ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลที่จะมุ่งกระจายความเจริญ
และขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ส่วนภูมิภาค
ดังนั้นการดำเนินการผลิตบัณฑิตนอกจากจะสนองความ
ต้องการแรงงานในประเทศแล้ว ส่วนหนึ่งยังต้องสนองความ
ต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาคด้วย ซึ่งจากการสำรวจ
ข้อมูลการทำงานของบัณฑิตในภาคใต้เฉลี่ยในรอบ 10 ปี
ที่ผ่านมา บัณฑิตร้อยละ 50.4 ทำงานในภาคใต้ และการ
ศึกษาคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา
กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นกลุ่ม

ตัวอย่างที่อยู่ในภูมิภาคภาคใต้ ร้อยละ 54.3 และ 66.7 จากการที่ผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาในภูมิภาคภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และส่วนใหญ่เป็นผู้ประเมินคุณภาพบัณฑิต ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับดีทุกปัจจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีบัณฑิตจากสถาบันอื่นเป็นข้อเปรียบเทียบมากนัก แต่ในอนาคตอันใกล้ก็จะมีบัณฑิตของสถาบันระดับอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอื่น เช่น มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

2. คุณลักษณะที่ต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า คุณลักษณะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะเด่นเป็นที่ต้องการของผู้จ้างงานหรือผู้บังคับบัญชาทั้งภาครัฐและเอกชน ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรจะได้มีการพิจารณาทั่วโลก กระบวนการผลิตบัณฑิต อีกทั้งควรปลูกฝังคุณลักษณะนี้เสียให้มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับบัณฑิตเพิ่มขึ้น

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรปรับปรุงหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะและทักษะในการใช้ภาษา รวมทั้งสอนให้บัณฑิตคิดเป็นทำเป็น มีความคิดริเริ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นได้ กล้าแสดงออก มีความต้องการทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้ มีความคิดเชิงพัฒนา สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล และมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

4. ด้านบุคลิกลักษณะ ควรเน้นให้บัณฑิตมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานเป็นทีมได้ รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ รวมทั้งให้บัณฑิตมีความเป็นผู้นำ สามารถบังคับบัญชา และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

5. การศึกษาคุณภาพบัณฑิตครั้งนี้ได้สะท้อนคุณภาพบัณฑิตในภาพรวมของมหาวิทยาลัย แต่จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่มากพอที่จะสะท้อนคุณภาพของบัณฑิตในภาพคณะและสาขาวิชาได้ จึงเป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้บริหารระดับ

คณะและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้หาแนวทางหรือวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิตเป็นรายคณะต่อไป

บรรณานุกรม

- จรรยา เสถบุตร. 2535. "วิจัยเชิงคุณภาพ", วารสารการวัดผลการศึกษา. 14 (กันยายน-ธันวาคม), 25-39.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2531. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณภาพบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการปฏิบัติการกิจการวิจัยคุณภาพบัณฑิต ฝ่ายวิจัย.
- ชิตชนก เชียงขาว. 2531-2532. "การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ", วารสารศึกษาศาสตร์. 5 (ตุลาคม 2531-มกราคม 2532), 91-99.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2527. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน", เอกสารทางวิชาการศูนย์วิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530. รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- บวร ประพฤติดี. 2520. การวัดผลและประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกอบ คูปรัดน์, บรรณาธิการ. 2528. ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผาณิต วิมลรัตน์ปัญญา. 2534. "การวิจัยเชิงคุณภาพ การเขียนรายงาน", ข่าววิจัยการศึกษา. 14 (เมษายน-พฤษภาคม), 3-8.
- ไพฑูริย์ อิงคสุวรรณ และคณะ. 2535. รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทและสัมฤทธิ์ผลในการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในรอบ 50 ปี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- มนัส สุวรรณ. 2534. สัมฤทธิ์ผลในการทำงานของบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กองแผนงาน. 2528-2538. รายงานภาวะการทำงานท่าของบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2528-2538. (สำเนา)

- วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ. 2532. รายงานผลการวิจัยการศึกษาลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม ปี 2533-2547. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สภณา เหลืองวิลาวัณย์. 2533-2534. "การวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล", *ข่าววิจัยการศึกษา*. 14 (ธันวาคม 2533 - มกราคม 2534), 3-8.
- สมเกียรติ สุขนันทพงศ์. 2530-2531. "คุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้างทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล", *วารสารศึกษาศาสตร์*. 4 (ตุลาคม 2530 - มกราคม 2531), 15-19.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2537. รายงานการวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ที.พี.พรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2538. ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เสนาะ ดิยาวี. 2516. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรดา ศุภทรัพย์. 2535. "คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตบริหารธุรกิจที่นายจ้างต้องการ", *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 4 : 2, 32-41.
- Beach, Dale S. 1970. **Personnel : The Management of People at Work**. New York : MacMillan.
- Bellows, Roger. 1961. **Psychology of Personnel in Business and Industry**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Flippo, Edwin B. 1976. **Principles of Personnel Management**. 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- Henewan, Herbert G. III., et al. 1980. **Personnel/Human Resource Management**. 1983 rev.ed. Illinois : Richad D. Irwin, INC. Homewood.
- Irwin, Richad D. 1980. **Principles of Personnel Management**. Illinois : INC. Homewood.
- Kingbury, Joseph B. 1960. **Personnel Administration for Thai Students**. Bangkok : Thammasart University Press.
- Mondy, Wyne R. and Noe, Robert M. 1990. **Human Resource Management Fourth Edition** Boston U.S.A. : Allyn and Bacon.
- McGregor, Douglas. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.
- Stahl, O. Glenn. 1967. **Public Personnel Administration**. 6th ed. New York : Harper & Row Publishers.