

# มหาวิทยาลัยบรรษัทเพื่อการผลิตบัณฑิตยุคใหม่

CORPORATE UNIVERSITY TO PRODUCE A NEW GRADUATES

อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ<sup>1</sup> และภณพร สิงหรา ณ อยุธยา<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

ประเทศไทยเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ต้องอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่นคงและสร้างงาน การก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งความรู้ที่สร้างรายได้เปรียบ ในการแข่งขันนี้ต้องคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนทางธุรกิจ เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่คู่แข่งเลียนแบบได้ยาก และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานต่างๆ จากการระดมความคิดเห็นการประชุมผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เรื่องความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า ปัญหาของมหาวิทยาลัยไทย ยังขาดการระบุดเด่นของมหาวิทยาลัย และบัณฑิตเมื่อเข้าทำงานไม่สามารถเขียนรายงานและนำเสนอได้ การเกิดขึ้นของมหาวิทยาลัยบรรษัท (Corporate University) จึงเป็นแนวโน้มใหม่ของการจัดการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย แนวคิดดังกล่าวมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ทั้งในสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก เช่น โมโตโรลา วอลต์ดิสนีย์ แมคโดนัลด์ ฟอร์ดมอเตอร์ ซึ่งเห็นความสำคัญให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยบรรษัทขึ้น เพื่อแทนที่การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยบรรษัทจึงเป็นทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ

**คำสำคัญ :** มหาวิทยาลัยบรรษัท สังคมแห่งความรู้ การผลิตบัณฑิต

## ABbstract

Thailand is going on the era of knowledge-based economy which is depended on education as a major driver of economic propensity and job creation. Stepping into the learning society or knowledge society of advantages. In creating competitiveness, human resource notion must be concerned as a priority. Sustainable competitiveness of business is as a result of good quality of human resource, moreover, this is difficult for competitors to imitate and necessary in any operation. According to opinions of chief executives in educational institutes on competitive ability of Thai universities. It was found out that the problems of Thai universities is about identification of their differentiation, moreover, the graduates cannot write a report and make a presentation. For this reason, establishment of corporate university becomes a new tendency of educational management and human resourse development in Thailand. The discourse of

<sup>1</sup> รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ uraphenyim@pim.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ phanaphornsir@pim.ac.th

corporate university has been initiated since 1960 in the United State and other nations. Motorola, Walt Disney, Mc Donald and Ford motor are the samples of companies where establish corporate universities instead of their training in which focus on develop specific skills of their employees. Consequently, corporate university becomes new and interesting option.

**Keywords :** Corporate University, Knowledge Society, Graduate Production

## บทนำ

ในสภาวะการณ์เศรษฐกิจโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันรุนแรง มีความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่อความสามารถขององค์การเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ (Laff, 2006: 44) เช่น การแข่งขันทางธุรกิจด้วยการลงทุนข้ามชาติ การหาพันธมิตรธุรกิจหรือคู่ค้าข้ามชาติ เพื่อขยายและสร้างฐานธุรกิจ ในตลาดโลก การควบรวมหรือการซื้อกิจการ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมการผลิตและการบริการ เป็นแรงผลักดันผ่านองค์การสากลจากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการรวมกลุ่มของเขตประเทศ เช่น วิโต้ (WTO) อียู (EU) อาเซียน (ASEAN) นาฟต้า (NAFTA) อาฟต้า (AFTA) เออีซี (AEC) หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเปิดตลาดการค้าเสรีของกลุ่ม 10 ประเทศที่กำลังจะเกิดขึ้นในปี 2015 (Simon & Cao, 2009) ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในภาคีสมาชิก ที่มีเป้าหมายในการเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Single Production Base) การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานที่มีทักษะหรือฝีมือได้อย่างเสรีสามารถดำเนินกระบวนการผลิตและการบริการ โดยใช้ทรัพยากรจากทุกประเทศได้ ซึ่งผลกระทบโดยตรงกับประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ด้านแรงงานที่องค์การของประเทศภาคีจะมีทางเลือกในการจ้างแรงงาน ได้อย่างกว้างขวาง (Employer of Choices) เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่ต้องการของตลาดแรงงานสากลได้มากขึ้น และจากการศึกษา พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2554-2563 แนวโน้มของความต้องการแรงงานในทุกอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย

ร้อยละ 10-13 ต่อปี และความต้องการแรงงาน ของอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นจากจำนวน 121,971 คน เป็นจำนวน 179,756 คน แม้ว่าในภาพรวมของอุตสาหกรรมยังต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในประเทศไทย ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้ในเชิงคุณภาพ นั่นคือ ส่วนใหญ่ขาดทักษะในการปฏิบัติงานจริงและขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่ทำ ผลการวิจัยสภาพปัญหาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยังพบว่าการคัดเลือกบุคลากรไม่เหมาะสมต่องาน ส่งผลทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ผลิตงานไม่ได้คุณภาพตามความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมระดับประเทศ ผลที่ตามมาคือ ต้นทุนขององค์การเพิ่มขึ้น จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าต้นทุนขององค์การเป็นค่าใช้จ่ายที่สำคัญ (Becker et al, 2001) และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด

การแข่งขันในโลกเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) นั้นต้องหาความได้เปรียบทางการแข่งขัน เครื่องมือที่สำคัญ คือ ความรู้ ซึ่งเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ประเทศไทยเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่งและสร้างงาน การก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ที่สร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขันนี้ ต้องคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ (Nonaka, 1991;

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2549; บุญชัย ศิริมหาสาคร, 2550) ความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนทางธุรกิจ เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่ม อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่คู่แข่งชั้นเลียนแบบได้ยาก และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้จากกรอบวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้องค์การที่ต้องการอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารและการดำเนินงานจากในอดีตซึ่งเป็นยุคอุตสาหกรรมที่องค์การต่างสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยศักยภาพและประสิทธิภาพของเครื่องจักรและกระบวนการผลิตหันมาให้ความสำคัญกับศักยภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของทุนทางความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร ดังจะเห็นได้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญเพราะเป็นแหล่งความรู้และเรียนรู้ปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรได้ ดังนั้น คนที่มีความรู้จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นทุนขององค์กร หากองค์กรมีคนที่มีความรู้และมีความสามารถในการจัดการความรู้ที่ดีก็จะสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากองค์กรมีความรู้มากเท่าไร ก็ยังสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเกิดการเรียนรู้มากขึ้นย่อมเกิดการพัฒนาเป็นความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ

องค์กรได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ซึ่งต้องมาจากความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจ

สถาบันอุดมศึกษาก็เป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่ต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในสภาวะการณ์เช่นนี้ นอกจากนี้ ยังจะต้องทำหน้าที่พัฒนาพฤติกรรมและศักยภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน จากภาระเหล่านี้ทำให้ต้องมีการกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจัดการศึกษาในประเทศไทย ยังมีคุณภาพและมาตรฐานอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก พิจารณาจากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับโลก พบว่า ในปี 2555 มีมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจำนวน 7 แห่ง ที่ติดอันดับในจำนวน 200 แห่ง ของมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในเอเชีย ส่วนในระดับภูมิภาคเอเชีย ที่มีการจัดอันดับโดย Asian University Rankings 2012 ซึ่งมีการแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชาต่างๆ นั้น มีมหาวิทยาลัยไทยติดอันดับในจำนวน 100 อันดับแรกเพียงจำนวน 6 แห่ง เท่านั้น จากผลการจัดอันดับจะเห็นได้ว่า คุณภาพมาตรฐานของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ยังไม่สูง ทำให้เห็นว่าจะต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและบูรพาภิวัตน์ ซึ่งเป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN community) ที่มีนโยบายส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวทั้งด้านการเมืองความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม ภายใต้แนวคิดวิสัยทัศน์เดียว (one vision) อัตลักษณ์เดียว (one identity) และประชาคมเดียว (one community) เป็นที่แน่นอนว่า ย่อมทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นจากการส่งเสริมดังกล่าว ส่งผลกระทบทำให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะต้องพัฒนาคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการศึกษาได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

และเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษามี 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพอาจารย์ยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

ที่ผ่านมา การพัฒนาบุคลากรของประเทศไทยก็มีความพยายามในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (2552-2561) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ จัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้เอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม สภาพวิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาไทยก็ยังคงเป็นระบบที่มีความสลับซับซ้อน แม้จะมีการขยายตัวและปรับเปลี่ยนไปมาก แต่ก็ยังไม่ทันกับความจำเป็นของการพัฒนาอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการ ซึ่งข้อสังเกตนี้ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยบางส่วนก็ยังเน้นการผลิตบุคลากรตามแนวความคิดอุดมศึกษาของตะวันตก ทั้งในด้านเป้าหมาย หลักสูตร โครงสร้าง วิธีการเรียนการสอนและคุณค่าต่างๆ โดยมีได้วิเคราะห์และยังไม่ได้ใช้ปัจจัยด้านการจ้างงาน (ตลาด) เป็นตัวชี้้นำการผลิตอย่างแท้จริง ซึ่งผลที่ตามมาทำให้เกิดจุดอ่อนของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นวิชาชีพ ดังนี้

1. คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและคุณภาพของบัณฑิตยังไม่ได้มาตรฐานสากล

1.1 ได้รับวุฒิบัตรที่ด้อยคุณภาพจากการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 หลักสูตรไม่ทันสมัย ขาดความยืดหยุ่น ไม่มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุง

1.3 อาจารย์ยังด้อยมาตรฐานและยังไม่ค่อยสนใจพัฒนาตนเอง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะได้รับค่าตอบแทนต่ำ โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ๆ

2. ขาดระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ดี

3. ขาดเป้าหมายการพัฒนากำลังคนของชาติโดยรวม จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาไม่สนใจที่จะเปลี่ยนวิธีการผลิตบัณฑิต

### แนวโน้มสถาบันอุดมศึกษาไทย

ในการพัฒนาบัณฑิตยุคใหม่ที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN community) นั้น กำลังคนที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาประเทศจะต้องเป็นกำลังคนที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะ เจตคติและมีวินัยในการทำงานที่ดี มีขีดความสามารถที่จะรับถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ มีขีดความสามารถทางเทคนิค (Technical Skills) ด้านอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Skills) ด้านการจัดการและการตลาด (Management and Marketing Skills) ด้านการเป็นผู้ประกอบการที่ดี (Technical Entrepreneur) ในระดับชาติและนานาชาติ และจำเป็นต้องมีขีดความสามารถทางด้านภาษา (Language Skills) และการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Using Skills) มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 24) ยังได้มีการจัดกลุ่มคุณสมบัติของบัณฑิตไว้ ดังนี้

1. กลุ่มคุณลักษณะทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ แต่ละวิชาชีพย่อมมีความแตกต่างกัน

2. กลุ่มความเป็นนักวิชาการ นั้นเป็นความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติม และคงความเป็นนักวิชาการไว้ตลอดไป ทั้งนี้ต้องมีนิสัยใฝ่รู้ในสภาพที่วิทยาการก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถทางภาษา วิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยี

การสื่อสาร สารสนเทศ การใช้วิชาการในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดโทษหรืออันตรายต่อสังคมและต่อตนเอง

3. กลุ่มกระบวนการคิด ตั้งแต่การมีวิจารณญาณ สามารถตีค่าสิ่งต่างๆ ได้และใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสมและสมเหตุสมผลเรียกว่าคิดเป็น

4. กลุ่มความสามารถที่จะพัฒนาและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรม สามารถสร้างงานได้ เรียกว่าทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น

5. กลุ่มความเป็นพลเมืองดีของประเทศของภูมิภาคและของโลก โดยมีค่านิยมความเชื่อที่ถูกต้องสมฐานะ ทั้งด้านสังคมและมนุษยธรรม สามารถยืนหยัดในหลักการ เป็นที่พึ่งของสังคมได้

6. กลุ่มคุณธรรม จริยธรรมตามสมควร แคล้วคลาดของผู้ที่ได้รับการศึกษาดี โดยสอดแทรกอยู่ในพฤติกรรมทุกด้านทั้งกาย วาจาและใจ

จากสาระที่ได้ประมวลมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจที่ชัดเจนตาม ความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะของตนเอง นอกเหนือไปจากการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม แล้วที่สำคัญคือ ควรมุ่งพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุลทั้ง ความรู้ ความสามารถและความดีงาม เพื่อให้บัณฑิตที่จบ จากสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีความสง่างามและเป็น คนดีของสังคมและประเทศชาติ

### คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตยุคใหม่

การจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไปจากของระดับประถมและมัธยมศึกษา ประการแรกเนื่องจากมีความแตกต่างในวุฒิภาวะ (Maturity) ทางความคิดและจิตใจ อันขึ้นอยู่กับอายุ หรือวัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะมีความแตกต่าง ในคุณวุฒิของผู้สอน ซึ่งจะต้องทำการสอนให้มีความลึกซึ้ง

และละเอียด ลักษณะเนื้อหาของการศึกษาในระดับสูง จะต้องอาศัยการค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ ในแง่ของ สังคมสถาบันอุดมศึกษาจะต้องผลิตบัณฑิตที่มีความ รับผิดชอบทางสังคม (Social responsibility) ไม่กระทำ หรือเพิกเฉย ละเลยกระทำการที่ควรกระทำในความ สัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่รอบตัวในสังคม ถึงแม้สถาบัน อุดมศึกษาไทยได้ผลิตบัณฑิต ออกมารับใช้ประเทศชาติ และบัณฑิตส่วนหนึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดมา ก็ตาม แต่คุณภาพบัณฑิตก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อยู่ เสมอ และมีข้อเสนอให้ปรับปรุงด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการคิดเป็นทำเป็น เป็นผู้ที่มีเหตุผล ตลอดจนบูรณาการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมมือร่วมใจ ทำงานด้วยความสมัครสมาน สามัคคีรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีวินัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยความพากเพียรวิริยะอุตสาหะ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้คือ ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555:7) ปัญหาเรื่องคุณภาพบัณฑิตนั้นทุกสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับปรุงสาระและ รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อให้บัณฑิต มีความเป็นมนุษย์ มีโลกทัศน์ที่กว้าง มีความเข้าใจในมรดกและวัฒนธรรมไทย สามารถวิเคราะห์ด้วยเหตุผลและมีทักษะใหม่ที่จะเป็น ในยุคสารสนเทศ และเพิ่มบทบาทของประเทศใน ประชาคมโลก ดังนั้น คุณลักษณะของบัณฑิตของควรมี ลักษณะดังนี้

1. มีความรอบรู้ทางวิชาการในศาสตร์และสาขาที่ ศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
2. มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และมี บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพ
3. มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และ ตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความถูกต้อง
4. มีการศึกษาและเรียนรู้เหตุการณ์ของสังคมโลก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสภาวะแวดล้อม



5. มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่เป็นพื้นฐาน การดำเนินชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนด คุณลักษณะ บัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ 8 ประการ คือ

1. C = Co-operative บัณฑิตมีความสามัคคี รวมพลังร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2. R = Research บัณฑิตพึงใฝ่รู้วิเคราะห์หาข้อมูล ก่อนทำงานทุกอย่าง

3. E = Emotion บัณฑิตพึงปรับตัวได้ในทุก สถานการณ์

4. A = Attitude บัณฑิตพึงมีจิตใจสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

5. T = Technology บัณฑิตพึงมีความรู้และทักษะ ในเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นในการประกอบอาชีพ

6. I = Intelligence บัณฑิตพึงมีความฉลาด ปรารถนา มีความเจริญงอกงามทุกด้านไปพร้อมๆ กัน

7. V = Vision บัณฑิตเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล คาดการณ์ได้อย่างฉลาด ทันสมัย ทันคน ทันโลก

8. E = Ethic บัณฑิตพึงมีคุณธรรมและซื่อสัตย์ต่อ วิชาชีพของตน

นิตยา สำเร็จผล และคณะ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต พบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของบัณฑิตในด้าน ความรู้ความสามารถ โดยการนำความรู้ประยุกต์ใช้กับการวางแผนการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ตลอดเวลา ด้านบุคลิกภาพและจริยธรรม บัณฑิตสามารถวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเป็นผู้นำ รักในสถาบัน มีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันและอดทนในการทำงานและรักษาระเบียบวินัยได้ดี

### การผลิตบัณฑิตยุคใหม่ตามแนวทางของ มหาวิทยาลัยบรรษัท

จากการระดมความคิดเห็นการประชุมผู้บริหาร ระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เรื่อง ความสามารถ

ในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ปี 2558 จัดโดย มูลนิธิ มหาวิทยาลัยวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย (ไอแมท) เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2555 พบว่า ปัญหาของ มหาวิทยาลัยไทยยังขาดการระบุดเด่นของมหาวิทยาลัย และบัณฑิตเมื่อเข้าทำงานไม่สามารถเขียนรายงานและ นำเสนอได้ สอดคล้องกับ รศ.ดร.สมภพ มานะรังสรรค์ อธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้กล่าวไว้ในบทความวารสาร MBA Magazine ไว้ว่า “การเรียน การสอนในมหาวิทยาลัยของไทย ถ้าเรา ใช้คนเป็นตัวตั้ง จะเป็นกุญแจดอกที่สำคัญที่สุดในการไปสู่ความสำเร็จ ทุกเรื่อง ถ้าคนเก่งชะงัดอย่าง อย่างอื่นก็ยุ่งเหยิง ถ้าทุกอย่าง มีพร้อมแต่คนไม่เก่งก็ไปไม่ได้” (สมภพ, 2555) ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่ดีสำหรับมหาวิทยาลัยในการจัดการศึกษา ที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีระบบ คือ การจัดให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการจัดให้ นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง (Work-based Learning) ณ สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ (วิจิตร ศรีสอาน, 2551) จึงเป็นการศึกษาที่ทําร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบ การศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning: WIL) และจากการ วิเคราะห์ระบบการจัดการศึกษาแบบอิงกับการทำงาน (Work-based Learning) ของมหาวิทยาลัยที่จัดตั้ง หรือได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน พบว่า เบื้องหลัง ความสำเร็จของสถาบันทุกแห่ง มีปัจจัยร่วมที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการสร้างหลักสูตรและวิธีการเรียน การสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจ นักศึกษาที่จบการศึกษาได้งานทำ 100% เงินเดือนดี มีอนาคต ระบบบริหารเอกชนมีความคล่องตัว อาจารย์ มีแรงจูงใจ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ และเบื้องหลัง ความสำเร็จทุกโครงการ มีบุคคลสำคัญที่วงการธุรกิจให้ ความเชื่อถือ เป็นผู้ให้แนวคิด ผลักดัน และประสานงาน กับทุกฝ่ายในช่วงจังหวะที่รัฐมีนโยบายและกฎหมาย เอื้ออำนวยให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดการศึกษา (นิพนธ์

พัวพงศกร, 2555) โดยในประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ ประเทศกลุ่มยุโรป สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ได้พัฒนากำลังคนของประเทศโดยการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของประเทศ

การเกิดขึ้นของมหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University) จึงเป็นแนวโน้มใหม่ของการจัดศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย อันที่จริงแนวคิดมหาวิทยาลัยบริษัทในต่างประเทศมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ดังจะเห็นได้จากหน่วยงานและองค์การของประเทศสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก เช่น โมโตโรลา ซันไมโครซิสเต็ม วอลทิสันนี่ แมคโดนัลด์ ไอบีเอ็ม ซีร็อกซ์ ฟอร์ด มอเตอร์ หรือแม้กระทั่งกองทัพอากาศสหรัฐ เห็นความสำคัญให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยบริษัทขึ้นเพื่อแทนที่การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากร มิได้มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้เพื่อรู้วิธีการเรียนรู้และสอดคล้องต่อการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม มหาวิทยาลัยบริษัทจึงเป็นทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจในลักษณะของการเป็นมหาวิทยาลัยและเป็นรูปแบบองค์การพัฒนาศักยภาพของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รศ.ดร.สมภพ มานะรังสรรค์ อธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ที่ได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของมหาวิทยาลัยบริษัทในประเทศไทยไว้ว่า “ในการสร้างคน ต้องคิดนอกกรอบเพราะนอกเหนือจากความรู้ ประสบการณ์ คือ ปัจจัยสำคัญ สถาบันการศึกษาจึงต้องปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของภาคธุรกิจ ซึ่งต้องการบัณฑิตที่เป็น “คนทำงาน” และ “นักจัดการ” จึงนำไปสู่การก่อตั้ง Corporate University หรือมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นจากองค์กรธุรกิจ” (สมภพ, 2557)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบริษัทมีหลากหลายขนาดและรูปแบบ มหาวิทยาลัยซึ่งเปิดมานานับสิบปี เช่น มหาวิทยาลัยโมโตโรลามีรูปแบบคล้ายกับมหาวิทยาลัยทั่วไป คือ มีสถานที่สำหรับการเรียน การสอน ส่วนบางมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเดล (Dell) มหาวิทยาลัย

ซัน (Sun) และมหาวิทยาลัยเวอร์โฟน (Verifone) ไม่มีสถานที่เลยแต่จะมีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยเสมือน ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นแต่ละมหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการแต่ละแห่งต่างกันไป บางแห่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาผลกำไรหรือค่าเล่าเรียน เช่น มหาวิทยาลัยโมโตโรลาและมหาวิทยาลัยดิสนีย์ แต่บางมหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง เช่น มหาวิทยาลัยเจนเนอรัลมอเตอร์ (General Motor) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผู้นำในอนาคตในธุรกิจยานยนต์ของเมืองดีทรอยท์ (Detroit) เป็นต้น

ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยบริษัทแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันดังกล่าวข้างต้น เมียสเตอร์ (Meister) ได้จัดระบบให้มีหลักการและเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของมหาวิทยาลัยบริษัท ที่จะผลักดันพนักงานให้น้ององค์การไปสู่การเป็นหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จระดับหนึ่งของโลก โดยมีเป้าหมายและหลักการ 10 ประการ คือ

1. การเตรียมโอกาสการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมเป้าหมายทางธุรกิจขององค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยบริษัทมีบทบาทสำคัญต่อองค์การในการสร้างความสามารถพื้นฐานและเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ความต้องการเกี่ยวกับกลยุทธ์ของบรรษัท

2. พิจารณารูปแบบของบรรษัทมหาวิทยาลัยในรูปของกระบวนการการเรียนรู้มากกว่าสถานที่ มหาวิทยาลัยบริษัทส่วนมากมีความปรารถนาที่จะเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความถนัดในการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคนด้วยการทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่องค่อยเป็นค่อยไปตลอดระยะเวลาการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การออกแบบหลักสูตรประกอบไปด้วย 3C คือ Corporate Citizenship Contextual Framework และ Core Competency ปัจจุบันพบว่า ลักษณะหนึ่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยบริษัทได้แก่ การมุ่งเน้นการ

ฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรมของบริษัท ซึ่งบริษัทถือว่า ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนชีวิต และวิญญาณของบริษัท ดังนั้น หากสามารถพัฒนาให้ พนักงานทุกคนยึดถือค่านิยมร่วมกันหรือมีความสำนึก ในการเป็นพลเมืองของบริษัทแล้ว จะทำให้บริษัท ประสบความสำเร็จการพัฒนาให้พนักงานเป็นพลเมือง ของบริษัทนี้ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็น ส่วนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและพนักงาน เข้าด้วยกัน จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ในลักษณะนี้ มีความหมายมากกว่าการพัฒนาด้านวิชาชีพ แต่เป็นไป เพื่อให้พนักงานพบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจ ของบริษัท ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้นำไปสร้างเป็น หลักสูตรของมหาวิทยาลัยของแต่ละบริษัท ที่สามารถ เตรียมพนักงานให้มีความเข้าใจในบริบทและกลยุทธ์เชิง ธุรกิจของบริษัท ตลอดจนรู้ถึงบทบาทของตนที่ทำให้ วัตถุประสงค์และเป้าหมายทางธุรกิจของบริษัทบรรลุ ความสำเร็จ

4. จัดการอบรมให้กับสายงานที่ทรงคุณค่าของ องค์การสายงานนี้ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดหา ผู้จำหน่ายสินค้า ผู้จัดจำหน่ายและมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้เตรียมพนักงาน ในอนาคตการจัดอบรมในลักษณะนี้ เรียกได้ว่าเป็น “System-wide Training” หรือการฝึกอบรมในระบบ เปิดกว้าง ซึ่งเป็นแนวโน้มการอบรมที่ได้รับความนิยมมาก ในช่วงปี 1990 เป็นต้นมา การอบรมแบบนี้เป็นสิ่ง ที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นลักษณะของการอบรมเชิงรุก และผู้เข้าร่วมอบรมเป็นสายงานที่ทรงคุณค่าขององค์การ ดังนั้น เหตุผลแฝงในการจัดอบรมในลักษณะนี้ คือ เพื่อทำให้สายงานดังกล่าวเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ ค่านิยม ภารกิจ และเป้าหมายขององค์การ หรือทำให้ เข้าวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเองนอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มความเข้าใจ เชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และทำให้สายงานของบริษัท เช่น ลูกค้า หรือผู้จัดหา ได้เพิ่มโอกาสการประสบความสำเร็จในธุรกิจของเขาด้วย

5. เปลี่ยนรูปแบบจากการอบรมด้วยการสอนมา

เป็นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งมีความหลากหลาย จุดมุ่งเน้น สำคัญของมหาวิทยาลัยบริษัท ได้แก่ ความต้องการให้ เป็นห้องปฏิบัติการทางการเรียนรู้หรือเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งมหาวิทยาลัยบริษัทจะส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งแบบทางการ คือ การฝึกอบรมในชั้นเรียนและการ เรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งแต่ละคนสามารถเรียนรู้ ด้วยตนเอง จากสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต ดาวเทียม และสื่อผสมต่างๆ

6. ส่งเสริมผู้นำองค์การให้เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้อง ในกระบวนการเรียนรู้ หลักการนี้เป็นแนวที่มหาวิทยาลัย บริษัทหลายแห่งได้นำมาใช้ โดยการเปลี่ยนจากผู้สอน จากภายนอกมาเป็นผู้สอนภายในองค์กร ซึ่งก็คือ ตัวผู้บริหารองค์การเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันบทบาท ของผู้บริหารนอกจาก จะเป็นผู้นำในการบริหารองค์การ (Chief Executive Officer: CEO) แล้ว ยังต้องเป็นผู้นำ ในการเรียนรู้ด้วย (Chief Learning Officer) การที่ พนักงานหรือผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยตรงจากตัว ผู้บริหารเอง ทำให้เขาได้รับความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ จริงของผู้สอนนอกจากนั้นการที่ผู้บริหารจะต้องมีบทบาท ในการสอนทำให้เขาต้องการศึกษาอยู่เสมอ จึงนับเป็น ส่วนหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขึ้นภายในองค์กรด้วย

7. เปลี่ยนรูปแบบจากการได้รับการจัดสรรงบประมาณจากองค์การมาเป็นการหางบประมาณด้วย ตนเองและถือเป็นหน่วยธุรกิจหนึ่ง หลักการนี้เป็นกลยุทธ์ ทางงบประมาณซึ่งเรียกว่า “pay for services” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การควรจะจ่ายเงินให้กับมหาวิทยาลัย บริษัท ในลักษณะการจ่ายเพื่อค่าบริการมากกว่าการ แบ่งปันหรือการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการแบบเดิม นอกจากนั้น การนำกลยุทธ์ด้านงบประมาณแบบนี้มาใช้ ยังเป็นการแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยบริษัทมีความ มั่นคงเพียงใดได้ด้วย ซึ่งรูปแบบงบประมาณลักษณะนี้ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

8. มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ไปสู่ระดับโลก ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบริษัทที่มีความพร้อมสูงหลายแห่ง



เช่น Motorola University และ General Electric's Crotonville มีบทบาทหนึ่ง ที่สำคัญคือ การนำพาสถาบันไปสู่ธุรกิจระดับโลก ด้วยการให้ความรู้แก่พนักงาน ลูกค้า และผู้จัดหา ในสาขาต่างประเทศ ให้มีความสามารถเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกันกับบริษัทแม่ ส่งผลให้ธุรกิจของบริษัทเติบโตและมีประสิทธิภาพทั่วโลก

9. สร้างระบบการวัดเพื่อประเมินผลผลิต ให้ดีเท่ากับตัวบ่งชี้ จุดมุ่งหมายสำคัญของมหาวิทยาลัยบริษัท ในการประเมินผลการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินผลผลิตหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มากกว่าการประเมินที่ตัวบ่งชี้ว่ามีผู้เข้าอบรมกี่คน อบรมนานกี่วัน หลังจากการที่เขาได้รับการศึกษาแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้กับองค์การได้เพียงใด เป็นต้น ดังนั้น การประเมินผลนี้จึงต้องปฏิบัติต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานกว่า

10. ใช้ประโยชน์จากมหาวิทยาลัยบริษัทสำหรับผลประโยชน์ด้านการแข่งขันและนำไปสู่ตลาดแห่งใหม่ สิ่งนี้เป็นหลักการประเด็นสุดท้ายของมหาวิทยาลัยบริษัท

ที่จะต้องสร้างสรรค์และดำเนินการให้เกิดขึ้น บริษัทหลายแห่งในปัจจุบันได้ใช้บทบาทของมหาวิทยาลัยบริษัทในการให้การศึกษาแก่ลูกค้าใหม่ซึ่งถือเป็นการเปิดตลาดแห่งใหม่ของบริษัท

โดยสรุป หลักการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบริษัทแต่ละแห่ง อาจมีจุดมุ่งหมาย ในการดำเนินการที่ต่างกันไป แต่เป้าหมายสำคัญร่วมกันคือ การพัฒนาผู้เรียนให้สำเร็จ การศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีงานทำตามสาขา/วิชาชีพ จากการสร้างความเข้มแข็งด้านระบบการเรียนการสอนแบบเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติจริง (Work-based Learning: WBL) ที่สำคัญคือ มีเครือข่ายพันธมิตรและคู่ความร่วมมือ ในการพัฒนาองค์ความรู้และรูปแบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และทักษะจริงให้บัณฑิตได้นำไปใช้ในสังคมการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่อย่างเป็นรูปธรรม บนพื้นฐานความก้าวหน้า การเติบโตที่ยั่งยืน เกิดคุณค่าสูงสุดทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ซึ่งเป็นหัวใจหลักในระบบการศึกษาของทุกประเทศ

## บรรณานุกรม

- นิตยา สำเร็จผล, อานนท์ อาจศิริ, กาญจนา ชินสำราญ, นัสดา อังสุไวย และประเสริฐ ศศิธรโรจนชัย. (2542). *รายงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิต*. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. (2555). *การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนถ และปรียวรรณ กรณล้วน. (2549). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). *จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : แสงดาว.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2551). *บทความทางวิชาการประกอบการเสวนาวิชาการ เนื่องในโอกาสวันสถาปนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครบรอบ 30 ปี. เสวนาวิชาการเนื่องใน โอกาสวันสถาปนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครบรอบ 30 ปี (น. 1-3)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมภพ มานะรังสรรค์. (2555). *PIM วิถีใหม่แห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2555, จาก <http://www.mbamagazine.net/index.php/b-school-category/852-pim>

- สมภพ มานะรังสรรค์. (2557). *Corporate University สร้าง “คน” ตอบโจทย์ธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.cpthailand.com/Default.aspx?tabid=129&articalType=ArticleView&articleId=2483>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=62>
- Becker, L., R.J. Poreda, A.G. Hunt, T.E. Bunch, and M. Rampino. (2001). *Impact event at the Permian-Triassic boundary: Evidence from extraterrestrial noble gases in fullerenes*. Science, 291, 1530-1533, doi:10.1126/science.1057243.
- Laff, M. (2006). *Wanted: CFOs with communications skills*. Retrieved February 13, 2007, from <http://store.astd.org/product.asp?prodid=4282>
- Nonaka, I. (1991). The Knowledge-Creating Company. *Havard Business Review*. (Nov.-Dec.): 96-104.
- Simon, D. F., & Cao, C. (2009). *China's emerging technological edge: Assessing the role of high-end talent*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.



**Uraphen Yimprasert** graduated her Bachelor and Master Degree of Communication Arts, major in Mass Communication and minor in Advertising from Chulalongkorn University in 1988 and 1991. With outstanding educational record, she received a scholarship from Siam University to further study in Doctoral Degree of Higher Education and Administration at Oklahoma State University, USA. After her graduation, she was invited from many universities to reshape the Communication Arts curriculums. She is currently a full time lecturer in Faculty of Communication Arts and also works as Deputy of Management Sciences Faculty at Panyapiwat Institute of Management.



**Ms. Phanaphorn Singhara Na Ayudhaya** graduated her Bachelor of Social Work from the faculty of Social Administration, Thammasat University in 2009. Afterwards, she continued her study in Graduate Diploma in management from University of Exeter, United Kingdom in 2012 and then Master Degree in International Business Management from Bournemouth University, United Kingdom in 2013. At present, she is a full time lecturer in Faculty of Business Administration at Panyapiwat Institute of Management.