การเรียนรู้
จากประสบการณ์จริง
ทางเลือกใหม่ของอุดมศึกษาไทย

Work-based Education, new choice of higher education



ผู้เขียน
เลิศชัย สุธรรมานนท์
มัลลิกา บุญญาศรีรัตน์
ดารา วัธนเวทย์

หน่วยงาน สำนักอธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ISBN : 978-616-7851-05-1





สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 วิกฤติและทางออกจากวิกฤติอุดมศึกษาไทย	7
- วิกฤติอุดมศึกษาไทย	7
- ทางออกจากวิกฤติอุดมศึกษาไทย ข้อเสนอของโครงสร้างเดิม	16
- บรรณานุกรมบทที่ 1	21
บทที่ 2 ปรัชญาและแนวความคิดอันเป็นที่มาของการจัดตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	23
- วิถีใหม่แห่งการเรียนรู้	23
- Corporate University รูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน	31
- บรรณานุกรมบทที่ 2	35
บทที่ 3 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ	36
- มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจในบริบทสากล	36
- สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในบริบทของมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจของ CP ALL	42
- บรรณานุกรมบทที่ 3	46
บทที่ 4 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์กับการจัดการศึกษาแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education)	48
- การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education) ในบริบทสากล	48
- การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในบริบทไทย	52
- การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education) แบบสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	53
- บรรณานุกรมบทที่ 4	71
บทที่ 5 สถานะปัจจุบันของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	72
- ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	73
- คณะวิชาและหลักสูตรการเรียนการสอน	75
บทที่ 6 ผลการดำเนินงานของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	87
- การวัดและประเมินผลมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจในบริบทสากล	87
- การวัดและประเมินผลการดำเนินงานสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	88
- บรรณานุกรมบทที่ 6	95
บทที่ 7 ก้าวสู่ปีที่สิบและก้าวต่อไปของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	97
- ก้าวสู่ปีที่สิบของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	97
- ก้าวต่อไปของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์บนเส้นทาง Corporate University Through Work – based Education	99
- บทสรุป “ส่งท้ายเพื่อการเริ่มใหม่”	101
- บรรณานุกรมบทที่ 7	102
ภาคผนวก	100
ก. เรียบเรียงจากคำบรรยาย เรื่อง Corporate University Panyapiwat Institute of Management	105
ข. เรียบเรียงจากคำบรรยาย เรื่อง ทวิภาคี : วิถีใหม่แห่งการเรียนรู้	113
ค. เรียบเรียงจากคำบรรยาย เรื่อง การศึกษาในทิศทางใหม่	118

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1.1	Global Competitive Index (GCI) ของประเทศไทย	7
ตารางที่ 1.2	ภาพรวมแสดงความสามารถด้านคณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ จากการสำรวจของ OECD เปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศในทวีปเอเชีย	8
ตารางที่ 1.3	จำนวนมหาวิทยาลัยในประเทศแถบเอเชียที่ติดอันดับของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากสำนักต่าง ๆ	9
ตารางที่ 1.4	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประเทศไทยเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายรวมของรัฐบาล ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 - 2013	10
ตารางที่ 1.5	ภาพรวมค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560	11
ตารางที่ 6.1	PIM Student Competency Ready to work	91
ตารางที่ 6.2	The Comparison of PIM 11 Qualification	91
ตารางที่ 6.3	ผลการประเมินประกันคุณภาพภายใน	93
ตารางที่ 6.4	ผลการประเมินประกันคุณภาพภายนอกรอบ 3	94



สารบัญรูปภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	พัฒนาการการศึกษาไทย	16
ภาพที่ 2.1	คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ผู้ก่อตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	24
ภาพที่ 2.2	ภาพนักศึกษาในระบบทวิภาคี ฝึกงานที่ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น	27
ภาพที่ 2.3	ภาพวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ในปัจจุบัน	28
ภาพที่ 2.4	ภาพสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในปัจจุบัน	29
ภาพที่ 2.5	คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ประธานกรรมการบริหารบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มอบทุนการศึกษา ประจำปี ค.ศ. 2016 ให้แก่นักศึกษาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	30
ภาพที่ 2.6	รองศาสตราจารย์ ดร.สมภพ มานะรังสรรค์ อธิการบดีสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	31
ภาพที่ 2.7	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM)	33
ภาพที่ 3.1	Corporate University the Center of Business value chain	36
ภาพที่ 3.2	One-stop Shopping Corporate University	37
ภาพที่ 3.3	History of Corporate Universities	38
ภาพที่ 3.4	ภาพธุรกิจมีการจัดตั้ง Corporate University	39
ภาพที่ 3.5	Corporate Universities Platforms	40
ภาพที่ 3.6	เครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P. Group)	42
ภาพที่ 3.7	CP ALL Corporate University	43
ภาพที่ 3.8	PIM Corporate University	44
ภาพที่ 4.1	Template for good practice	49
ภาพที่ 4.2	PIM's Work – based Education	53
ภาพที่ 4.3	ภาพแสดงการบรรยายในห้องเรียนโดยคณาจารย์มืออาชีพ Work - based Teaching	56
ภาพที่ 4.4	ภาพการเรียนรู้จากห้องปฏิบัติการ Work - based Teaching	56
ภาพที่ 4.5	ภาพแสดงการเรียนรู้จากร้านสะดวกซื้อจำลองเสมือนจริง Work - based Teaching	56
ภาพที่ 4.6	Experience & learning	58
ภาพที่ 4.7	ภาพรางวัลนวัตกรรมอันดับ 8 ของโลก	58
ภาพที่ 4.8	Learning and Development model	59
ภาพที่ 4.9	เวทีประกวดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้าง DNA นักนวัตกร	60
ภาพที่ 4.10	เวทีประกวดนวัตกรรม	60
ภาพที่ 4.11	ผลงานนวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น	61
ภาพที่ 4.12	นวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น	62
ภาพที่ 4.13	ภาพข่าวนวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น	63
ภาพที่ 4.14	สำนักบริการวิชาการ	63
ภาพที่ 4.15	ภาพผลงานวิจัยการบริการวิชาการให้กับการไฟฟ้านครหลวง HR Excellence Center	64
ภาพที่ 4.16	ภาพผลงานศูนย์ China Asian สัมภาษณ์ Ms.Barbara ผู้แทนการค้าสหรัฐฯ โครงการวิจัยเรื่อง TPP	65
ภาพที่ 4.17	Network : สถาบันการศึกษาในประเทศ	66
ภาพที่ 4.18	Network : สถาบันในต่างประเทศ	66
ภาพที่ 4.19	Network : ภาคเอกชน	67
ภาพที่ 4.20	Network : ภาคเอกชน	67
ภาพที่ 4.21	Network : ภาคเอกชน	68
ภาพที่ 4.22	การเยี่ยมชมจากภาครัฐ (คณะผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี)	68
ภาพที่ 4.23	การเยี่ยมชมจากมหาวิทยาลัยไทย (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช)	69
ภาพที่ 4.24	การเยี่ยมชมจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (Cheng Shiu University (CSU) Internship)	69

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

		หน้า
ภาพที่ 4.25	การเยี่ยมชมจากองค์กรธุรกิจ (บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน))	70
ภาพที่ 6.1	Corporate University Evaluation	87
ภาพที่ 6.2	PIM ตอบ 3 ประโยชน์	89
ภาพที่ 6.3	จำนวนนักศึกษารวม	90
ภาพที่ 6.4	อัตลักษณ์นักศึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	90
ภาพที่ 7.1	Civilization & Education	98
ภาพที่ 7.2	Corporate Universities Trend	99
ภาพที่ 7.3	PIM in 2030	100
ภาพที่ ภาคผนวก ก.1	ภาพคุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ บรรยายเรื่อง Innovation and Enterpreneurship in Higher Education ณ ไต้หวัน	104
ภาพที่ ภาคผนวก ข.1	ภาพหนังสือเรื่อง CEO กับความรัก แต่งโดย คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์	112
ภาพที่ ภาคผนวก ค.1	ภาพหนังสือเรื่อง สร้างคนคุณภาพ แต่งโดย คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์	117





คำนำ

หนังสือ “การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทางเลือกใหม่ของอุดมศึกษาไทย Work-based Education, new choice of higher education” เป็นการถอดบทเรียนระดับอุดมศึกษาแบบมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Corporate University ที่มีระบบบริหารจัดการแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง หรือ Work-based Educationในแบบของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ที่ได้ดำเนินมาครบ 12 ปี ในวันที่ 9 มีนาคม 2562

รูปแบบการจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นพลังสร้างสรรค์ส่วนหนึ่งที่ช่วยฉุดระบบอุดมศึกษาไทยออกจากวิกฤติ และเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาระบบอุดมศึกษาไทย

ผู้เขียนต้องขอขอบคุณผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ทุกท่าน ในการสร้างสรรค์ระบบการศึกษานี้ให้สังคมไทยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเห็นถึงทางเลือกของการเรียนในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่าง โดยผ่านแนวคิดที่เชื่อว่า “ความรู้มีอยู่มากมายในภาคธุรกิจ จะทำอย่างไรให้องค์ความรู้เหล่านี้เข้ามาถ่ายทอดสู่ห้องเรียนได้”

จากผู้เขียน
20 ธันวาคม 2561
(พิมพ์ครั้งที่ 2)

บทที่ 1 วิกฤติและทางออกจากวิกฤติอุดมศึกษาไทย

สถานการณ์ด้านการศึกษาของไทยในปัจจุบันจะได้ยินคำว่า “วิกฤติ” มานำหน้าอยู่บ่อยครั้ง “วิกฤติการศึกษาไทย” ฟังดูเป็นคำที่แรง แต่นับวันก็มักจะได้ยินได้ฟังกันมากขึ้น จากสถิติที่สำรวจไว้และมุมมองที่หลากหลายของนักวิชาการในเมืองไทย ได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาไทยนั้นเกิดวิกฤติอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของอาจารย์ รวมไปถึงอันดับของการจัดอันดับในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้คนไทยทุกคนเกิดความกังวลกับอนาคตและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันในสังคมอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ภาครัฐบาล หน่วยงานที่กำกับด้านการศึกษาในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงระดับอุดมศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ที่หวังผลทางการปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเร่งด่วนที่สุด

ในระยะเวลาที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ได้มีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรธุรกิจที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตและประเทศชาติ อีกทั้งถูกคาดหวังให้เป็นสถาบันที่มีบทบาทชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นหลักที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขด้วยวิชาการและปัญญา ความหวังของสังคมและภารกิจที่มีอยู่ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนและรักษาความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป (ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ธีระกุล, 2551) ซึ่งภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษามี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

วิกฤติการศึกษาไทย

เพื่อให้ตระหนักถึงสถานการณ์ด้านการศึกษาของไทย ว่าเราคนไทยควรจะมีความกังวลหรือไม่ อย่างไร จึงขอให้ข้อมูลด้านการศึกษาที่มีการสำรวจและเผยแพร่เป็นการทั่วไป เพื่อประกอบการพิจารณา ใน 2 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลเชิงปริมาณด้านการศึกษาของไทย และข้อมูลเชิงคุณภาพด้านการศึกษาของไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณด้านการศึกษาของไทย

สถิติด้านการศึกษาของไทยจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าสถานะทางการด้านการศึกษาของไทยนั้นค่อนข้างจะอยู่ในภาวะที่น่าเป็นห่วงพอสมควร ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ข้อมูลจาก Global Competitive Index (CGI) จาก World Economic Forum 2017-2018 พบว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขัน อยู่ในอันดับ 32 จาก 137 ประเทศซึ่งเป็นอันดับเดียวกันกับเมื่อปี 2015-2016 และหากพิจารณาในข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านของการศึกษาของประเทศไทยนั้นปรากฏข้อมูลใน 2 ส่วน ได้แก่

1.1 ส่วนที่ 4 ด้านสุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน (4th pillar : Health and Primary Education) พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันในด้านนี้ อยู่ในอันดับ 90 จาก 137 ประเทศ ซึ่งถือว่าอยู่ในอันดับที่ลดลงจากการจัดอันดับในรอบปี 2017-2018 ดังตารางที่ 1.1

1.2 ส่วนที่ 5 ด้านอุดมศึกษาและการฝึกอบรม (5th pillar : Higher Education and Training) พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันในด้านนี้ อยู่ในอันดับ 57 จาก 137 ประเทศ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 Global Competitive Index (GCI) ของประเทศไทย

Index Component	Rank/137	Score (1-7)	Trend	Distance from best
Global Competitiveness Index	32	4.7		
Subindex A: Basic requirements	41	5.1		
1st pillar: Institutions	78	3.8		
2nd pillar: Infrastructure	43	4.7		
3rd pillar: Macroeconomic environment	9	6.2		
4th pillar: Health and primary education	90	5.5		
Subindex B: Efficiency enhancers	35	4.6		
5th pillar: Higher education and training	57	4.6		
6th pillar: Goods market efficiency	33	4.7		
7th pillar: Labor market efficiency	65	4.3		
8th pillar: Financial market development	40	4.4		
9th pillar: Technological readiness	61	4.5		
10th pillar: Market size	18	5.2		
Subindex C: Innovation and sophistication factors	47	3.9		
11th pillar: Business sophistication	42	4.4		
12th pillar: Innovation	50	3.5		

ที่มา : The Global Competitiveness Report 2017- 2018 จาก World Economic Forum

02

2. จากการทดสอบ Program for International Student Assessment (PISA) 2015 จำนวน 72 ประเทศ ในภาพรวม พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 56 ซึ่งเป็นอันดับที่ลดลงจากการสำรวจเมื่อปี 2012 ซึ่งครั้งนั้นไทยอยู่ในอันดับที่ 50 โดยผลประเมิน PISA ของนักเรียนไทยกลุ่มอายุ 15 ปีของไทย มีผลการประเมินจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD (OECD, PISA 2015) ซึ่งผลการประเมินของประเทศไทย ทั้ง 3 ด้านมีดังนี้

2.1 ด้านความสามารถทางคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 421 คะแนน

2.2 ด้านความสามารถด้านการอ่าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 429 คะแนน

2.3 ด้านความสามารถทางวิทยาศาสตร์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 405 คะแนน

หากดูภาพรวมระดับโลกจากการสำรวจ พบว่า นักเรียนจากสิงคโปร์ มีคะแนนความสามารถด้านคณิตศาสตร์สูงที่สุด ในขณะที่นักเรียนจากประเทศและเมืองในแถบเอเชียอีก 5 ประเทศ คือ ญี่ปุ่น ไต้หวัน มาเก๊า เวียดนาม และฮ่องกง ล้วนอยู่ใน 10 อันดับแรก

สำหรับความสามารถด้านการอ่าน ก็พบว่า นักเรียนจากประเทศและเมืองที่มีคะแนนสูงที่สุด 5 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ เอสโทเนีย ญี่ปุ่น ไต้หวัน และฟินแลนด์

ในส่วนของความสามารถทางวิทยาศาสตร์ นักเรียนจากประเทศและเมืองในแถบเอเชียล้วน อยู่ใน 5 อันดับแรก ได้แก่ สิงคโปร์ ฮ่องกง มาเก๊า ไต้หวัน และญี่ปุ่น มีรายละเอียดดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ภาพรวมแสดงความสามารถด้านคณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ จากการสำรวจของ OECD เปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศในทวีปเอเชีย

ความสามารถ	ความสามารถด้านคณิตศาสตร์	ความสามารถด้านการอ่าน	ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์
ค่าเฉลี่ยกลุ่มประเทศOECD	493.0	493.0	490.0
สิงคโปร์	556.0	535.0	564.0
ญี่ปุ่น	538.0	516.0	532.0
ไต้หวัน	532.0	497.0	524.0
มาเก๊า	529.0	509.0	544.0
เวียดนาม	525.0	487.0	495.0
ฮ่องกง	523.0	527.0	548.0
เกาหลีใต้	516.0	517.0	524.0
ไทย	421.0	409.0	415.0
อินโดนีเซีย	403.0	397.0	386.0

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก Program for International Student Assessment (PISA) 2015 จาก OECD

3. ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในแถบทวีปเอเชีย จาก 3 สถาบัน (ค.ศ. 2017 - 2019) พบว่า ประเทศไทยไม่ติด 100 อันดับของการจัดอันดับ Academic Ranking of World Universities (ARWU) แต่ติดใน 500 อันดับ จำนวน 1 มหาวิทยาลัย ส่วนการจัดอันดับของ QS-World Universities Ranking (QS-WUR) พบว่ามีมหาวิทยาลัยไทยอยู่ใน 500 อันดับแรก 2 แห่ง ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาเลเซีย และอินโดนีเซียติดอันดับ 5 และ 3 ตามลำดับ และในการจัดอันดับของ Times Higher Education University Rankings ไม่มีมหาวิทยาลัยไทยติดอันดับ 400 อันดับแรก ในขณะที่สิงคโปร์และมาเลเซีย ติดอันดับ 2 แห่ง รายละเอียด ดังตารางที่ 1.3

03

ตารางที่ 1.3 จำนวนมหาวิทยาลัยในประเทศแถบเอเชียที่ติดอันดับของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากสำนักต่าง ๆ

Country or territory	ARWU Top 100	ARWU Top 500	QS-WUR Top 500	QS-WUR Top 400
ประกาศผลสำหรับ ค.ศ	2017		2018	2019
CHINA	2	45	22	12
HONG KONG	-	5	6	6
INDIA	-	1	9	2
INDONESIA	-	-	3	-
JAPAN	3	17	17	6
KOREA, REP.	-	12	15	9
MALAYSIA	-	2	5	1
PHILIPPINE	-	-	1	-
SINGAPORE	1	2	3	2
THAILAND	-	1	2	-

ที่มา : ปรับปรุงจาก Academic Ranking of World Universities 2017 (ARWU), QS World Universities Rankings 2018 (QS-WUR) and Times Higher Education World University Rankings 2019 (THE-WUR)

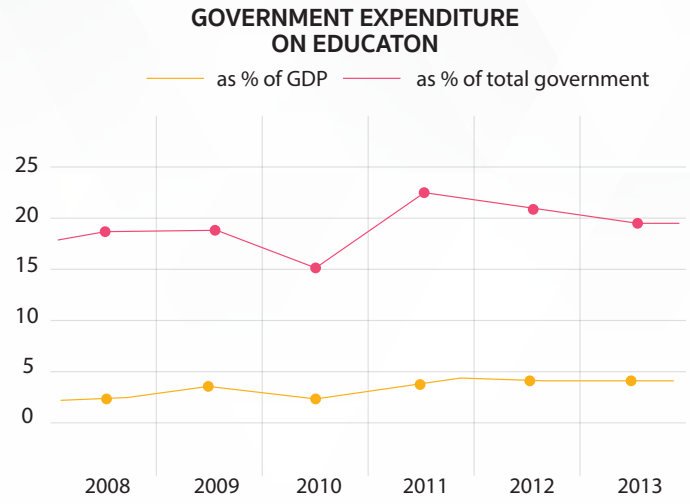


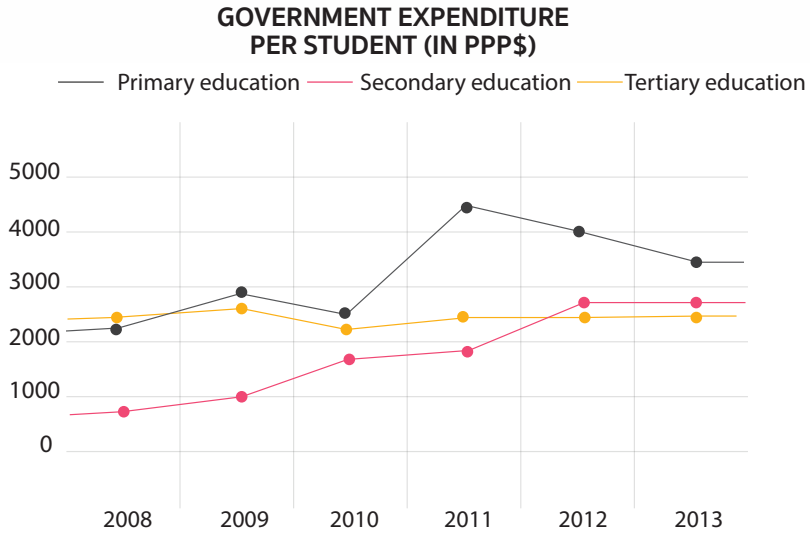
04

4. หากพิจารณาดูจากค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของไทย จากการสำรวจของ Unesco Institute for Statistics พบว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 – 2013 ประเทศไทยทุ่มเทงบประมาณที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประเทศ ประมาณ 1 ใน 5 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายของรัฐทั้งหมด โดยประเทศไทยใช้จำนวนเงินงบประมาณ ในระดับประถมศึกษา อุดมศึกษา และมัธยมศึกษา ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1.4

ตารางที่ 1.4 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประเทศไทยเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายรวมของรัฐบาล ตั้งแต่ปี คศ. 2008 - 2013

Education expanditures





ที่มา : Unesco Institute for Statistics



หมายเหตุ Government expenditure per student (in PPP$): Total public expenditure per pupil or student in the specified level of education, expressed in international dollars (current) adjusted in terms of purchasing power parity (PPP).



05

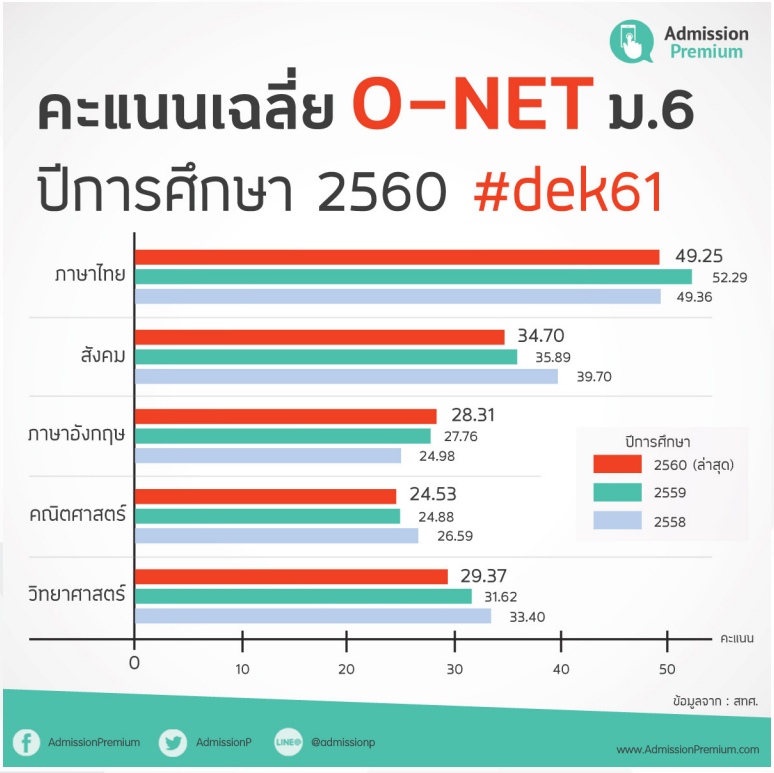
5.ผลการสำรวจภายในประเทศไทย

จากการสำรวจข้างต้น ล้วนเป็นการสำรวจจากแหล่งต่าง ๆ ในต่างประเทศ แต่หากพิจารณาจากการสำรวจด้านการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งมีการสำรวจโดยภาคของรัฐของประเทศไทยได้ทำการทดสอบนักเรียนไทยทั่วประเทศ ปรากฏข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หรือ O-NET (Ordinary National Educational Test) ของนักเรียนไทย ซึ่งเป็นการวัดผลจากการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในนักเรียนชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 โดยจัดสอบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี จัดทดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สำหรับผลทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หรือ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.6 ปีการศึกษา 2560 พบว่า วิชาที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือ วิชาคณิตศาตร์ และวิชาที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด คือ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ในขณะที่มีเพียง 1 วิชา คือ ภาษาไทย ที่นักเรียนไทยชั้น ม.6 สามารถสอบได้ค่าเฉลี่ยเกือบครึ่ง รายละเอียดดังตารางที่ 1.5

ตารางที่ 1.5 ภาพรวมค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560



ที่มา : AdmissionPremium.com

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพด้านการศึกษาของไทย



เมื่อมองภาพอุดมศึกษาไทยทั้งระบบ ก็กล่าวได้ว่าอยู่ในสภาพวิกฤติ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงจะทำให้ประเทศไทยสามารถฟื้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม และสามารถแข่งขันในโลกอนาคตต่อไป โดยสามารถแบ่งพิจารณาเป็น 4 ด้านคือ วิกฤติด้านคุณภาพ วิกฤติด้านความตรงเป้าของปัญหา วิกฤติด้านความเสมอภาค และวิกฤติในเชิงความสามารถในการแข่งขันของชาติ (จรัส สุวรรณเวลา, 2555)

วิกฤติด้านคุณภาพ พบว่า บัณฑิตจากอุดมศึกษาไทยยังมีคุณภาพต่ำห่างจากมาตรฐานสากลอีกมาก การวิจัยในระดับอุดมศึกษายังตื้น ไม่ลึกซึ้ง และไม่เป็นผลจริงจัง คือ อุดมศึกษาสร้างปัญญาไม่ลึก คงตื้นเพียงการท่องจำถ่ายทอด คือ การมีข้อมูลความรู้ที่ปรากฏแล้วจากการถ่ายทอดจากครูด้วยการบรรยาย และเน้นด้วยการสอบ อุดมศึกษาไทยยังขาดความสามารถในการสังเคราะห์ และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น แม้ประเทศไทยจะมีบัณฑิตจบออกมาเป็นหมื่นเป็นแสน แต่เราหานักคิดได้น้อย ปรากฏออกมาในรูปความสามารถในการแข่งขันของชาติ ความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่จะใช้ในสังคมหรือขายออกสู่ตลาดโลกมีน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ อีกทั้ง วิชาการไทยไม่เข้มข้น การศึกษาในประเทศไทยเจาะเฉพาะความรู้บนผิวจำกัดเฉพาะเท่าที่หลักสูตรหรือผู้สอนกำหนด ยิ่งในกรณีที่ผู้วางหลักสูตร สอนเอง และสอบเองด้วยแล้ว ความรู้ที่นิสิตนักศึกษาได้ไปนับว่าแคบมาก การใช้การบรรยายเพียงอย่างเดียวจึงเป็นวิธีถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพต่ำ

วิกฤติด้านความตรงเป้าตรงปัญหา จากการวิเคราะห์ขององค์การยูเนสโก ได้ให้ความสำคัญกับความตรงเป้าของปัญหาเป็นพิเศษ โดยสถาบันอุดมศึกษาควรผลิตนักศึกษา การศึกษาและความรู้ใหม่ ให้ตรงเป้ากับปัญหาของสังคม ดังเช่นการผลิตบัณฑิต การให้ความรู้ต่อเนื่อง การวิจัย การให้บริการรูปแบบต่าง ๆ หรือการชี้นำด้วยวิชาการตรงตามที่สังคมต้องใช้ ทั้งนี้ ต้องปรับการอุดมศึกษาไม่ใช่เป็นไปเพื่ออุดมศึกษาเอง แต่เพื่อสังคม โดยดำเนินการตามความจำเป็นของสังคมอุดมศึกษาที่มีเป้าไม่ตรงกับปัญหาของสังคม หรือการศึกษาที่ทำได้ไม่ตรงเป้าเป็นความด้อยที่ต้องแก้ไข สำหรับอุดมศึกษาไทยนับว่าอยู่ในขั้นวิกฤติ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังอยู่ในขั้นวิกฤติในด้านนี้ คือ ขาดความหลากหลายของสถาบันการศึกษา ขาดความหลากหลายของรูปแบบการศึกษา ขาดความตรงเป้าของหลักสูตรการศึกษา

วิกฤติความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพ พบว่า อุดมศึกษาไทยยังมีปัญหาด้านนี้อยู่ไม่น้อยที่ต้องร่วมกันพิจารณาทั้งระบบและหาทางแก้ไขประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับการวางนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรภายในประเทศเป็นสำคัญ โดยมี 2 ตัวแปร ที่ทำให้เกิดวิกฤติความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพ คือ วิกฤติเชิงปริมาณ ซึ่งระบบอุดมศึกษาไทยยังมีขนาดเล็กเกินไป สามารถรับคนเข้ารับการศึกษาได้น้อยในสัดส่วนของประชากร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องคิดและวางแผนงานในการขยายโอกาสสู่อุดมศึกษาภายใต้ภาวะทรัพยากรภาครัฐเท่าที่มีอยู่ร่วมกับระบบการเงินเพื่ออุดมศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมภาคเอกชนให้จัดบริการอุดมศึกษาในการใช้รูปแบบและเทคโนโลยีที่หลากหลายและอีกตัวแปรหนึ่ง คือ วิกฤติการไม่เท่าเทียมกันในโอกาส คือ การกระจุกตัวและการกระจายที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา ก็มีผลต่อความเสมอภาคในโอกาสเยาวชนที่อยู่ในท้องที่หรือจังหวัดที่ไม่ใช่ที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาย่อมได้รับความลำบากภาพปัจจุบันเช่นนี้จึงมีส่วนลดโอกาสในการเข้าสู่อุดมศึกษาของผู้อยู่ห่างไกล เมื่อประกอบกับฐานะทางเศรษฐกิจแล้ว ผู้ด้อยโอกาสย่อมมีโอกาสน้อยลงไปอีก

วิกฤติความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ โดยอุดมศึกษาควรจะมีบทบาทเป็นฐานของความสามารถในการแข่งขันเพราะประเทศต้องมีกำลังคนที่มีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ฝีมือ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงพอพร้อมกับการมีวิจัยสร้างความรู้ใหม่ที่เพิ่มผลผลิต และเพิ่มคุณภาพให้สามารถก้าวกระโดดไปแข่งขันในสังคมนานาชาติได้ แต่สภาพอุดมศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถรับบทบาทดังกล่าวได้ จะต้องปรับแก้ทั้งคุณภาพบัณฑิต จำนวนบัณฑิต และการวิจัย

จะเห็นได้ว่า สภาพวิกฤติทั้งสามด้านแต่ต้น คือ วิกฤติคุณภาพ วิกฤติความตรงเป้าตรงปัญหา และวิกฤติความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพเป็นเหตุให้เกิดวิกฤติที่สี่ คือ การหย่อนความ

สามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ โดยทั้งนี้มีมุมมองที่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับวิกฤติอุดมศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

ไม่ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐหรือของเอกชน ที่ฉวยโอกาสตอบสนองความต้องการฐานานุภาพ (ปริญญา) ของผู้คนในสังคม เปิดหลักสูตรพิเศษที่ค่าเล่าเรียนแพง บริการแบบเอาใจนักศึกษา ไม่อยากเรียนหนัก ก็ผ่อนให้เรียนเบา ๆ นักศึกษาอยากสอบผ่านแบบไม่ยาก ก็จัดสอบแบบเอาใจ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้และการทดสอบแบบอะลุ่มอล่วย โดยที่บางกรณีหลักสูตรนั้นเกิดจากการคบคิดกันของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ หรือในบ้านเมืองกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหรือคณาจารย์ ที่สมประโยชน์กัน แลกเปลี่ยนปริญญากับผลประโยชน์เป็นเงิน การเปิดหลักสูตรคุณภาพต่ำ หลบเลี่ยงเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพ คือผลกระทบด้านลบหรือผลเสียหายต่อสังคม ซึ่งอาจมีผลร้ายดังต่อไปนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2553)



1. การชักนำความโลภเข้าไปปกคลุมหรือบ่อนเซาะมหาวิทยาลัย ความโลภมันไม่ทำลายมหาวิทยาลัยแบบเห็นชัด แต่มันจะค่อย ๆ กัดกร่อนทำลายกลไกความเข้มแข็งและความดีงามทุกด้านของมหาวิทยาลัย ให้ไม่สามารถทำหน้าที่ที่ถูกต้องของความเป็นมหาวิทยาลัยได้

2. เกิดการสร้างระบบการจัดการและการกำกับดูแล ที่อาจเรียกได้ว่า “ระบบที่เลวร้าย” (corrupted systems) คือแทนที่จะเป็นระบบเพื่อผลประโยชน์ของสังคม ก็จะเป็นระบบเพื่อผลประโยชน์ของสถาบันนั้นเท่านั้น หรือร้ายยิ่งกว่านั้น เพื่อผลประโยชน์ของคนเพียงบางกลุ่ม ที่ยึดอำนาจภายในสถาบันนั้นได้ มีหลายมหาวิทยาลัยที่ดูเสมือนกำลังเดินไปสู่สภาพ “มหาวิทยาลัยที่ไร้ความรับผิดชอบต่อสังคม”

3. เกิดสภาพที่ผู้มีอำนาจในมหาวิทยาลัย สมคบกับผู้มีอำนาจในบ้านเมือง (ซึ่งอาจเป็นผู้มีอำนาจระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น) ร่วมกันผลักดันให้มีหลักสูตรการศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ ในลักษณะที่คุณภาพอยู่ในแผ่นกระดาษ ไม่ได้อยู่ในการปฏิบัติ เกิดหลักสูตรด้อยคุณภาพที่เห็นกันโจ่งแจ้ง เกิดพฤติกรรมการจ้างทำวิทยานิพนธ์ที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเองอาจเป็นผู้รับจ้าง สินจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับศิษย์บิดเบี้ยวไปหมด ความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยก็บิดเบี้ยว แทนที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์เพื่อดำเนินชีวิตของนักวิชาการ (scholar) กลายเป็นเข้ามาเป็นอาจารย์เพื่อเป็นบันไดสู่อำนาจการเมืองหรืออำนาจอื่นที่ไม่ใช่วิชาการ คนเหล่านี้จะทำลายวัฒนธรรม หรือกฎเกณฑ์กติกาที่ส่งเสริมวิชาการไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

4. เกิดการซ้ำเติมสังคมไทย ซึ่งเป็นสังคมนิยมปริญญาอยู่แล้ว ให้รุนแรงยิ่งขึ้น โดยการเข้าไปเป็นแนวร่วมและแสวงประโยชน์ จากการสนองตัณหานั้น ในกรณีเช่นนี้ มหาวิทยาลัยไม่ได้ทำหน้าที่เตือนสติสังคม กลับยุให้เสียสติเพื่อแสวงประโยชน์ให้แก่ตนเอง

5. มหาวิทยาลัยที่ตกอยู่ในสภาพนี้จะไม่ได้ทำหน้าที่ทำนุบำรุงศิลปะ (วิทยา) และวัฒนธรรม ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมเพื่อการสร้างสรรค์ มีแต่การสร้างวัฒนธรรมที่ทำลายกระบวนการทางปัญญา (anti-intellectual)

นอกจากมุมมองด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีความน่าเป็นห่วงแล้ว ยังมีมุมมองที่สะท้อนถึงวิกฤติคุณภาพบัณฑิตศึกษาที่ควรนำมาพิจารณาด้วยเช่นกัน ดังนี้

ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ธีระกุล, (2551) กล่าวว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้มีการดำเนินการมาเป็นระยะเวลานานแล้ว โดยในส่วนของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยของไทยมีการจัดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 โดยเริ่มจากมหาวิทยาลัยเก่าแก่จนถึงปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐบาล มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยเกิดใหม่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ต่างก็เปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มากมายหลายสาขาวิชาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และปรากฏการณ์ที่เด่นชัดคือการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาจากส่วนกลางที่ไปเปิดสอนในภูมิภาคต่าง ๆ ในรูปแบบของวิทยาเขต รูปแบบของความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค และเปิดสอนในรูปแบบของศูนย์การศึกษาตามจังหวัดต่าง ๆ ในขณะที่มีมหาวิทยาลัยจากส่วนภูมิภาคหลายแห่งที่เข้าไปเปิดสอนในส่วนกลาง จึงกล่าวได้ว่ามีการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาไปทั่วประเทศ เป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

ประกอบกับกลุ่มผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มของผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วและประสงค์จะเรียนต่อ ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดในเรื่องเวลาเรียน จึงสนใจที่จะเรียนนอกเวลาราชการ (ภาคพิเศษ) โดยเฉพาะแผน ข (ไม่ทำวิทยานิพนธ์) เป็นจำนวนมาก สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จึงได้เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อรองรับกลุ่มผู้เรียนเหล่านี้สาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งที่มีความพร้อมและไม่มีความพร้อม การเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาในระยะแรก ๆ การแข่งขันยังไม่รุนแรงมากนัก แต่ละสถาบันก็พยายามรักษาคุณภาพไว้ แต่เมื่อสถาบันอุดมศึกษาหลาย ๆ แห่งทั้งของรัฐและเอกชนเห็นเป็นโอกาสที่จะเปิดสอนหลักสูตรระดับ



บัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรภาคพิเศษเพราะไม่ต้องลงทุนมาก แต่มีความต้องการสูง จึงต่างเปิดสอนกันอย่างหลากหลายทั้งรูปแบบและปริมาณ แม้ว่าหลาย ๆ สถาบันจะไม่มีความพร้อมทางด้านอาจารย์ แต่ก็อาศัยอาจารย์จากสถาบันอื่น ๆ ผลัดกันมาสอน หรือแม้กระทั่งให้อาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพและไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาสอน จนทำให้การแข่งขันระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการแข่งขันที่ไม่มีคุณภาพ เพราะอาศัยโอกาสที่สังคมยังมีความต้องการสูง ประกอบกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานไม่ได้ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบอย่างจริงจัง จึงส่งผลให้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่จบออกไปจากสถาบันหลาย ๆ แห่งถูกสังคมมองว่าไม่มีคุณภาพ

ในขณะที่การขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างกว้างขวางจนน่าวิตก สิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กันและเป็นคำถามของสังคมอยู่ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน นั้นคือ เรื่องของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกังวล ที่หลายคนมองว่า ผู้เรียนไม่ได้รับความรู้และประโยชน์มากไปกว่าการได้คุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น และสถาบันที่จัดการศึกษามีการจัดการศึกษาในเชิงพาณิชย์ (พาณิชย์บัณฑิตศึกษาหรือธุรกิจบัณฑิตศึกษา) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ จนเกิดคำกล่าวที่ว่า “จ่ายครบจบแน่” โดยปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในปัจจุบันจึงอาจถือได้ว่าอยู่ในภาวะวิกฤติ โดยเฉพาะวิกฤติในเชิงคุณภาพ

ซึ่งสอดรับกับที่สภาคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (สคบท.) ได้ตระหนักถึงวิกฤติปัญหาในเรื่องนี้จึงได้จัดการประชุมสัมมนาขึ้น เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2549 ณ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ภายใต้หัวข้อ “บัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ” การจัดการประชุมสัมมนาครั้งนี้เป็นการจัดประชุมเพื่อนำปัญหาที่พบในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามานำเสนอเพราะการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษามีความสลับซับซ้อน ในที่ประชุมมีการระดมสมองเพื่อหาข้อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาระดับนี้ ซึ่งพบว่าปัญหาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. ความต้องการของประเทศ กับสาขาที่ผลิตไม่สอดคล้องกัน เพราะมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มุ่งจะผลิตบัณฑิตศึกษาให้ได้จำนวนมาก ๆ โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของสังคม หลายแห่งไม่ได้สำรวจความต้องการของสังคมว่า ต้องการบัณฑิตศาสตร์สาขาใดไปสนองความต้องการได้แต่ผลิตตามแผนเพื่อผลงานในเชิงปริมาณเท่านั้น

2. การเปิดสอนในหลักสูตร/สาขาวิชาที่ไม่ได้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น มหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพทางการแพทย์ แต่ไปเปิดสาขาวิชาอื่นควบคู่ไปด้วย มหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพทางด้านวิศวกรรมก็เปิดสาขาทางการเมืองไปด้วย มหาวิทยาลัยที่มีความถนัดในการผลิตบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์หรือรัฐศาสตร์ก็เปิดสาขาการแพทย์ไปด้วย มหาวิทยาลัยที่เคยผลิตครูอย่างมีคุณภาพก็เปิดสาขาทางธุรกิจไปด้วย เป็นต้น

3. การเปิดสอนแบบธุรกิจบัณฑิตศึกษา มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งมองเห็นการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาในเชิงธุรกิจ ต้องการผลิตให้ได้ปริมาณมาก ๆ เพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจ โดยเปิดศูนย์การศึกษานอกสถาบันเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับสถาบัน การควบคุมคุณภาพอาจไม่ทั่วถึง เป็นเหตุให้คุณภาพของบัณฑิตศึกษาด้อยลงไป

4. การเปิดสอนแผน ก น้อยลงไป แต่เพิ่มจำนวนแผน ข (ไม่ทำวิทยานิพนธ์) มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนให้จบได้เป็นมหาบัณฑิตเพียงเพื่อเป็น Social Credit คนที่ไม่อยากทำวิทยานิพนธ์เพราะจบยากก็หันเหไปเรียนแผน ข โดยทำภาคนิพนธ์ (Independent Study) มหาวิทยาลัยบางแห่งให้ทำวิจัยเป็นกลุ่ม แล้วมหาบัณฑิตเหล่านั้นจะได้ประสบการณ์ตรงเพื่อไปผลิตองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างไร มาเรียนเพียงเพื่อให้สำเร็จได้เร็ว เพื่อให้ได้สำเร็จปริญญามหาบัณฑิตเท่านั้นหรือ “นี่คือปัญหาและวิกฤติทางวิชาการในการผลิตบัณฑิตศึกษา”



จากปัญหาซึ่งถือเป็นวิกฤติดังกล่าวนี้ จึงไม่เพียงเป็นวิกฤติระดับสถาบันเท่านั้นแต่ได้กลายเป็นวิกฤติระดับชาติที่จะต้องร่วมมือกันหาทางแก้ไขเพื่อเรียกความเชื่อถือศรัทธาจากสังคมให้กลับมาโดยเร็ว ดังนั้น มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีภารกิจโดยตรงในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อแก้วิกฤติคุณภาพบัณฑิตศึกษาดังกล่าวร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยจะเห็นได้ว่าหากประเทศไทยจะมีความต้องการในการปฏิรูป

อุดมศึกษาต้องพยายามก้าวให้พ้นวิกฤติ 7 ประการสำคัญ คือ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559)

1. ขาดทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ตัวใครตัวมัน ต่างคนต่างอยู่ และเอาตัวรอดกันเอง แม้สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันจะมีความเป็นอิสระมีเสรีภาพมากขึ้น แต่ผลที่ตามมาคือ ต่างคนต่างอยู่ แข่งขันกันเอง

3. มีความซ้ำซ้อน สูญเปล่าสูง ขาดความร่วมมือกัน ทำให้มีการเปิดหลักสูตรที่ซ้ำซ้อนกันมากขึ้น ก่อให้เกิดการสูญเปล่าสูง

4. การดูแลในเชิงคุณภาพไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้บัณฑิตไม่มีคุณภาพอย่างที่ควรจะเป็น

5. ไม่เชื่อมโยงกับสังคมเท่าที่ควร การรับรู้และผูกพันกับสังคมมีน้อย การเรียนรู้ไม่ทันกับสังคม ในขณะที่สังคมมีปัญหาแต่มหาวิทยาลัยไม่มีคำตอบให้

6. มุ่งประโยชน์เชิงธุรกิจมากกว่าวิชาการ ทำให้ความเข้มแข็งทางวิชาการลดน้อยลงไป

7. ระบบธรรมาภิบาลยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะยึดประสบการณ์สูง หลักการบริหารอุดมศึกษาหรือธรรมาภิบาลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

ทางออกจากวิกฤติอุดมศึกษาไทย และข้อเสนอแนะ

ด้วยความตระหนักต่อวิกฤติอุดมศึกษาไทย และเพื่อให้เข้าใจถึงแนวโน้มด้านการศึกษาที่ควรจะเป็น ดังนั้น จึงควรทำความเข้าใจต่อพัฒนาการของการศึกษาไทย ซึ่งสะท้อนความแตกต่างในแต่ละสมัยอย่างชัดเจน ซึ่งแบ่งยุคของการศึกษาได้เป็น 4 ยุคด้วยกัน ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในยุคที่ 4 (ยุค 4.0) ซึ่งเป็นยุคผลิตภาพ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ดังภาพที่ 1.6

ภาพที่ 1.6 พัฒนาการการศึกษาไทย

การศึกษาไทย 4.0



ที่มา : ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก



1. การศึกษาไทย 1.0 เป็นการศึกษาในยุคเกษตรกรรม ผลผลิตของเราในยุคนี้คือ พืชผัก ผลไม้ กระบวนการผลิตด้วยแรงงานคนและแรงงานสัตว์ อาศัยความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันในการดำรงชีวิต ทักษะส่วนใหญ่เป็นทักษะการอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตเป็นหลัก เป็นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ

2. การศึกษาไทย 2.0 เมื่อเราเข้าสู่ยุคสังคมอุตสาหกรรม สิ่งที่จะตามมา คือ วิถีชีวิตของคนไทยเริ่มเปลี่ยนไป คนไทยหันมานิยมกระแสจากต่างชาติ เห็นว่าแนวทางต่างชาตินิยมนั้นทำให้เก่งและร่ำรวย จึงเกิดการพัฒนาทักษะในแนวโรงงานอุตสาหกรรม (Factory Model) การศึกษาไทยใช้ระบบโรงเรียนตามแนวความคิดใหม่ทั่วโลกตามแนวทางซึ่งเขาจะให้เราคิดตามเขาอยู่เสมอ ความคิดสร้างสรรค์ไม่ต้องเน้นมาก

3. การศึกษาไทย 3.0 ถึงยุคโลกาภิวัฒน์ ประเทศไทยรับเทคโนโลยีเข้ามาชัดเจนและมีกิจกรรมมากขึ้น ทักษะก็เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก การใช้ชีวิตพยายามเดินตามเทคโนโลยี เยาวชนไทยกลายเป็นผู้บริโภค ซื้อ กิน ใช้ ตามกระแสของโลก

4. การศึกษาไทย 4.0 เป็นยุคที่สังคมไทยต้องส่งเสริมการผลิต ความคิด ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารหรือผู้บริการอย่างเดียว ทักษะการผลิตและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จึงจำเป็นเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีความหมายอย่างแท้จริง



และความต้องการของประเทศในปัจจุบันนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งยังควรทำความเข้าใจต่อแนวโน้มด้านการศึกษาของประชาคมโลกด้วย ดังเช่น ยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดภาระด้านการศึกษาในทศวรรษที่ 21 ว่าจะต้องประกอบด้วย “สี่เสาหลัก” ที่เป็นรากฐาน (ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2557) ได้แก่

การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) เน้นการรวมความรู้ที่สำคัญเข้าด้วยกัน มีการศึกษาลงลึกในบางวิชาซึ่งจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการวางรากฐานที่มั่นคง สำหรับคนที่ชอบแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา

การเรียนเพื่อปฏิบัติ (Learning to do) เน้นการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียน ช่วยสร้างความสามารถในการดำรงชีพ อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ทดลองและพัฒนาความสามารถของตน โดยมีส่วนร่วมในโครงการประสบการณ์ในงานอาชีพหรืองานสังคม

การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เน้นให้มนุษย์พัฒนาคุณภาพชีวิตทุกด้านและสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีส่วนในการจรรโลงสิ่งดี ๆ และระงับยับยั้งสิ่งไม่ดี ให้เหมาะสมได้อย่างมีความสุข

การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) เน้นให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน ได้อย่างสันติ มีความรักและเคารพซึ่งกันและกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในผู้อื่นทั้งแง่ประวัติศาสตร์ ธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยมทางจิตใจที่เหมาะที่ควรต่อมวลมนุษย์

อย่างไรก็ตาม เราจะพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา คือ

ด้านนโยบาย

1. การกำหนดนโยบายควรสอดคล้องกับบริบทของสังคม มีความชัดเจนต่อเนื่อง ชัดเจน สามารถชี้นำสังคม เป็นที่ยอมรับและไม่มุ่งประโยชน์ทางการเมือง

2. มีการทบทวน ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ด้านการเรียนการสอน

1. มีการ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน” โดยเน้นให้ผู้เรียนเรียนผ่านการปฏิบัติหรือประสบการณ์ตรง

2. เป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง และผู้เรียนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้จริง

3. มีคณาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสามารถกำกับดูแลให้เป็นไปตามข้อกำหนด

4. ห้องเรียนต้องเป็นห้องเรียนที่มีชีวิต มีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

5. ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมยึดมั่น และบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาล

2. มีระบบการคัดกรอง และการประเมินผลที่มีคุณภาพและเหมาะสม

3. สถานศึกษาต้องมีเสรีภาพทางวิชาการ และในการจัดการศึกษามีอิสรภาพในการบริหารจัดการให้คำชี้แนะและเป็นที่พึ่งของสังคมได้

ด้านสถานที่และงบประมาณ

1. มีอาคารสถานที่และบริเวณที่สะอาด ถูกสุขอนามัย สวยงาม กระตุ้น จูงใจให้อยากมาเรียนและเพียงพอต่อความต้องการ

2. สื่อ อุปกรณ์ เช่น ห้องสมุดที่ทันสมัย หนังสือจำนวนมากให้ค้นคว้าในสิ่งที่อยากรู้ อยากเห็น อยากทำความเข้าใจ มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงห้องเรียนกับโลกกว้างได้

ปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งสอดคล้องกับแนวทางในการเตรียมสร้างทักษะที่ดีของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ดังนี้ (นวพร เรืองสกุล, 2554)

วันเวลาในช่วงเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย ควรมีความหมายยิ่งต่อชีวิตของผู้ก้าวเท้าเข้ามาในรั้วมหาวิทยาลัย ควรเป็นช่วงเวลาทองของชีวิต เป็นที่ที่ได้ลับคมความคิด เป็นช่วงของการก่อรูปของบุคลิกและที่บ่มเพาะความเป็นคน คนหนึ่งที่มีความหมาย เป็นช่วงเวลาแห่งการแสวงหาตัวตนของตน เป็นที่ที่ลองผิด ลองถูก และผิดพลาดได้ โดยไม่เสียหายร้ายแรง เป็นที่ที่ได้ค้นพบว่าตัวเองชอบหรือไม่ชอบอะไร แต่มหาวิทยาลัยของใครหลาย ๆ คนกลับเป็นที่ทนทุกข์ เพราะต้องจำใจเรียนวิชาที่ไม่ชอบ หรือไม่เหมาะกับตน หรือเรียนแล้วไม่ได้อะไร ดังที่อดีตนักศึกษาที่ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานคนหนึ่งเคยบอกว่า “**เป็นสี่ปีที่หายไป ได้จากห้องสมุดด้วยการอ่านเองมากกว่าได้จากห้องเรียน**”

แนวคิดการเตรียมบัณฑิตที่ดี สำหรับเผชิญโลกอนาคต โดยให้ผู้เรียนมีทักษะต่อไปนี้



1. เป็นคนช่างคิด และคิดเป็น (มีศิลปะในการตั้งคำถาม คือรู้จักตั้งคำถามที่ท้าทาย กระตุ้นความคิดให้วิเคราะห์ แยกแยะ ทบทวน หาคำตอบ หาเหตุผล เป็นคำถามลับสมอง ลับความคิด) เป็นคำถามที่นำไปสู่การขยายความรู้ หรือคำถามที่นำไปสู่การแก้ปัญหา ไม่ใช่การสร้างปัญหามากขึ้น หรือเพียงถามเพื่อเอาข้อมูลว่าถูกผิด

2. เขียนเป็น สื่อสารได้ดี มีทักษะทางภาษา

3. หาข้อมูลเป็น และประมวลความเพื่อตัดสินใจจากหลักการ หลักฐาน ข้อมูล ที่ผ่านการกลั่นกรอง พินิจ วิเคราะห์แล้ว

4. ขยัน ทำงานหนัก รับผิดชอบ และทำงานเป็นทีมเป็น คือรู้จักที่จะร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อทำงานใหญ่ ๆ ยาก ๆ ได้สำเร็จ

ทักษะ 4 ประการข้างต้นนั้น สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทักษะ 7 ประการสำหรับอนาคตของคนไทยและทักษะที่ควรพัฒนาให้สอดคล้องและสืบเนื่องกัน โดยสามารถแบ่งเป็น 7 กลุ่มหลัก ได้ดังนี้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

1 มีทักษะในการคิดวิจารณญาณและการประเมิน (Critical Thinking & Evaluation) การที่สังคมไทยเป็นสังคมบริโภคนิยม ทำเฉพาะตามอย่างต่างประเทศนั้นจำเป็นที่เราจะต้องส่งเสริมให้เด็กรุ่นใหม่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีวิจารณญาณพอ ให้เขารู้จักวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เขาเห็น รู้ และใช้ ว่าเหมาะสมหรือไม่เพียงใด การเน้นผู้บริโภคที่ฉลาดเป็นสิ่งจำเป็นมากในสังคมไทย ไม่ใช่ตามอย่างทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยไม่ไตร่ตรอง ทั้งนี้ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพการเมือง เศรษฐกิจในประเทศด้วยพร้อมกันไป

2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เมื่อใช้วิจารณญาณในการมองปัญหาแล้ว เด็กไทยในอนาคตต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะประเด็นและมุมมองต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มองเห็นที่มาที่ไป มองเห็นความเกี่ยวเนื่องและเชื่อมโยงซึ่งกัน รวมถึงการมองความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และกิจกรรมของสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

3 ทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Creativity and Imagination) สังคมไทยมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นในสังคม และถ้าเราเพียงวิเคราะห์ เราไม่สร้างอะไรใหม่ขึ้นมา ก็ยากที่จะพัฒนาได้เต็มที่ และเราก็เป็นผู้ซื้อของต่างประเทศอยู่ตลอด จึงมีความจำเป็นที่เราต้องส่งเสริมคนของเราให้เขามีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการไปในอนาคต คิดไปจนถึงจุดที่ไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้แก่โลกได้

4 ทักษะการผลิตและคิดนวัตกรรม (Productivity and Innovation) เป็นทักษะที่สืบเนื่องกันมาจากข้อที่ 3 เมื่อคิดสร้างสรรค์แล้วต้องนำความคิดสร้างสรรค์นั้นให้เป็นรูปธรรมด้วยการพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ขึ้นมาให้ได้ และมีคุณภาพสูงพอที่จะแข่งกับโลกได้ เพื่อที่สังคมไทยจะไม่เป็นแค่กับดักทางเทคโนโลยีของฝรั่ง ซึ่งจะทำให้เราต้องตามอย่างตะวันตกตลอด ทักษะนี้เป็นทักษะสำคัญที่สังคมไทยต้องเน้นพิเศษ ที่จะทำให้เราก้าวข้ามกับดักตะวันตกไปได้

5 ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา (Change and Problem Solving) ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหานี้สำคัญมากขึ้นอย่างมาก สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เราไม่มีทางหลีกหนีจากการเปลี่ยนแปลงได้ ปัญหาของเด็กจะต้องรับหรือชักนำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในอนาคต ให้เกิดผลดีงามแก่สังคมและแก่ตัวเขาเอง

6 ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง (Communication and Self-Confidence) ในโลกศตวรรษที่ 21 มีเทคโนโลยีการนำการสื่อสาร จึงจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะการสื่อสารโดยเทคโนโลยีแต่เราต้องรู้ทันกับเทคโนโลยีเหล่านี้ด้วยพร้อมกันไป นอกจากนั้นการที่เรามีสินค้า (Product) เพื่อนำเข้าสู่โลกเพื่อขยายไปอย่างกว้างขวาง เราต้องสื่อสารกับโลกได้ดี และมีความมั่นใจในสิ่งที่เราคิดและทำอย่างเพียงพอ

7 ทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Ethics and Responsibility) คุณธรรมและความรับผิดชอบเป็นทักษะสำคัญของอาเซียน เราต้องยึดมั่นในแนวทางนี้ไว้เพื่อสร้างคนของเราให้มีคุณค่ากับสังคมอย่างแท้จริง ให้เป็นสังคมของคนมีคุณภาพและความรับผิดชอบเสียสละและมีจิตสาธารณะพอ เราต้องไม่เห็นแก่ตัวอย่างเอาเป็นเอาตาย ซึ่งตะวันตกเน้นตัวนี้น้อยมาก อันเป็นที่มาของความไม่สงบสุขในโลกปัจจุบัน

จากมุมมองที่หลากหลายของนักวิชาการด้านการศึกษา ประกอบกับสถิติด้านการศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้น ในฐานะที่เป็นประชาชนคนไทย เราคงต้องถามตัวเองว่า ถึงเวลาหรือยังที่ควรจะมีรูปแบบการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ ที่จะสร้างให้เกิดปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้



1. บัณฑิตที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21
2. การเรียน ที่ไม่ต้องเรียนด้วยการท่องจำ
3. บัณฑิตสามารถมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ด้วยตนเอง
4. หลักสูตรที่มาจากความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง
5. บัณฑิตจบแล้วสามารถทำงานได้ทันที
6. มีสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา
7. ได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม
8. และสุดท้าย สี่ปีในรั้วมหาวิทยาลัยจะไม่หายไป แต่สี่ปีในรั้วมหาวิทยาลัยจะเป็นสี่ปีแห่งการฝึกฝนตนเองเพื่อเป็นพลเมืองโลก อย่างแท้จริง

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นวิกฤติและเป็นทางออก จากการวิเคราะห์ที่มีการนำเสนอมาเป็นเวลายาวนาน แต่อยู่ภายใต้โครงสร้างและวิธีการหลักแบบเดิมแต่ความรุนแรงของวิกฤติอุดมศึกษาไทย ต้องการมาตรการที่เป็นการปรับปรุงโครงสร้าง วิธีคิด วิธีการทำงาน ค่านิยม วัฒนธรรมของอุดมศึกษาแบบใหม่ดังจะได้เสนอต่อไป

บรรณานุกรม
บทที่ 1

Academic Ranking of World University 2017 : เข้าถึงได้ที่ http://www.shanghairanking.com/ARWU2017.html

QS World Universities Ranking 2018 : เข้าถึงได้ที่ https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2018

PISA (2015) 2015 Results in Focus : What 15-year-olds know and what they can do with what they know : Program for International Student Assessment (PISA) 2015.

Time Higher Education World University Ranking (2019) : เข้าถึงได้ที่ https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats

UNESCO Institute for Statistics (2014) Higher Education in Asia:Expanding Out, Expanding Up : The rise of graduate education and university research. Montreal, Canada.

UNESCO Institute for Statistics :Thailand Education : เข้าถึงได้ที่ http://www.uis.unesco.org/DataCentre/Pages/country-profile.aspx?code=THA&regioncode=40515/.

World Economic Forum : The Global Competitiveness Report 2017-2018 : เข้าถึงได้ที่ http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2017-2018/.

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2547) CEO โลกตะวันออก ฉบับลีลาบริหารสามมิติ, พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามอินเตอร์บุ๊คส์.

ค่าเฉลี่ย O-NET ม.6 ปีการศึกษา 2560 (2561) : เข้าถึงได้ที่ https://www.admissionpremium.com/content/3488

จรัส สุวรรณเวลา (2555) วิกฤติอุดมศึกษาไทย : ที่มาและที่ไป รวมบทความ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2557) คุณภาพศิษย์เป้าหมายการประเมิน, กรุงเทพฯ : บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.

ประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ธีระกุล (2551) หนังสืองานทักษิณวิชาการ'51 "มหาวิทยาลัยทักษิณกับ ทางแก้วิกฤตของชาติ" (ในโครงการทักษิณวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา) ระหว่างวันที่ 16 - 19 สิงหาคม 2551 หน้า 119 – 143 .

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก, กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) ชี้ 7 วิกฤติอุดมศึกษา – ตามกระแสบริโภคนิยม, ไทยรัฐออนไลน์ วันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2559 เข้าถึงได้ที่ http://www.thairath.co.th/content/99424.

นวพร เรืองสกุล (2554) ที่นี่มีความหมาย...อุดมศึกษากับการฟูมฟักพุทธิปัญญา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพฯ.

วิจารณ์ พานิช (2553) ชุดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะด้านการศึกษา เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของอุดมศึกษาไทย, กรุงเทพฯ : บริษัท แปลน พริ้นติ้ง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) สภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557, กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.


CP ALL
ACADEMY

บทที่ 2
การจัดตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ

วิถีใหม่แห่งการเรียนรู้ อันเป็นที่มาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ผู้ก่อตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการจัดตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ว่า (ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, 2547)

จากการที่ได้ทำงานที่บริษัท เฮิร์ก (ไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทของประเทศเยอรมนีที่มีชื่อเสียงระดับโลก คุณก่อศักดิ์ได้เรียนรู้ถึงการให้ความสำคัญกับภาคปฏิบัติควบคู่กับการเรียนทฤษฎี เนื่องได้ทราบว่าชาวเยอรมนีเมื่อจบมัธยมปลาย หรือ ปวช. แล้วจะสามารถทำงานได้ทันที หลังจากนั้นบุคคลเหล่านั้นก็จะหาโอกาสไปเรียนเพิ่มวุฒิปริญญาตรี – โท จนจบการศึกษาแล้วจึงเริ่มต้น

คุณก่อศักดิ์มีความภูมิใจที่มีเจ้านายคนแรกที่เก่งมาก ทั้ง ๆ ที่จบเพียงชั้นมัธยมปลาย โดยในช่วงที่เขาเป็นเจ้านายของคุณก่อศักดิ์นั้น เข้ามีอายุเพียง 27 ปี โดยมีตำแหน่งอยู่ในระดับ “ฝ่าย” เท่ากับระดับกลางของบริษัท ในขณะที่ชาวเยอรมันระดับ Director หลายคนอายุ 40 ปี และบางคนเป็นดอกเตอร์

สามปีผ่านไป ผลงานของมิสเตอร์สเตร๊าท์โดดเด่นมาก จึงได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทเฮิร์กที่ปากีสถาน 11 ปีต่อมา เมื่ออายุ 41 ปี เขาได้ย้ายกลับสำนักงานใหญ่ที่เยอรมนีเข้ารับตำแหน่งประธานสายปฏิบัติการ ดูแลสำนักงานขายของเฮิร์กทั่วโลก ในช่วงที่เขาได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว ภายใน 14 ปีนี้ บรรดา Director ของเฮิร์กในประเทศไทย ซึ่งอายุร่วม 60 ปีแล้ว ก็ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม ไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ

คุณก่อศักดิ์ศรัทธาแนวคิดของการทำงานควบคู่กับการเรียน และได้ทำเช่นนั้นกับตนเองด้วย คือเรียนปริญญาตรีภาคค่ำพร้อมกับทำงานในเวลากลางวัน 6 ปีผ่านไป คุณก่อศักดิ์มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุเท่ากัน แต่เรียนจบปริญญาโทมาเริ่มงานในตำแหน่งที่ต่ำที่สุดขององค์กร แต่เวลานั้นคุณก่อศักดิ์ได้เป็นกรรมการผู้จัดการของ 4 บริษัทเมื่ออายุเพียง 28 ปี คุณก่อศักดิ์กล่าวว่า

> **“เป็นโชคดีของผมที่ท่านประธาน ธนินท์ เจียรวนนท์ มีนโยบายเปิดโอกาสให้คนหนุ่มรุ่นใหม่ได้มีเวทีแสดงความสามารถ จึงขยายบริษัทในเครือฯ อย่างรวดเร็วในช่วงนั้น”**





ภาพที่ 2.1 คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ผู้ก่อตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

คุณก่อศักดิ์ จึงอยากสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาของไทย ได้ทำงานควบคู่กับการเรียน เพราะเชื่อว่าชีวิตการทำงานจะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างรอบด้าน และมีวุฒิภาวะสูงกว่าคนที่เรียนอย่างเดียว ใช้ชีวิตอยู่แค่ในห้องสี่เหลี่ยมแคบ ๆ โดยได้ริเริ่มโครงการทวิภาคีโดยร่วมกับกรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 มาจนกระทั่งปัจจุบันซึ่งโครงการมีความเจริญก้าวหน้าโดยลำดับ ตามข้อมูลที่สรุปได้ดังนี้



วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2536 มีพิธีลงนามระหว่างบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และกรมอาชีวศึกษา ในข้อตกลงความร่วมมือเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาการผลิตกำลังคนด้านการค้าปลีก พัฒนาหลักสูตร พัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวะและการฝึกงานนักเรียน / นักศึกษา ซึ่งเป้าหมายด้านพัฒนาหลักสูตร และพัฒนากำลังคนด้านค้าปลีก คือ หลักสูตรพาณิชยกรรม สาขาการค้าปลีกแบบทวิภาคี ซึ่งออกแบบให้นักเรียนได้เรียนและทำงานไปในเวลาเดียวกัน โดยบริษัทฯ ร่วมกำหนดเนื้อหา และจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ สำหรับเป้าหมายในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูวิชาชีพประเภทพาณิชยการ ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการบริหารการค้าปลีกความก้าวหน้าทางเนื้อหาและเทคโนโลยีของธุรกิจค้าปลีก สำหรับเป้าหมายการฝึกงานคือให้โอกาสนักเรียน/นักศึกษา สาขาพาณิชยการรูปแบบปกติ ได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยเริ่มแรกบริษัทฯ ได้รับนักเรียน/นักศึกษาเข้าฝึกงานทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. หลักสูตรปกติ เข้าฝึกงานในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น โดยหลักสูตร ปวช. จะฝึกงาน 400 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 ½ เดือน ส่วนหลักสูตร ปวส. นักศึกษาจะฝึกงาน 200 ชั่วโมง หรือประมาณ 1 ½ เดือน โดยที่นักเรียน/นักศึกษาที่ผ่าน การฝึกงานจะได้รับประกาศนียบัตรจากบริษัทฯ ด้วย ซึ่งปัจจุบันโครงการฝึกงานแบบนี้ยังคงดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่องขณะที่ดำเนินการฝึกงานนักเรียน/นักศึกษาระบบปกติไปนั้น บริษัทฯ ได้เริ่มการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก (ระบบทวิภาคี) ร่วมกับกรมอาชีวะศึกษาจนประสบความสำเร็จ หลักสูตรประกาศใช้และสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนตามระบบทวิภาครุ่นแรกในปี 2538 โดยเป็นหลักสูตร 3 ปี ที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญที่วิทยาลัยฯ บริษัทจัดการเรียนการสอนวิชาค้าปลีก 6 วิชา 44 หน่วยกิต และจัดการปฏิบัติงานให้แก่นักเรียนจำนวน 3,168 ชั่วโมง โดยให้นักเรียนเรียนที่วิทยาลัย และปฏิบัติงานที่บริษัทอย่างละครึ่งวัน

ในขณะที่นักเรียนทวิภาคี ปวช. รุ่นแรกเรียนอยู่ บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ปวส. ไปพร้อมกันเพื่อรองรับให้นักเรียน ปวช. รุ่นแรกได้เรียนต่อในหลักสูตรที่สูงขึ้น การพัฒนาหลักสูตร ปวส. ในครั้งนั้นได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งขึ้นจากกรมอาชีวศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญระบบทวิภาคีจากประเทศเยอรมนี “Professor Rudolf Mann” เป็นที่ปรึกษาและร่วมกันผลักดันจนสำเร็จ และประกาศใช้ใน ปี พ.ศ. 2540 และรับนักศึกษา ปวส. ทวิภาคีค้าปลีกเข้าเรียนใน ปี พ.ศ. 2541 โดยเป็นหลักสูตร 2 ปี บริษัทฯ จัดการเรียนการสอนที่บริษัทฯ 4 วิชา 32 หน่วยกิต และจัดการปฏิบัติงานนักศึกษา 2,304 ชั่วโมง



ในปี พ.ศ. 2542 ได้ขยายฐานการศึกษาไปสู่ระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี กับวิทยาลัยพาณิชยการบางนา อันเนื่องมาจากบริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องยกระดับความรู้ สติปัญญาและทักษะของนักศึกษาทวิภาคีระดับปริญญาตรี จึงได้ร่วมมือกับสถาบันราชภัฏสวนดุสิต จนประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2544 มีนักศึกษาปริญญาตรีระบบทวิภาคีรุ่นแรก

ในการเรียนการสอนระบบทวิภาคี นอกจากวิชาการที่นักเรียนต้องเรียนที่สถานศึกษาแล้ว ในเรื่องวิชาชีพ บริษัทฯ จะเป็นผู้สอนและจัดให้มีการฝึกอาชีพที่ร้านสาขา ซึ่งก็ได้มีการปรับปรุงและพัฒนามาโดยตลอด จากเดิมที่เริ่มต้นโครงการ นักเรียนจะเรียนที่วิทยาลัย ½ วันและมาฝึกปฏิบัติงานที่สาขาอีก ½ วัน ซึ่งเมื่อพบปัญหา เช่น การเดินทางไม่สะดวก นักเรียนไม่ไปทำงาน จึงมีการเปลี่ยนระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยกำหนดให้ใน 1 สัปดาห์ เรียนที่วิทยาลัย 1-2 วันและมาฝึกปฏิบัติงานที่ร้าน 4-5 วัน และในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนแรกเรียนที่วิทยาลัยอย่างเดียวในภาคการศึกษาแรก และภาคการศึกษาต่อไปเรียนที่วิทยาลัย 1-2 วัน และฝึกปฏิบัติงานที่ร้าน 4-5 วัน โดยมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน ทำให้นักเรียนนักศึกษาใช้เวลาอย่างมีคุณค่ามากขึ้น

ในส่วนของการฝึกอาชีพนั้น บริษัทฯ ได้มอบหมายให้ผู้จัดการร้านเป็นครูฝึกที่จะต้องสอนงานและประเมินผลนักเรียน และเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะผู้จัดการร้านถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานในร้านมากที่สุด ซึ่งในระดับ ปวช. จะเรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานร้าน จนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการร้าน ส่วนระดับ ปวส. เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการร้าน ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการจัดสัมมนาครูฝึกฯ เพื่อให้ผู้จัดการร้านได้รับทราบบทบาทหน้าที่และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียนด้วย

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่เคยหยุดนิ่งที่จะพัฒนาการเรียนการฝึกอาชีพ นอกเหนือจากการปรับปรุงกระบวนการข้างต้น บริษัทฯ ได้นำรูปแบบในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพของประเทศอังกฤษ (NVQ : Nation Vocational Qualification) ประเทศออสเตรเลีย (CBT : Competency Base Training) รวมถึงการศึกษาทวิภาคีอุดมศึกษา Berufsakademie จากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการฝึกอาชีพ มีการออกแบบเนื้อหารายวิชาที่อยู่ในหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรมาตรฐานของบริษัทฯ มีคู่มือสำหรับนักเรียนและคู่มือสำหรับผู้จัดการร้าน เพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและมีรูปแบบการประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจริง (Competency) เทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระดับนั้น ๆ

จากจุดเริ่มต้นการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2538 ในระดับ ปวช. มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาร่วมโครงการ 6 วิทยาลัย และมีจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฯ ครั้งแรก 177 คน ในปี 2546 ได้เพิ่มจำนวนเป็น 25 วิทยาลัย (กรุงเทพฯ และปริมณฑล 15 วิทยาลัย และต่างจังหวัด 10 วิทยาลัย) และในปัจจุบันมีวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาทั้งในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัดร่วมโครงการกับบริษัทฯ จำนวน 71 วิทยาลัย (กรุงเทพฯ และปริมณฑล 18 วิทยาลัย ภาคกลาง 7 วิทยาลัย ภาคเหนือ 16 วิทยาลัย ภาคใต้ 8 วิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 วิทยาลัย ภาคตะวันออก 9 วิทยาลัย) (วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์, 2559)



ภาพที่ 2.2 ภาพนักศึกษาในระบบทวิภาคี ฝึกงานที่ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น



นักเรียน/นักศึกษาโครงการทวิภาคี นับว่าได้เปรียบกว่านักเรียน/นักศึกษาภาคปกติ เนื่องจากได้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้งานทุกขั้นตอนและการบริหารงานร้าน 7-ELEVEN ได้ฝึกปฏิบัติงานจากการทำงานจริง และได้รับประสบการณ์จากการทำงานจริง ๆ ซึ่งนักเรียน/นักศึกษาภาคปกตินั้นจะได้เรียนทฤษฎีในห้องเรียนอย่างเดียว อาจจะมีการฝึกงานประมาณ 1-2 เดือนเท่านั้น แต่สำหรับนักเรียนทวิภาคีจะได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติตลอดระยะเวลาเรียนของหลักสูตรซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ มีความชำนาญและเกิดทักษะในการทำงาน ฝึกความอดทน มีความแข็งแกร่ง รู้จักแก้ปัญหา ได้เรียนรู้โลกแห่งอาชีพ เรียนรู้จากการได้เห็นและสัมผัสแบบอย่างที่ดีและไม่ดี และที่สำคัญทำให้นักเรียนมีคุณค่าเพิ่ม (Value added) มีโอกาสที่ได้ทำงานสูงกว่านักเรียนภาคปกติ อีกทั้งในระหว่างการฝึกงานก็ยังได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง และได้รับมีสิทธิ์ สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ลาไปเรียน ลาหยุดเพื่อสอบ สวัสดิการประกันสังคม รวมทั้งบริษัทฯ ยังจ่ายค่าหน่วยกิตและค่าหนังสือให้กับนักเรียนตลอดหลักสูตร ในส่วนของพนักงานบริษัทฯ ที่สมัครเข้าเรียนก็ยังคงมีสิทธิ์ได้รับโบนัสประจำปีเหมือนกับพนักงานคนอื่น ๆ นักเรียนทวิภาคีทุกคนเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิบัตรผ่านการศึกษา และใบผ่านงาน อีกทั้งยังสามารถเข้าทำงานกับบริษัท หรือจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไปก็ได้ ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายการศึกษารองรับไว้จนถึงระดับปริญญาโท ขึ้นอยู่กับโอกาส ความสามารถและศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาแต่ละคน





ปี พ.ศ. 2546 บริษัทพัฒนาโครงการซี.พี. วิทยาลัยนวัตกรรม ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เปิดสอนในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารเทคโนโลยี หมวดวิชาเทคโนโลยีค้าปลีก (Retail Technology)

จะเห็นได้ว่า จากการที่คุณก่อศักดิ์ได้เล็งเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาแบบเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจึงทำให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้เข้าไปมีส่วนช่วยผลักดันรูปแบบการศึกษาดังกล่าวให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดพัฒนาการก้าวที่สำคัญของการจัดการศึกษาอีกครั้ง ดังนี้

เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการจัดตั้งสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาขึ้น โดยซื้อกิจการมาจากโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์ และตั้งในนาม บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนกรุงเทพเทคนิคนนท์ เป็น โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนธุรกิจ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ต่อมาวันที่ 11 มกราคม 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ให้โรงเรียนฯ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร และเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2555 ได้ขอเปลี่ยนแปลงรายการในตราสารจัดตั้งโรงเรียน หมวด 1 ชื่อประเภทระดับการศึกษา เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนธุรกิจ เป็น วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยได้ดำเนินการเปิดรับนักเรียนนักศึกษาใหม่ตั้งแต่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นมา โดยจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการเรียนการสอนโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เรียนทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการตลอดเวลาของหลักสูตร

ภาพที่ 2.3 ภาพวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ในปัจจุบัน





ในวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2550 เมื่อรูปแบบการศึกษาแบบการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติ (Work-based Education) เริ่มเป็นที่รู้จักในสังคมไทยระดับหนึ่ง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จึงได้ก่อตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยผสมผสานระหว่างความรู้ในเชิงวิชาการกับภาคปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษาของสถาบันทุกคนได้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ก่อนจบการศึกษา เพื่อเป็นกำลังหลักของสังคม

ภาพที่ 2.4 ภาพสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในปัจจุบัน



สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาแบบ Corporate University ที่สามารถประสาทปริญญาได้ โดยใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบ Work-based Education เพื่อสร้างนักจัดการสมัยใหม่ในสาขาวิชาต่าง ๆ ดังแนวคิดของคุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ดังนี้

ภาพที่ 2.5 คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ ประธานกรรมการบริหารบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มอบทุนการศึกษา ประจำปี ค.ศ. 2016 ให้แก่นักศึกษาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์



“ซีพี ออลล์ เห็นความสำคัญของการ “ปลูกคน” จึงได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่เยาวชน และเป็น CSR หลักของบริษัทที่ทำมาตลอด ด้วยการสร้างความตระหนักและเตรียมพร้อมให้กับเยาวชนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะการสร้างพนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางด้านการค้า การบริการ การลงทุน และแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

หากคนไทยเป็นนักจัดการที่มีคุณภาพฝีมือถึง ต่างชาติก็จะเชื่อถือคนไทย ไม่ต้องขนนักจัดการมาจากต่างประเทศ ตนจึงเน้นย้ำว่าการศึกษาไทยจะต้องมุ่งสร้างให้คนไทยเป็นนักจัดการที่มีคุณภาพ

สำหรับคุณสมบัติของนักจัดการที่มีคุณภาพในมุมมองของ ซีพี ออลล์ มี 3 ประการหลักๆ คือ เริ่มจากต้องเป็นคนรักงาน ทุ่มเทกับงาน ทรหดอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ถอยง่าย ๆ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา พยายามแก้ปัญหาให้ลุล่วง และคุณสมบัติประการสุดท้ายก็คือ ต้องซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งในส่วนของ ซีพี ออลล์ ได้ก่อตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เข้าสู่ปีที่ 10 (ค.ศ. 2017) แล้ว เพื่อมุ่งสร้างนักจัดการที่มีคุณภาพ”

(ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, พี ไอ เอ็ม แมกกาซีน, 2555)

Corporate University รูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน ที่ปิดช่องว่างด้านการศึกษาไทย

Corporate University หรือผู้รู้บางท่านเรียกว่า มหาวิทยาลัยบริษัท คือมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งโดยบริษัทเอกชน ที่ต้องการสร้างและฝึกฝนบุคลากร ให้มีทักษะความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทได้เต็มที่มากที่สุด

Corporate University หรือว่ามหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ เริ่มก่อกำเนิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาในช่วงเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา คือ เปลี่ยนผ่านจากการผลิตที่เรียกว่า การผลิตที่ขึ้นกับภาคการผลิต (Production Based Economy) มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจที่ขึ้นกับภาคบริการ (Service Based Economy) ในสมัยนั้นอเมริกาเสมือนเป็นโรงงานของโลก (Global Factory) ในช่วงก่อนสงครามครั้งที่ 2 อเมริกาเป็นศูนย์กลางการผลิต เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม ผลิตและส่งออกมากที่สุดในโลก แต่เมื่อสงครามโลกสิ้นสุดลง การมุ่งการผลิตก็เปลี่ยนฐานการผลิตไปยังประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อเมริกาจึงเปลี่ยนฐานของเศรษฐกิจไปสู่การเป็น Service Based Economy สถานการณ์ดังกล่าว มีความใกล้เคียงกับสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านเศรษฐกิจของสังคมไทย ซึ่งเห็นได้ว่าการมุ่งสู่ภาคเศรษฐกิจหรือการผลิตนั้น ประเทศไทยไม่สามารถรับจ้างผลิต ที่เรียกว่าเป็น OEM (Original Equipment Manufacturer) ได้อีกต่อไป เนื่องจากไม่มีเทคโนโลยีของตัวเอง ไม่มีตราสินค้า (Brand name) ของตัวเอง ทุกอย่างอาศัยการสั่งจ้างผลิตมาจากต่างประเทศ ทั้งเทคโนโลยี ทั้ง R&D ตรายี่ห้อสินค้า ธุรกิจไทยมีหน้าที่เพียงแค่รับจ้างผลิตเท่านั้น ซึ่งอุตสาหกรรมเกือบทั้งหมดของไทยเป็นเช่นนี้ จนกล่าวได้ว่า มีตราสินค้า (Brand name) ที่ออกสู่ตลาดต่างประเทศได้เองมีน้อยมาก ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องขึ้นชั้นไปเป็น Service Based Economy ดังเช่นสหรัฐอเมริกา จึงทำให้รูปแบบของการศึกษาแบบ Corporate University มีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากตอบโจทย์ความต้องการในการผลิตคนที่สอดคล้องกับการเป็น Service Based Economy (สมภพ มานะรังสรรค์, 2558)

ภาพที่ 2.6 รองศาสตราจารย์ ดร.สมภพ มานะรังสรรค์ อธิการบดีสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์



เหตุผลที่ทำให้เกิด Corporate University



Corporate University เริ่มต้นจากความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบริษัทเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงออกแบบกระบวนการให้บุคลากรเข้าเรียนรู้ประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน หลายบริษัทอาจเริ่มจากการสร้างส่วนฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในบริษัท ซึ่งบางทีก็ให้การอบรมแก่ลูกค้า และผู้ผลิตที่เกี่ยวข้องกับบริษัทด้วย บางแห่งกำหนดขอบเขตการเรียนให้เกี่ยวข้องกับองค์กรหลักที่ก่อตั้งมหาวิทยาลัย ในขณะที่บางแห่งอาจเป็นแค่คอร์สฝึกอบรมสั้น ๆ ก็มีเช่นกัน

Corporate University หลายแห่งประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เช่น Hamburger University ของบริษัท McDonald ที่ผลิตบุคลากรปีละหลายหมื่นคน และบาง Corporate University ก็มีหลักสูตรที่แข็งแรงจนทำรายได้จากการสอนคนภายนอก อาทิ Disney University ของบริษัท Walt Disney ในปัจจุบันนี้แนวคิด Corporate University เป็นแนวโน้มที่สำคัญและกำลังเป็นที่นิยมในบริษัทชั้นนำของโลกที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เหตุผลที่ทำให้เกิด Corporate University สามารถสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. โลกเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนมหาวิทยาลัยรูปแบบเดิมผลิตคนทำงานให้ไม่ทัน และไม่ตรงตามความต้องการของงาน หลายบริษัทที่เปิด Corporate University มักต้องการบุคลากรที่พร้อมทำงาน และธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็วมาก



2. Corporate University มักสอนความรู้เฉพาะองค์กร หาเรียนที่ไหนไม่ได้ และองค์กรก็ไม่อยากสอนคนนอก เพราะถือเป็นอาวุธในการแข่งขัน



3. บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยทั่วไป ไม่สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของบริษัทได้



4. องค์กรได้ส่งผ่านองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นอย่างเป็นระบบ



เหตุผลที่ทำให้ Corporate University น่าเรียนมีดังต่อไปนี้



1. องค์กรธุรกิจ อาจไม่อยากสอนคนนอก เพราะถือเป็นอาวุธในการแข่งขัน
2. Corporate University มักสอนความรู้เฉพาะขององค์กร หาเรียนที่ไหนไม่ได้
3. นักศึกษาที่จบจาก Corporate University จึงมีโอกาสสูงที่จะมีงานทำ เนื่องจากได้ทำงานกับองค์กรแม่

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Corporate University ของกลุ่ม ซีพี ออลล์

การปรับเปลี่ยนของระบบเศรษฐกิจมีส่วนกำหนดการศึกษา โครงสร้างของการศึกษาต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนไปพร้อมกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการผลิตบุคลากร สร้างทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการใช้งานของโครงสร้างเศรษฐกิจที่แปรเปลี่ยนไป ดังนั้น เมื่อระบบการศึกษาในระบบสนองตอบต่อความต้องการของธุรกิจไม่ได้มากเท่าที่ควร การเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาขององค์กรธุรกิจ โดยการตั้ง Corporate University จึงเกิดขึ้น

การจัดตั้ง Corporate University สร้างความเชื่อมโยงกับธุรกิจหลายด้าน ด้านหนึ่งคือการใช้องค์ความรู้ที่สะสมมาจากภาคธุรกิจถ่ายทอดมาสู่บุคลากร และสามารถผลิตบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนมากขึ้น

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM) มีจุดแข็งเพราะมีเครือข่ายพันธมิตร ทั้งซัพพลายเออร์ สถาบันการเงิน ธุรกิจเอกชนต่าง ๆ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ที่กว้างขวางและหลากหลาย ไม่ได้จำกัดเฉพาะธุรกิจในกลุ่ม ซีพี ออลล์

ภาพที่ 2.7 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM)



PIM มุ่งเป็น Corporate University เต็มรูปแบบแห่งแรกของไทย โดยมีภาคธุรกิจสนับสนุนพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อยกระดับทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เช่น เพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและธุรกิจของประเทศ พร้อมกับเตรียมตัวมุ่งสู่โลกเศรษฐกิจ ที่อิงกับภาคบริการที่เรียกว่า Service-based Economy รองรับการขยายตัวของภาคเมืองที่จะตามมากับการลงทุนด้านสาธารณูปโภค เพิ่มสมรรถนะภาคเกษตรเน้นการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญา เป็นปัจจัยในการเพิ่มมูลค่าแก่เศรษฐกิจและธุรกิจของประเทศ (สมภพ มานะรังสรรค์, 2555)

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัฒน์และภูมิภาคเอเชีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียน ที่กำลังมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งมีเสาหลัก 3 เสาหลัก คือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดย PIM เน้นเป็นพิเศษที่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่ง PIM มุ่งสร้างคนให้เป็นคนเก่ง คนกล้า คนดี ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่จะแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

PIM สามารถสร้างลูกหลานคนไทย และเน้นความเป็น Education Hub ให้การศึกษาลูกหลานของอาเซียนด้วยกันเอง โดยเฉพาะอาเซียนลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งมี CLMV แล้วก็ T คือ C-Cambodia, L-Laos, M-Myanmar, V-Vietnam และ T-Thailand

ดังนั้น ในอนาคตข้างหน้าจากนี้ไป จะเกิดความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จึงต้องเตรียมความพร้อมของการผลิต ซึ่งแหล่งผลิตหลักมาจากสถาบันการศึกษา PIM จึงเป็นทางเลือกนอกเหนือไปจากมหาวิทยาลัยรัฐบาล หรือมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ ซึ่งเมื่อสร้างคนขึ้นมาแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมืองร่วมกัน

“องค์ความรู้ที่สะสมอยู่ในภาคเอกชนมีไม่น้อยกว่าสถาบันการศึกษา ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้ได้รับการพิสูจน์มาแล้ว แทนที่จะเก็บความรู้ไว้ในองค์กรอย่างเดียว คิดว่าน่าจะถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การรับรู้ในวงกว้าง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจและประเทศด้วย

เด็กที่เรียนที่ PIM จะได้เรียนและทำงานสลับกันครั้งละ 3 เดือน เป็นเวลา 4 ปี เป็นการเรียนแบบ Work - base Education เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น เมื่อจบออกไปก็ทำงานได้คล่องแคล่วไม่ต้อง Internship ใหม่เหมือนเด็กมหาวิทยาลัยทั่วไป เราพยายามให้เขาสุกงอมในความเป็นปัญญาชน ไม่ใช่เก่งแค่ทฤษฎีในห้องเรียน แต่ต้องฝึกประสบการณ์การทำงานด้วย และเรื่องสำคัญมากที่เราต้องมีคือ Work Moral ว่าการทำงานเป็นสิ่งดีงามของชีวิต เยอรมนีและญี่ปุ่นสร้างชาติจนยิ่งใหญ่เพราะเขารักงาน งานเป็นจรรยาบรรณ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่เราพยายามสร้างให้เกิดขึ้น”



บรรณานุกรม บทที่ 2

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2547) CEO โลกตะวันออก ฉบับลีลาบริหารสามมิติ, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามอินเตอร์บุ๊คส์.

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2555) ครอบครัว PIM พร้อมอยู่เคียงข้างกัน, พี ไอ เอ็ม แมกกาซีน ปีที่ – 3 ฉบับที่ 16 พฤศจิกายน 2555 หน้า 8.

วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ (2559) เข้าถึงได้ที่ : http://www.panyapiwat.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=199.

สมภพ มานะรังสรรค์ (2555) Corporate University คืออะไร, พี ไอ เอ็ม แมกกาซีน ปีที่ – 3 ฉบับที่ 12 มิถุนายน 2555 หน้า 8-9.

สมภพ มานะรังสรรค์ (2558) เอกสารประกอบการบรรยาย : มหาวิทยาลัยแห่งเครือข่ายความร่วมมือสร้างสรรค์ประสบการณ์การค้นคว้า นวัตกรรมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ PIM Corporate University ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



บทที่ 3

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ (Corporate University)

มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจในบริบทสากล

Mark (2002) ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ (Corporate University) ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อรองรับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทแม่ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคล การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) การจัดการความรู้และสร้างสรรค์ภูมิปัญญาขององค์กร เมื่อธุรกิจดำเนินการในรูป Value Chain มากขึ้นเรื่อย ๆ มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจจึงมีหน้าที่จัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภายในบริษัทและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอด Business Value Chain อันประกอบด้วยลูกค้าผู้มีส่งมอบ (Suppliers) หรือคู่ค้า (Dealers) (Corporate University Exchange 2011) อีกด้วย มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจกลายเป็นศูนย์กลางของ Business Value Chain ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 3.1 Corporate University the Center of Business value chain



จากภาพข้างต้นองค์กรธุรกิจ ซึ่งมีผู้มีส่วนได้ - เสียภายใน เช่น พนักงาน ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น และสังคม เป็นต้น และในการดำเนินธุรกิจต้องอาศัยคู่ค้า (Vender/Suppliers) ลูกค้า (Customer) คู่ความร่วมมืออื่น ๆ (Collaboration) และสังคมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากภายนอกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถสูง โดยมุ่งเน้นเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายในอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะคุณภาพวัตถุดิบ สินค้า บริการที่ดีสามารถแข่งขันได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกด้วย ดังนั้น เพื่อให้ธุรกิจมีความเข้มแข็งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงขยายขอบเขตไปทั้งห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ (Business Value Chain) ไม่ใช่เฉพาะบุคคลของบริษัทตนเองเท่านั้น

ภาพที่ 3.2 One-stop Shopping Corporate University

องค์กรธุรกิจทันสมัยต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับต้น ๆ ธุรกิจที่แข่งขันกันที่ความรวดเร็ว องค์การจึงต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ พร้อมทำงานและต้องการแสวงหาองค์ความรู้ในรูปแบบที่พร้อมใช้งานแบบ “One Stop Shopping” แบบเดียวกับผู้บริโภคโดยทั่วไปในยุคปัจจุบัน หลาย ๆ องค์การจึงสร้างมหาวิทยาลัยแบบองค์กรธุรกิจขึ้นภายในกลุ่มธุรกิจ เพื่อสนองตอบความต้องการนี้

มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ ที่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้ต้องมีการดำเนินงานเชื่อมประสานหลายระบบเข้าด้วยกัน ดังภาพต่อไปนี้



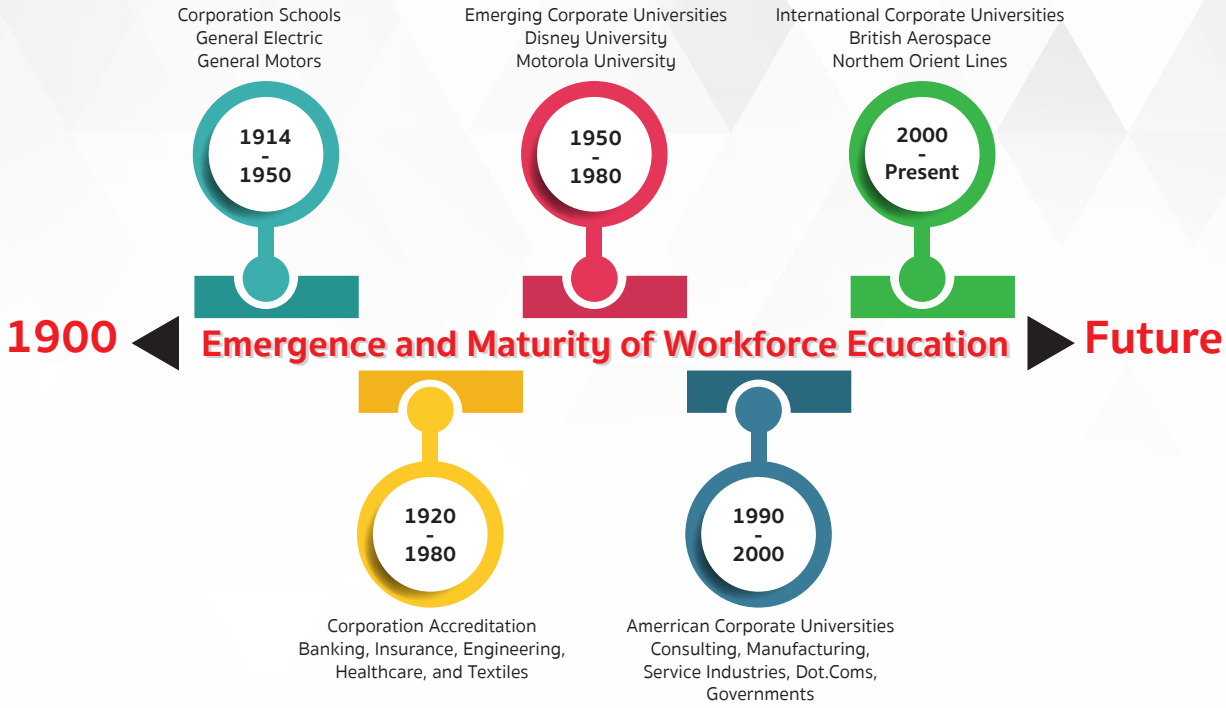
Source: Network of Academic Corporate Relation Officers Benchmarking Committee (2011) Five Essential Elements of a Successful Twenty-First Century University Corporate Relations Program .White Paper.

จากภาพข้างต้นองค์การ (Corporate) มีความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังการได้รับบริการแบบ One Stop Shopping จากมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจประกอบด้วย

1	**2**	**3**
การจัดการศึกษาที่ตรงกับความต้องการ (Executive Education) โดยเฉพาะบุคลากรในระดับบริหาร	การสรรหาคัดเลือกนักศึกษาเข้าร่วมงานโดยที่สามารถสร้างความผูกพันกับองค์การ (Student Recruiting & Engagement)	ความร่วมมือในการพัฒนาธุรกิจ การครอบครองกรรมสิทธิ์ต่าง ๆ (Commercialization IP,Licensing & Econ Dev.)
4	**5**	**6**
การร่วมมือในโครงการค้นคว้าวิจัย (Research Collaboration & Joint Federal Proposals)	การมอบให้มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจทำหน้าที่เป็นศูนย์วิจัยแทน (College Research Center)	การใช้สถาบันการศึกษาเป็นช่องทางทำประโยชน์ต่อสังคม (Philanthropy) โดยการใช้ความรู้การบริการวิทยาการในรูปแบบต่าง ๆ

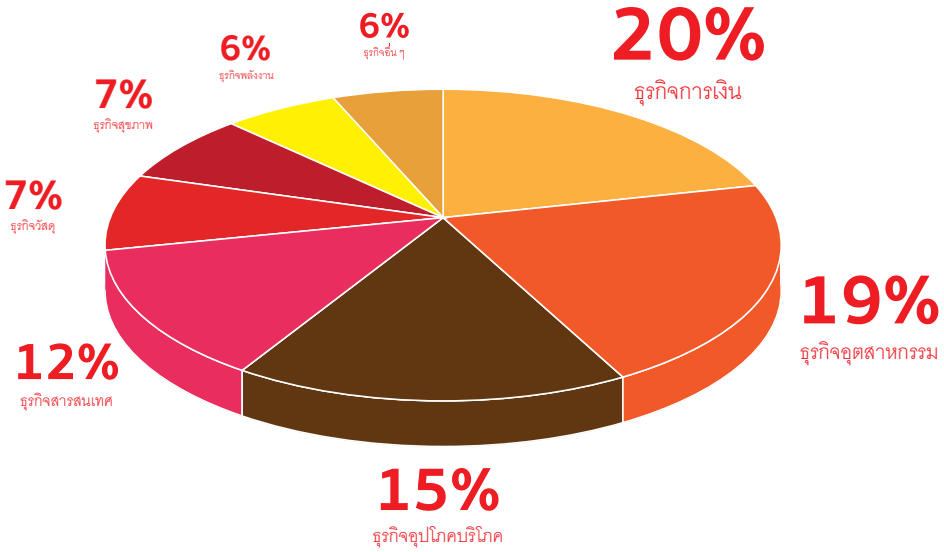
จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจมีบทบาทสำคัญในกระบวนการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain) และมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการหรือพัฒนาองค์ความรู้ ดังนั้น องค์กรธุรกิจชั้นนำจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจขึ้นมาเป็นเวลานับร้อยปี ดังภาพประวัติศาสตร์ที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้

ภาพที่ 3.3 History of Corporate Universities



Source: http:// Corporate University Enterprise INC.www.cuenterorise.com/777about/cuhistory.php

จากภาพข้างต้นจะเห็นว่าองค์กรชั้นนำ เช่น General Electric หรือ General Motors ได้จัดตั้ง Corporate Universities ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1914 – 1950 หลังจากนั้น ก็มีองค์กรชั้นนำอื่น ๆ จัดตั้งเพิ่มขึ้นโดยลำดับ จนปัจจุบันประมาณการว่ามี Corporate Universities เกิดขึ้นในโลกไม่น้อยกว่า 5,000 แห่ง (Corporate University Exchange 2011) โดยพบว่ามีปรากฏในหลายกลุ่มธุรกิจ ดังผลการศึกษาวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 2011 พบว่าอยู่ในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 3.4 ภาพธุรกิจมีการจัดตั้ง Corporate University



จะเห็นว่าในแทบทุกประเภทธุรกิจมีการจัดตั้ง Corporate University เพียงแต่การจัดตั้งอาจมีหลากหลายประเภทดังจะได้นำเสนอต่อไป

ประเภทของมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ

Corporate University อาจมีชื่อเรียกในลักษณะอื่น ๆ แต่โดยทั่วไปพบว่าเรียกอีก 4 ชื่อ คือ School, College, Academy และ Corporate University (Redemakers M, 2005) อย่างไรก็ตามการเลือกใช้ชื่อลักษณะใด ควรสะท้อนแนวความคิดเป้าหมายจุดมุ่งเน้นและวิธีการดำเนินการที่มีความแตกต่างกันดังนี้

1. เรียกว่า School มักมีจุดมุ่งหมายเผยแพร่ความรู้ จัดหลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นภายในองค์การของตนเอง ซึ่งอาจไม่เชื่อมโยงโดยตรงกับกลยุทธ์องค์กรและค่อนข้างเป็นเชิงรับ (Reactive)
2. เรียกว่า College มักเน้นสร้างองค์ความรู้เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรโดยตรง ทั้งมีเป้าหมายพัฒนาความสามารถ (Competency) บุคลากรรายบุคคลพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรแต่ยังคงแนวทางเชิงรับ (Reactive) อยู่
3. เรียก Academy เน้นการสร้างและบูรณาการความรู้ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาการเรียนรู้จึงเชื่องโยงกลยุทธ์องค์กรและดำเนินการลักษณะนำหรือเป็นเชิงรุก (Proactive)
4. เรียก Corporate University มีการดำเนินการในลักษณะเดียวกับข้อ 3 แต่มีการวัดรูปแบบโครงสร้างองค์การที่ให้ผู้บริหารระดับสูงมาเป็นผู้บริหาร Corporate University โดยอาจเรียกว่า Dean กลยุทธ์ขององค์การ (Corporate Strategy) เชื่อมโยงโดยตรงกับกลยุทธ์ Corporate University และใช้เป็นกลไกค้นคว้าความรู้ และสร้างนวัตกรรม

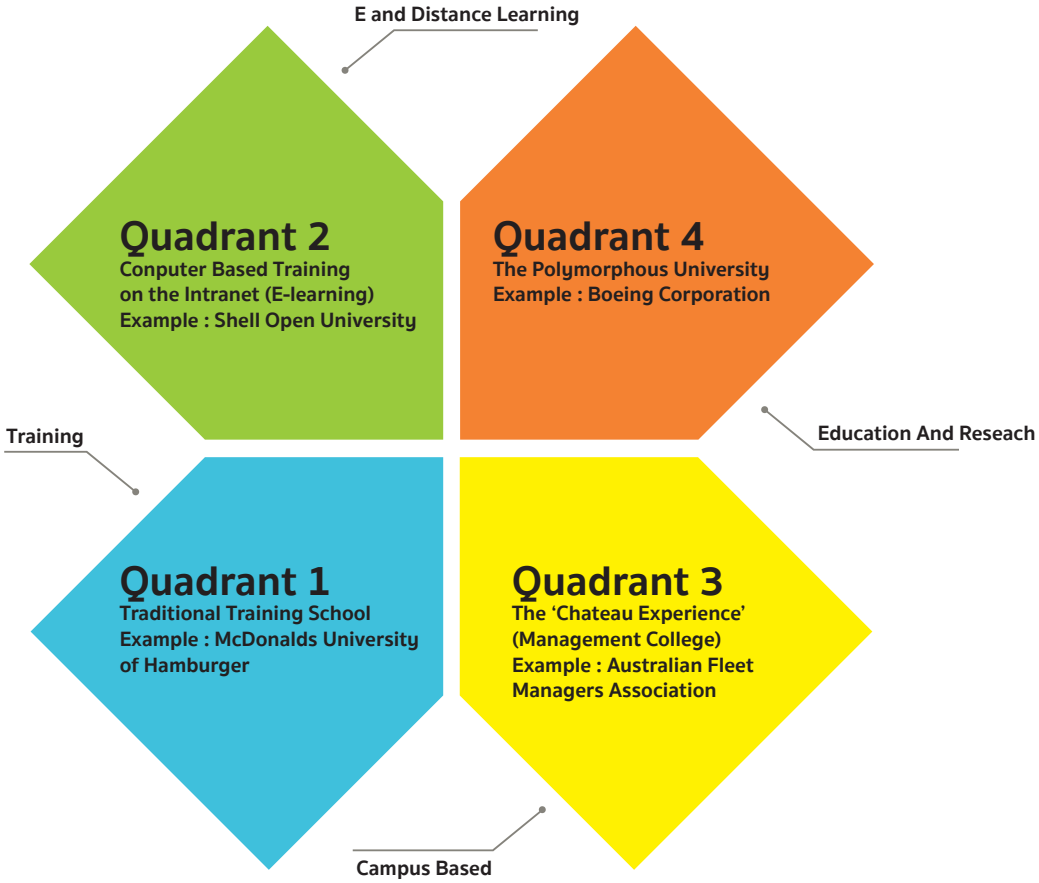


อย่างไรก็ตามชื่อที่เรียกบางกรณีไม่ได้สะท้อนการดำเนินงานทั้งหมด ทั้งนี้ ต้องพิจารณาในสาระสำคัญจริง ๆ โดยมีผู้สรุปรูปแบบและสาระสำคัญของ Corporate University โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ตามเส้นแบ่งของการจัดการเรียนรู้เป็นระบบในสถานที่ (Campus) กับระบบนอกที่ตั้งหรือทางไกล (E and Distance Learning) กับรูปแบบของโปรแกรมการเรียนที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรมกับการศึกษาและวิจัย ดังภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 3.5 Corporate Universities Platforms



Source: Holland P. & Pyman A.(2006), "Corporate Universities: a catalyst for strategic human resource development?", Journal of European Training , vol.30 No.1.

ตามภาพข้างต้น Quadrant

1. Corporate University ที่เน้นการจัดเป็นโปรแกรมฝึกอบรมและอยู่ในสถานที่เป็นหลัก ตัวอย่างเช่น McDonalds University of Hamburger

2. Corporate University ที่เน้นเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและสอนในระบบทางไกลเป็น Computer Based Training เป็นหลัก เช่น Shell Open University เป็นต้น

3. เน้นการจัดเป็นการศึกษาและวิจัยในสถานที่ตั้ง ตัวอย่างเช่น Australian Fleet Managers Association เป็นต้น

4. เป็นการจัดการเรียนทางไกลในรูปแบบการศึกษาและการวิจัย เช่น Boeing Corporation เป็นต้น และใน Quadrant

ดังนั้น การจัดตั้ง Corporate University โดยที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ หลากหลายดังกล่าวแล้วข้างต้น แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วมีแนวโน้มจะเป็นแบบใดแบบหนึ่งดังเสนอข้างต้น อาจมีบ้างที่เป็นรูปแบบผสมผสานกัน

บทบาทและความสำคัญของ Corporate University

Mark Allen (2010) ได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของ Corporate University ที่มีต่อองค์การไว้อย่างน่าสนใจ โดยแบ่งเป็น 4 บทบาทหลัก คือ



บทบาทด้านกลยุทธ์องค์กร Corporate University มีบทบาทในการเป็นแหล่งความคิดในเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมองค์การ และการสร้างหลักการของจริยธรรมในทางธุรกิจ

บทบาทการศึกษาวิจัยและการจัดการความรู้ Corporate University มีบทบาทสำคัญในการระดมความเชี่ยวชาญและความพร้อมทางทรัพยากรในการศึกษาวิจัยที่ตอบโจทย์ของบริษัทและการจัดการความรู้ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

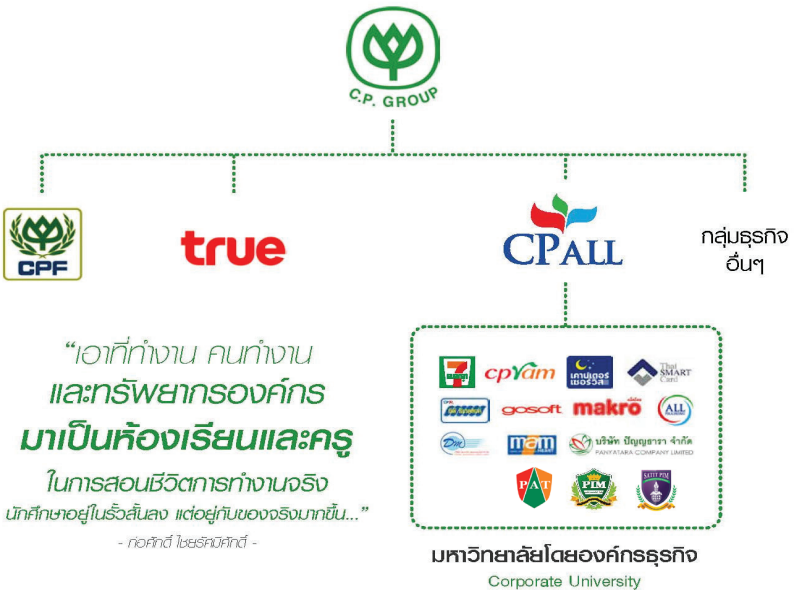
บทบาทด้านทรัพยากรมนุษย์ Corporate University เป็นแหล่งผลิตบุคลากรใหม่ที่มีวัฒนธรรมองค์การ การจัดให้มีโปรแกรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำ Orientation, Mentoring, Coaching, Career Planning และ Succession Planning เป็นต้น

บทบาทด้านการพัฒนาพันธมิตร (Partnership) ดังได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว Corporate University มีขอบเขตการดำเนินครอบคลุม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Corporate University จึงมีบทบาทพัฒนาคู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ Corporate University จึงเป็นกลไกสำคัญที่สร้างบทบาทด้านการพัฒนาพันธมิตร (Partnership) ดังได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว Corporate University มีขอบเขตการดำเนินครอบคลุม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Corporate University จึงมีบทบาทพัฒนาคู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ Corporate University จึงเป็นกลไกสำคัญที่สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรและสร้างความเข้มแข็งตลอด Value Chain

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในบริบทของมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจของ CP ALL

เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศไทยมีความเป็นนานาชาติที่แท้จริง กล่าวคือเครือเจริญโภคภัณฑ์มีการลงทุนในต่างประเทศอีกกว่า 14 ประเทศ แบ่งเป็นสิบกว่ากลุ่มธุรกิจ เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เฉพาะในประเทศไทย อาจจัดเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มธุรกิจด้านอาหาร (CPF) กลุ่มธุรกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคม (TRUE) กลุ่มธุรกิจค้าปลีก (CP ALL) และกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ เฉพาะกลุ่มธุรกิจค้าปลีกมีอีกกว่า 10 บริษัทย่อยดังแสดงด้วยภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 3.6 เครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P. Group)





บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2531 ประกอบธุรกิจหลักด้านค้าปลีก ประเภทร้านสะดวกซื้อ ภายใต้ Logo 7 - Eleven โดยได้รับสิทธิ์การใช้เครื่องหมายการค้าจาก 7 - Eleven. Inc.USA นอกจากนั้น ยังมีธุรกิจสนับสนุนอีกประกอบด้วย

- บริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด ประกอบธุรกิจตัวแทนรับชำระค่าสินค้าและบริการ
- บริษัท ซีพีแรม จำกัด ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสำเร็จรูปและเบเกอรี่
- บริษัท ซีพี รีเทลลิงค์ จำกัด ประกอบธุรกิจจำหน่ายและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ค้าปลีก
- บริษัท ไทยสมาร์ทคาร์ด จำกัด ประกอบธุรกิจบริการชำระค่าสินค้าและบริการผ่านบัตรสมาร์ทการ์ด
- บริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบธุรกิจระบบสารสนเทศ
- บริษัท เอ็ม เอ เอ็ม ฮาร์ท จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการตลาด
- บริษัท ไดนามิค แมนเนจเม้นท์ จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการขนส่งและกระจายสินค้า
- บริษัท ปัญญธารา จำกัด และบริษัท ออลล์เทรนนิ่ง จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- บริษัท แมคโคร จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจด้านการค้าส่ง
- บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการศึกษา



สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์จัดตั้งขึ้นโดย บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด โดยได้รับอนุญาตจาก คณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระทรวง ศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2550 ประกอบ กิจการด้านการอุดมศึกษานับเป็น Corporate University เต็มรูปแบบของกลุ่ม CP ALL อย่างไร ก็ตาม หากพิจารณาโดยใช้กรอบความคิด Corporate University ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น กลุ่ม CP ALL ได้จัดตั้ง Corporate University ในรูปแบบอื่นอย่าง เป็นระบบมาแล้วตั้งแต่ปี 2533 โดยเป็นรูปแบบของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลครบ Value chain ของ CP ALL ดังแสดงด้วยภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 3.7 CP ALL Corporate University



*** บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)** หนึ่งในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2531



จากภาพข้างต้นบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้ง Corporate University ในรูปแบบแรกคือ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ตั้งแต่ปี 2533 มีหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบให้กับกลุ่มธุรกิจ นอกจากนั้น ซีพี ออลล์ ยังให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาโดยเข้าร่วมกับกรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี 2536 และดำเนินโครงการทวิภาคีวิถีใหม่แห่งการเรียนรู้ เพื่อผลิตบุคลากรด้านค้าปลีกร่วมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ (ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, 2547)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 บริษัทฯ ได้ก่อตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยจัดเป็นการเรียนการสอนที่เรียนทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติจริง ที่เรียกว่า Work - based Learning ผลิตนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการในรูปแบบที่ได้พัฒนาเพื่อความเหมาะสมจากระบบการศึกษาในประเทศเยอรมัน (ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์, 2558) ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบ Training Center หรือ Learning Center ให้กับกลุ่มธุรกิจ และพันธมิตรในนามบริษัท ปัญญธารา จำกัด และออลล์ เทรนนิ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 และ 2555 ตามลำดับ ยังคงดำเนินต่อไป จะเห็นว่าทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการอย่างเข้มแข็งของ CP ALL Corporate University ที่ดำเนินการหลายรูปแบบสอดคล้องกับกรอบความคิดในบริบทสากลที่ได้นำเสนอมาข้างต้น

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ กับบทบาทของมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ

CP ALL ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างนวัตกรรมอย่างยิ่ง บทบาทเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนโดย CP ALL Corporate University ในทางกลยุทธ์ธุรกิจ ที่ให้ความสำคัญกับการขยายธุรกิจ และความเติบโต (Revenue & Growth) การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Excitement) การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง (Lean) การบูรณาการพลังร่วมของกลุ่มธุรกิจ (Group Synergy) การสร้างความยอมรับจากสังคม (Social Accept) และที่สำคัญยิ่งคือ CP ALL มีกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Care Our People) และการศึกษา (Education) (CP ALL, 2015)

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในสถานะของ CP ALL Corporate University มีบทบาทที่สำคัญต่อ Corporate 4 ด้าน ดังแสดงได้ด้วยภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 3.8 PIM Corporate University



ที่มา : เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2557)

จากภาพข้างต้น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ในสถานะ Corporate University มีบทบาทที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. บทบาทต่อเป้าหมายทางธุรกิจ (Advancing Corporate Objective) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มีบทบาทสำคัญในเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ คือ

1.1 การขับเคลื่อนกลยุทธ์ธุรกิจ (Drive Corporate Strategy) เนื่องจาก CP ALL เป็นธุรกิจบริการที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนกลยุทธ์ สถาบันฯ มีบทบาทในฐานะแหล่งกำลังคนประมาณ 10% ของความต้องการกำลังคนทั้งหมด แต่เนื่องจากเป็นกำลังคนที่อยู่ภายใต้ปัจจัยที่จัดการได้เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือมีอัตราการ Turn over ต่ำเลยเป็นกำลังคนกลุ่มสำคัญในการขยายธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต

1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Promote Corporate Culture) การผลิตบุคลากรใหม่ เข้าสู่ระบบการทำงานที่เป็นการเรียนทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง หรือเรียกว่า Work-based Education (ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดในลำดับถัดไป) นอกจากได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถทางเทคนิคพร้อมทำงานแล้ว ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การพร้อมกันไปด้วย

1.3 สร้างนวัตกรรม (Drive Innovation) ในระบบการเรียนการสอน แบบ Work-based Education เอื้อต่อการทดลองความคิดสร้างสรรค์ในระหว่างฝึกงาน หากประสบความสำเร็จแล้วก็สามารถขยายผลในทางธุรกิจได้ นอกจากนั้น สถาบันฯ ยังเป็นแหล่งของการค้นคว้าวิจัย การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการสร้างสรรค์ที่ไม่ติดกรอบการปฏิบัติงานปกติ

1.4 สร้างเครือข่าย (Strengthen Networking) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจไม่ใช่เป็นธุรกิจโดยตรง จึงมีโอกาสเข้าไปสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนไม่ว่าเป็นสถาบันการศึกษาของไทย ต่างประเทศ ภาครัฐ และภาคธุรกิจ องค์กรทางธุรกิจที่ทุกฝ่ายให้ความนับถือ ประกอบกับการเรียนการสอนแบบ Work-based Education ที่ต้องการสร้างเครือข่ายจำนวนมากในการรับนักศึกษาฝึกงาน การได้งานทำในอนาคต ทำให้สถาบันฯ เป็น Networking University (สมภพ มานะรังสรรค์, 2558) ซึ่งจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการสร้างความเข้มแข็งทางธุรกิจ

2. บทบาทต่อเป้าหมายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Advancing Human Resource Objective) ซึ่งประกอบด้วย 3 บทบาทที่สำคัญ คือ

2.1 การสร้างขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจ (Align HR Capability to Business Function) มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรจัดสาระการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนในระยะสั้น – ระยะยาว

2.2 รักษาบุคลากรและสร้างความจงรักภักดี (Strengthen Retention & Loyalty) การที่กำลังคนอยู่ในระบบการศึกษาประมาณ 4 ปี สถาบันฯ สามารถบ่มเพาะและสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การทำให้ในทางระบบกำลังคนจะไม่เคลื่อนย้ายมากในระยะยาวและยังได้คนที่ความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมาก

2.3 พัฒนาคนที่มีความสามารถสูงรุ่นใหม่ (Strengthen Talent) ให้กับกลุ่มธุรกิจ ซึ่งเป็นพันธกิจโดยตรงของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นอกจากนั้น ยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของ Talent ในองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกให้ศึกษาต่อหรือการได้รับเชิญเป็นวิทยากร (Learning by Teaching) รวมถึงการร่วมทำวิจัย เป็นต้น

3. บทบาทต่อเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Advancing Individual Development) ในบทบาทนี้ประกอบด้วย สาระสำคัญ 4 ส่วน คือ

3.1 เป็นแหล่งรวมของโปรแกรมเรียนรู้ฝึกอบรมและพัฒนา (Training Program) ให้บุคลากรของกลุ่มธุรกิจเลือกเรียนรู้พัฒนาตนเองตามเป้าหมาย

3.2 เป็นแหล่งเรียนรู้แบบหลักสูตรการศึกษา (Education Program) ทำให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้หลากหลายสาขา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี – โท – เอก

3.3 รวมทีมในการทำวิจัย (Co-Research Team) ในโจทย์วิจัยที่ได้รับความสนใจหรือเห็นประโยชน์ใช้ในเชิงธุรกิจร่วมกัน

3.4 เป็นแหล่งสืบค้นคว้าหาความรู้ (Global Learning Source) ของบุคลากรในองค์การ ในแหล่งความรู้หรือฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่สถาบันจัดเตรียมไว้เพื่อการเรียนการสอนและการวิจัย ทำให้แหล่งความรู้เหล่านั้นถูกนำไปใช้งานได้ประโยชน์สูงสุด

4. บทบาทต่อเป้าหมายของพันธมิตรธุรกิจ (Advancing Partnership Relation) ประกอบด้วยบทบาทที่มีคุณค่าใน 4 มิติ คือ

4.1 เป็นแหล่งกำลังคน (Workform and Talent Supply) ให้กับพันธมิตรธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ได้ร่วมมือในกระบวนการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติงาน มีโอกาสใช้สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในฐานะแหล่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูงตรงกับความต้องการของธุรกิจ โดยที่ลดความเสี่ยงการสรรหาคัดเลือกผิดพลาดได้อีกด้วย

4.2 เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มพันธมิตรทางธุรกิจ (Knowledge Sharing) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การนำกรณีศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดยิ่งขึ้น

4.3 เพื่อการศึกษาวิจัย (Research) ร่วมกัน นอกจากเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่แล้ว ยังเป็นการรักษาความรู้สำคัญให้อยู่ในกลุ่มธุรกิจไว้อย่างปลอดภัยอีกด้วย

4.4 การทำประโยชน์ให้สังคม (Social Responsibility) ทุกองค์กรยุคใหม่ต่างให้ความสำคัญกับการทำประโยชน์ต่อสังคมและการศึกษาเป็นวิธีการที่สร้างความยั่งยืนกับองค์กรและสังคมได้ดีที่สุด สถาบันฯ จึงเป็นแหล่งรับบริจาคทุนการศึกษา และได้รับทรัพยากรอื่นๆ ที่นำมาจัดการศึกษาที่สร้างประโยชน์แก่สังคม

จะเห็นได้ว่าสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มีบทบาทสำคัญทำให้กลุ่ม CP ALL สามารถใช้ Corporate University สอดประสานกับระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างสอดประสานและสามารถขยายผลตลอด CP ALL Value Chain ได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม
บทที่ 3

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. 2547. CEO โลกตะวันออก ฉบับลีลาบริหารสามมิติ, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยาม อินเตอร์บุ๊คส์.

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. 2558. คำบรรยายเรื่อง Work-based Education for Ready to Work กระแสของการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการพนักงาน Ready to Work ของภาคธุรกิจ วันที่ 1 กันยายน 2558 ณ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

สมภพ มานะรังสรรค์. PIM Work-based and Networking University. เอกสารประกอบการบรรยาย PIM Work-based Education Forum ครั้งที่ 1 (1 ก.ย. 58) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. นนทบุรี.

เลิศชัย สุธรรมานนท์. 2557. PIM Corporate University เอกสารประกอบการบรรยาย สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. นนทบุรี.

Allen Mark (2002). The Corporate University Handbook. New York: AMACOM. Corporate University Exchange (2011) .

Allen Mark (2007). The Next Generation of Corporate University Innovation Approaches for Developing People and Expanding Organizational. Capabilities. San Francisco : Pfeiffer.

Corporate University Enterprise INC. (2012) Corporate University History. www.cuenter-prise.com/777about/CU History. PHP. (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2558)

CP ALL. 2015. เอกสารกลยุทธ์ธุรกิจ 2015.

Hollan P & Dyman A. (2006) “Corporate Universities: A Catalyst for Strategic Human Personal Development” Journal of European Training, Vol.30. No. 1.

Redemakers.M. (2005). “Corporate University: Driving force of Knowledge Innovation.” Journal of Workplace Learning, Vol.17 No.1/2.


Ab
U
6+8

บทที่ 4

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ กับการจัดการศึกษาแบบเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education)

การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education) ในบริบทสากล

การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในบริบทสากลรู้จักกันอย่างกว้างขวางในชื่อ Work Integrated Learning (WIL) หมายถึง การเรียนรู้ที่บูรณาการภาคทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติในสถานที่และสถานการณ์ที่เป็นจริง ทำให้นักศึกษาในปัจจุบันพร้อมเป็นมืออาชีพที่ดีในอนาคต (HE Mentor No 12 (2011) and Martin & Hughes (2009)) การเรียนรู้ในภาคปฏิบัติเป็นการจัดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Pedagogic Practices) ในเรื่องเรียกต่าง ๆ กัน เช่น Action – Learning, Corporative Education, Experiential Learning, Inter Professional Learning, Practicum Placements, Problem Bared Learning, หรือ Project - based Learning เป็นต้น



WIL เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยมโดยทั่วไปแต่อาจมีจุดเน้นแตกต่างกันบ้าง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี, 2553) กล่าวคือ

1. ทวีปเอเชีย นำขบวนโดยประเทศญี่ปุ่นที่จัดการศึกษาแบบสหกิจมหาวิทยาลัยเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง บนรากฐานการทำงานที่เรียกว่า Work - based Learning หรือ Problem - based Learning ทำให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้จริงรวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในขณะที่ประเทศเกาหลีเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจัดการศึกษาสนองตอบความต้องการทำงาน ประเทศอินเดียจัดระบบการศึกษาในรูปวิทยาลัยวิชาชีพมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง โดยมีโครงสร้างหลักสูตรให้ทำโครงการการฝึกงานในสถานประกอบการและการเรียนการสอนที่เป็นความร่วมมือกันกับสถานประกอบการ (Corporative Education) เป็นต้น

2. สหรัฐอเมริกาจัดบูรณาการการเรียนการสอนกับสถานประกอบการในการกำหนดมาตรฐานอาชีพ : มหาวิทยาลัยจัด WIL ในรูปแบบ Internship หรือ Cooperative Education และ Apprenticeship ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นอาชีวศึกษา ชี้นำและแก้ปัญหาชุมชน ทำหน้าที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาอาชีพ และเป็นศูนย์วิจัยอาชีพของชุมชน

3. ทวีปยุโรปมีการจัดการศึกษาในรูปแบบ WIL ที่มีความโดดเด่นที่สาธารณรัฐฟินแลนด์และสมาพันธรัฐสวิส ในประเทศฟินแลนด์ที่มีการจัดการอุดมศึกษาที่สอนเฉพาะทางและมีสถาบันโปลีเทคนิคที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี เพื่อเน้นการยกระดับฝีมือในการทำงาน พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นวางแผนด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในรูปแบบทำโครงการเป็นผู้ช่วยในการฝึกงาน (Apprenticeship Training) สำหรับประเทศสมาพันธรัฐสวิสมีการจัดการอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และวิทยาลัยเทคนิคชั้นสูง มีการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนควบคู่กับการปฏิบัติงานในระหว่างเรียนหรือก่อนเข้าเรียน

4. ออสเตรเลีย ประเทศที่มีการศึกษาเป็นธุรกิจที่ทำรายได้จำนวนมากจากศึกษา รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบ Work - integrared learning (WIL) in Australian Collaborative Education Network กล่าวคือ

- ประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจนจากภาครัฐในการจัดการศึกษาแบบ WIL

- เตรียมผู้นำในระดับชาติคอยให้คำแนะนำการจัดการศึกษาแบบ WIL

- สนับสนุนนักศึกษามหาวิทยาลัยและผู้ประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- สนับสนุนให้มีการขยายการลงทุนด้านการศึกษาและจัดการศึกษาในรูป WIL

- เปิดโอกาสให้นักศึกษาต่างชาติในการจัดการเรียการสอนแบบ WIL ด้วย

5. แอฟริกามีการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาแบบ WIL ใน 4 รูปแบบ (Council on Higher Education 2011) คือ

- Work - Directed Theoretical Learning ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติโดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานจริงเป็นวิทยากรในหลักสูตร

- Problem Based Learning เป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีโอกาสสัมผัสกับเรื่องจริงเพื่อการแก้ปัญหา การมอบหมายงานหรือการให้ทำโครงการ เป็นต้น

- Project Based Learning เป็นการมอบหมายโครงการจริงในสถานประกอบการ โดยมีหัวหน้างานและอาจารย์เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ร่วมกัน

- Workplace Learning เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาเข้าปฏิบัติหน้าที่มีความรับผิดชอบงานตามที่กำหนด

จะเห็นได้ว่า WIL ได้รับความนิยมไปทั่วโลก มีภาพแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดบางประเด็นเท่านั้น อย่างไรก็ตาม Andy Mortin, Mololm Rees และ Monvis Edwards (2011) ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของระบบ WIL พบว่าระบบ WIL ต้องเป็นระบบที่มีการบูรณาการในหลายส่วนไม่ใช่เฉพาะทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ เท่านั้น ยังต้องเตรียมการในระบบงานอื่นเกี่ยวข้องอีกมาก ดังแสดงตามภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 4.1 Template for good practice



Source : Adapted from Andy Martin ,Malcolm Rees ,Manvir Edwards.(2011) Work Integrated Learning A Template for Good Pr actice: Supervisors' Reflections Massey University Published by Ako Aotearoa



จากภาพข้างต้น การจัดการศึกษาในรูปแบบ WIL ที่ดีต้องประกอบด้วย 6 ส่วนที่สำคัญ ดังนี้

1. การเตรียมการขององค์การ (Organization Set-Up) เป็นการเตรียมพร้อมของสถานที่รับฝึกงานโดยต้องดำเนินการ 3 เรื่อง คือ

- การมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดความต้องการ และระบุการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จัดให้ (Placement Requirement & Support) เพื่อสถานศึกษา และนักศึกษาเตรียมความพร้อม

- การคัดเลือกและกำหนดสถานที่ปฏิบัติงาน (Placement Selection & Location) มีกระบวนการคัดเลือกคล้าย ๆ คัดเลือกพนักงานเข้าร่วมงาน

- บริหารความเสี่ยง (Risk Management Issues) การมอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติงานจริง มาพร้อมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น สถานประกอบการต้องวางแผนความเสี่ยงควบคู่กันไปด้วย

2. เตรียมความพร้อมให้นักศึกษา (Student Preparation) ใน 3 ประเด็น คือ

- เตรียมความพร้อมความรู้ทางทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานให้เพียงพอก่อนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Pre Requisites & Theoretical Basis)

- สัมภาษณ์สอบถามความสนใจของนักศึกษาเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต (Careers Interview) เพื่อเตรียมมอบหมายงานให้ตรงกับความสนใจ

- เตรียมความพร้อมด้านอื่นให้นักศึกษาพร้อมทำงาน (Readiness for Practice) เนื่องจากการปฏิบัติงานจริงนักศึกษาต้องการทักษะเฉพาะที่แตกต่างจากการเรียนปกติ

3. การกำกับดูแล (Supervision) ระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- ทีมงานจากสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)

- หัวหน้างานที่สถานประกอบการ (Employer Supervision) ที่มีทักษะในการสื่อสารการสอนงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ





4. สมรรถนะ (Competencies) ที่นักศึกษาต้องใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้ภาคทฤษฎีแล้วยังต้องเตรียมความพร้อมก่อนการไปปฏิบัติงาน ดังนี้

- ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

- การสื่อสาร (Communication Skills) ด้วยการพูด อ่าน เขียน ฟัง ถาม และภาษากายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

- ทักษะเกี่ยวกับคน (People Skills) เพราะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในหลากหลายบทบาท

- การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในโลกของการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างจากการเรียน

- การทำความเข้าใจกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Standards) นั้น ๆ

5. การเรียนรู้ (Pedagogies) ที่จัดเตรียมให้นักศึกษาในระบบ WIL มีความหลากหลายมากขึ้นกว่าเดิมกล่าวคือ

- ใช้วิธีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) ซึ่งต้องใช้เวลาและทรัพยากรอย่างมากในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งที่สถาบันการศึกษา และสถานที่ทำงาน

- การนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation) ซึ่งเป็นทักษะที่ใช้มากทั้งในระหว่างทำงานและจบการทำงาน ซึ่งต้องมีการนำเสนออย่างเป็นทางการไม่เป็นทางการ รวมถึงการนำเสนอแบบ Online

- การเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เกิดจริงที่มีความแปรผัน (Scenario Based Learning) กล่าวคือ วิเคราะห์ปรากฏการณ์อย่างความเป็นจริงที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ

- การทำงานเป็นโครงการ (Project Work) เนื่องจากมอบหมายงานเพื่อการเรียนรู้มักอยู่ในรูปโครงการมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของงานค่อนข้างชัดเจนในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการเรียนรู้

6. การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) ซึ่งทำได้ 6 วิธี ดังนี้

- ผลการเรียนรู้ตามขอบเขตพันธสัญญาที่กำหนด (Learning Contract)

- ให้ภาพสะท้อนกลับถึงผลการเรียนรู้ (Reflective Journal) หรือความคิดเห็นต่อสิ่งที่เรียนรู้

- การทำรายงาน (Final Report) ถึงการเรียนรู้

- ตรวจสอบสิ่งที่เรียนรู้กับสมรรถนะที่ต้องใช้ในงาน (Competency Checks) ในตำแหน่งนั้น

- การรายงานผลการเรียนรู้โดยหัวหน้างาน (Supervisor Report)

- การนำเสนอรายงานด้วยวาจา (Oral Presentation)

การดำเนินการอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน 6 ระบบนี้ เชื่อมั่นได้ว่าจะทำให้การเรียนการสอนในระบบ WIL มีคุณภาพ



การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในบริบทไทย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. มีนโยบายสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาไทยมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับภาคธุรกิจ เพื่อจัดการศึกษาแบบบูรณาการภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ (Work Integrated Learning) (กำจร ตันติกวี, 2557) การจัดการศึกษา แบบ WIL ในประเทศไทยสามารถสรุปได้ 9 รูปแบบ (สำนักสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558 และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ดังนี้

1. ฝึกประสบการณ์ก่อนเข้าศึกษา (Pre - Course Experience) เป็นการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาให้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องก่อนรับเข้าศึกษา เช่น การศึกษาด้านการเกษตรต้องการให้มีประสบการณ์การทำงานในฟาร์มก่อนรับเข้าศึกษา เป็นต้น

2. การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) เป็นการจัดตารางเวลาเรียนสลับกับการไปทำงานที่สถานประกอบการเป็นช่วงเวลา 3 – 4 เดือนสลับกันไปมาตลอดหลักสูตรการศึกษา เช่น ที่สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในลำดับถัดไป

3. สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นรูปแบบที่แพร่หลายทั่วไป ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทย โดยมีการกำหนดช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งของหลักสูตรอย่างชัดเจนว่าจะต้องไปฝึกปฏิบัติงาน

4. การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้พฤติกรรมการทำงาน (Job Shadowing) เป็นการจัดการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนซึมซับพฤติกรรม และวัฒนธรรมในการทำงานขององค์การและของวิชาชีพนั้น ๆ เช่น นักกฎหมาย ทนายความ นักบริหาร เป็นต้น

5. ความร่วมมือจัดทำหลักสูตรระหว่างสถาบันการศึกษากับผู้ประกอบการ (Joint Business University Course) เป็นหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการจัด และบริหารหลักสูตรจากผู้ประกอบการ ในหลักสูตรจะกำหนดการฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการไว้อย่างเป็นระบบ เช่น หลักสูตรด้านนวัตกรรมเกษตรของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ที่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มธุรกิจน้ำตาลมิตรผล เป็นต้น

6. เป็นพนักงานฝึกหัด (Apprenticeship) เป็นการจัดช่วงเวลาเฉพาะเพื่อผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาได้ฝึกปฏิบัติเสมือนเป็นพนักงานใหม่ในสถานประกอบการ เช่น หลักสูตรด้านสัตวแพทย์ สัตวบาล เป็นต้น

7. การฝึกงานเฉพาะตำแหน่ง (Practicum) เป็นการจัดให้ฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เช่น หลักสูตรด้านครู แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

8. ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork) เป็นการจัดช่วงเวลาสั้น ๆ ให้ได้มีโอกาสร่วมงานหรือสังเกตการทำงานจริง เช่น หลักสูตรด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านภูมิศาสตร์ เป็นต้น

9. การฝึกปฏิบัติงานจริงหลังสำเร็จการเรียนภาคทฤษฎี (Past Course Internship) เป็นการจัดการฝึกงานให้ได้สร้างเสริมประสบการณ์จริงในการทำงาน หลังจบการเรียนภาคทฤษฎีแล้ว เช่น หลักสูตรทนายความ แพทย์ เป็นต้น

จะเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยมีการศึกษาแบบ WIL หลายรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรดังปรากฏจากเสียงสะท้อนของผู้ประกอบการในฐานะผู้ใช้บัณฑิต ยังได้คุณภาพบัณฑิตไม่ตรงกับความต้องการ (สำนักสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558) ในด้านสถาบันการศึกษาเองก็สรุปบทเรียนว่าการทำ WIL ยังมีปัญหาที่สำคัญ 3 ด้าน

1. ด้านนักศึกษาและผู้ปกครอง พบว่า วุฒิภาวะของนักศึกษาไม่พร้อม ความรู้ทางอาชีพไม่เพียงพอ และขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครอง

2. ด้านสถาบันการศึกษา ยังไม่ได้จัดสรรทรัพยากร กำลังคน และการให้ความสนใจกับการจัดการศึกษาในรูปแบบ WIL อย่างเพียงพอ

3. ด้านสถานประกอบการยังไม่สามารถจัดงานครูฝึกในงานได้ตรงความต้องการและเพียงพอปัญหาเหล่านี้เป็นความท้าทายที่คงอยู่และมีความใกล้เคียงกันกับประเทศอื่น ๆ

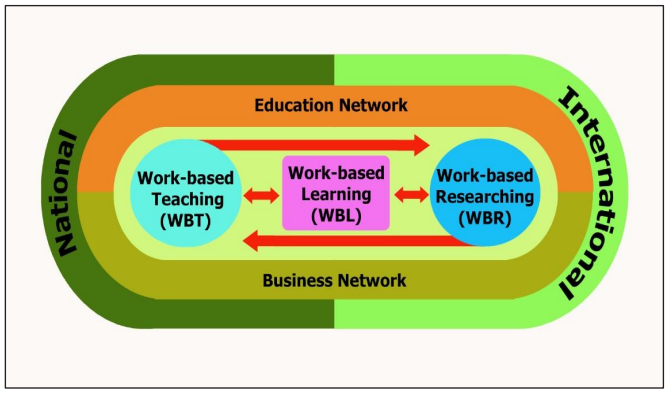
การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work - based Education) แบบสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเรียกว่า Work-based Education หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในรูปแบบของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ดังแสดงด้วยภาพต่อไปนี้

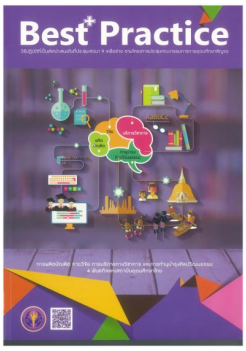
ภาพที่ 4.2 PIM's Work – based Education



Work-based Education โมเดล ได้รับการจดลิขสิทธิ์ เลขที่ ว 38214



Model ได้รับการรับรองการจดลิขสิทธิ์ และเป็น Best Practice



Work-based Education เป็น Best Practice ในการประชุมเสวนา 9 เครือข่าย

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ได้ดำเนินการตามระบบ Work - based Education ข้างต้น โดยมีการทดลองและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนมีประสิทธิภาพระดับหนึ่งจึงได้สรุปเป็นต้นแบบที่เป็นนวัตกรรมการศึกษาจดลิขสิทธิ์ต่อกรมทรัพย์สินทางปัญญาในปี 2559 อย่างไรก็ตาม สถาบันยินดีให้สถาบันอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม



การจัดการศึกษาแบบ PIM Work - based Education (WBE) มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1

การสอนโดยมืออาชีพ (Work - based Teaching : WBT) เป็นการเรียนภาคทฤษฎี หลักการทั่วไป และการเรียนรู้วิชาการศึกษาทั่วไปให้นักศึกษามีความสมบูรณ์ นอกจากเป็นความรู้จากตำราแล้ว ได้รับการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานจริงในองค์กร เตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้ในส่วนที่สองคือ WBL

2

การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง (Work - based Learning : WBL) เป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงอย่างมีแบบแผนรองรับ กล่าวคือ การจัดวางโปรแกรม ครูฝึก และมีระบบการติดตามประเมินอย่างเป็นระบบในองค์กร

การจัดการเรียนการสอนจะมีการสลับกันระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนกับการฝึกปฏิบัติงานตามโจทย์ที่กำหนดให้อย่างต่อเนื่องรวม 4 - 8 ครั้ง ตามความเหมาะสมของหลักสูตร และออกแบบสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อทำให้มีการบูรณาการระหว่างทฤษฎีกับภาคปฏิบัติอย่างแท้จริง

ในกระบวนการนี้นักศึกษาสามารถเกาะติดและเรียนรู้เพิ่มเติม หรือแม้การทำการทดลองในสถานประกอบการจริงในโจทย์เดิมหรือศึกษาร่วมกับนักศึกษา คณาจารย์ข้ามสาขาวิชาจนได้ข้อสรุปเป็นโครงการหรือแม้แต่สร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อเข้าสู่เวทีประกวดในระดับสถาบันและกลุ่มธุรกิจเพื่อสร้างความรู้ใหม่กลับไปสู่องค์กรได้อีกด้วย

3

การศึกษางานวิจัยจากปัญหาวิจัยจริง (Work - based Researching : WBR) เป็นการศึกษาวิจัยของคณาจารย์จากปัญหาวิจัยจริงในองค์การที่ผลวิจัยพร้อมนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้โดยตรง และกลับมาสู่การเรียนการสอนในห้องเรียน

การจัดการศึกษาแบบ WBE จะดำเนินการเป็นกระบวนการต่อเนื่องสำหรับหลักสูตรปริญญาตรี 4 - 5 ปี ทำให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเป็นเวลาร้อยละ 40 – 50 ของเวลารวมทั้งหมด

4

มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างเครือข่าย (Networking University) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างเครือข่ายถือเป็นเป็นพลังเสริมที่สำคัญที่ทำให้กระบวนการ Work - based Education ประสบความสำเร็จ จากที่กล่าวมาข้างต้น การดำเนินการตามกระบวนการ Work - based Education จะบรรลุวัตถุประสงค์ไปไม่ได้เลย ถ้าปราศจากการสร้างเครือข่ายอันทรงประสิทธิภาพ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์จึงมุ่งสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อร่วมเป็นพลังเสริมและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เครือข่ายภาคการศึกษา (Education Network) และเครือข่ายภาคธุรกิจ (Business Network) ทั้งนี้ ทั้ง 2 กลุ่มนั้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักศึกษา

Work - based Education นวัตกรรมอุดมศึกษาไทย

ระบบ Work - based Education ประกอบขึ้นด้วยระบบย่อย ๆ 4 ระบบ ดังนี้

- ***WBT “learn today, apply today”***
- ***WBL “learn today ,Practice today***
- ***WBR “Research today for better tomorrow”***
- ***National & International Network “Networking University”***

1 Work - based Teaching (WBT): Learn Today Apply Today

การเรียนการสอนในภาคทฤษฎี ซึ่งจัดเป็น 2 ระบบคือ การเรียนในห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการและการเรียนระบบทางไกลผ่านระบบ Streaming IPTV ที่มีอาจารย์ประจำเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ห้องเรียนปลายทางด้วย

การเรียนการสอนในระบบดังกล่าว ดำเนินการโดยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามที่หลักสูตรกำหนด คณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตรงหรือสัมพันธ์กับวิชาที่สอนและมีผู้สอนร่วมหรือวิทยากรพิเศษที่ปฏิบัติงานในองค์กรชั้นนำและมีความโดดเด่นในเรื่องที่มีการเรียนการสอนมาร่วมสอนในลักษณะกรณีศึกษาจริงที่ถ่ายทอดวิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ (Workshop) โดยเจ้าของกรณีศึกษาเอง ทำให้นักศึกษาได้เรียนทฤษฎีควบคู่กับภาคปฏิบัติในรูปแบบกรณีศึกษาโดยเจ้าของกรณีเอง มีการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้กรณีศึกษาในสถานการณ์ที่เทียบเคียงกันได้ ทำให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีได้ตั้งแต่ในห้องเรียนหรืออธิบายได้ว่า “Learn Today, Apply Today”

เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนไปฝึกปฏิบัตินอกจากการเตรียมความรู้ความสามารถในทางเทคนิค ซึ่งได้จากการเรียนทฤษฎี การจำลองสถานการณ์เสมือนจริง การวิเคราะห์กรณีศึกษา การเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรที่จะไปฝึกปฏิบัติจากเจ้าขององค์กรเองแล้ว ยังมีการพัฒนาทักษะด้านที่เป็น Soft Side เช่น ทักษะการพูด การฟัง การนำเสนอเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ในหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงาน ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไป

ภาพที่ 4.3 ภาพแสดงการบรรยายในห้องเรียนโดยคณาจารย์มืออาชีพ
Work - based Teaching



ภาพที่ 4.4 ภาพการเรียนรู้จากห้องปฏิบัติการ Work - based Teaching



ภาพที่ 4.5 ภาพแสดงการเรียนรู้จากร้านสะดวกซื้อจำลองเสมือนจริง
Work - based Teaching



2 Work - based Learning (WBL): “Learn Today, Practice Today”

การจัดการเรียนการสอนในส่วนการฝึกปฏิบัติ เพื่อเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในส่วนนี้อธิบายด้วยหลักการ WIL จะคล้ายกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Sandwich Course กล่าวคือ จัดเวลาเรียนทฤษฎีกับภาคปฏิบัติสลับกันตลอดหลักสูตร ประมาณ 3 เดือน เรียนทฤษฎี และประมาณ 3 เดือน เรียนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้ แต่ละหลักสูตรจะมีการประยุกต์ตามความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระและยืดหยุ่นตามความพร้อมของสถานประกอบการด้วย

การจัดการเรียนการสอนในขั้นตอนนี้มีความสลับซับซ้อนและต้องเตรียมการเป็นเวลานานกล่าวคือ

1. ระยะเตรียมการในขั้นนี้ต้องทำล่วงหน้า 3 – 6 เดือน ประกอบด้วย

- คณาจารย์ผู้รับผิดชอบ ต้องพบกับสถานประกอบการเพื่อวางโปรแกรมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสาระของหลักสูตรและเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

- กำหนดผู้รับผิดชอบทั้งฝ่ายสถานศึกษาและสถานประกอบการ ฝ่ายสถานศึกษามีผู้รับผิดชอบสองส่วน คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชา และเจ้าหน้าที่พัฒนานักศึกษา ซึ่งมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ฝ่ายสถานประกอบการต้องมีครูฝึก ซึ่งมีบทบาทเป็นหัวหน้า (Supervisor)

- ฝึกเตรียมความพร้อมในการไปปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ทางเทคนิคและความสามารถด้าน Soft Side บางกรณี เช่น สาขาธุรกิจการค้าสมัยใหม่ มีความจำเป็นต้องฝึกในห้องเรียนเสมือนจริง (Store Model) ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกับการฝึกอบรมของพนักงานในสถานประกอบการ

- นักศึกษาจะได้รับโจทย์ เพื่อการฝึกปฏิบัติงานแต่ละเทอม เพื่อเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ชัดเจนในแต่ละเทอม

2. ระยะการฝึกงาน มีกระบวนการและกิจกรรมสำคัญดังนี้

- นักศึกษาที่ต้องไปฝึกปฏิบัติงานตามตารางปฏิบัติงานปกติในสิ่งแวดล้อมจริง

- ครูฝึก หมายถึง หัวหน้างานเป็นผู้มอบหมายงาน และติดตามผล

- อาจารย์ผู้รับผิดชอบจะเดินทางไปนิเทศการทำงานให้คำปรึกษาต่าง ๆ

- ทีมพัฒนานักศึกษาจะเดินทางไปพบและรับข้อมูลย้อนกลับจากนักศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์, Line, website พร้อมกับทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ตลอดระยะเวลาการฝึกงาน

3. ระยะหลังจากการฝึกปฏิบัติงาน จะมีการประเมินผลและ

- การประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานโดยครูฝึก

- การประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานโดยอาจารย์และพี่เลี้ยง

- การนำเสนอรายงานการฝึกงานตามโจทย์ที่อาจารย์มอบหมายก่อนไปฝึก

อนึ่ง ผลจากการฝึกปฏิบัติงานยังทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบมีมาตรการส่งเสริมกระตุ้นจูงใจและเสริมการเรียนรู้ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

จาก Work-based Learning สู่ Innovation ผลจากการศึกษาของนักจิตวิทยาและนักวิชาการศึกษาจำนวนมากและต่อเนื่องกันยอมรับว่าการเรียนรู้โดยการลงมือทำเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด



ภาพที่ 4.6 Experience & learning



ภาพข้างต้นแสดงการเรียนรู้ของคนหลังจบกระบวนการเรียนรู้แล้วสองสัปดาห์ พบว่า การเรียนรู้โดยวิธีการลงมือทำจริงจะเกิดการเรียนรู้ถึง 90% ของสิ่งที่ได้เรียนและจะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมสูง เกิดการยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในขณะที่การเรียนรู้ด้วยการอ่าน การฟัง การมองเห็นจะเกิดการเรียนรู้เพียง 10 – 30% เท่านั้น การค้นพบดังกล่าว นอกจากนำมาใช้ได้ดีในการจัดการเรียนการสอนแล้ว ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้นำมีการยอมรับหลักการนี้มาปรับใช้เป็นการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า ธุรกิจวันนี้และในอนาคตความท้าทายในลำดับต้น ๆ คือ เรื่องคนและนวัตกรรม (The Conference Board, 2014) กลุ่ม CP ALL ตระหนักในความสำคัญนี้อย่างยิ่ง จึงมีกลยุทธ์ส่งเสริมนวัตกรรมในลักษณะต่าง ๆ ต่อเนื่อง จนได้รับการจัดลำดับให้เป็นองค์กรนวัตกรรมอันดับ 2 โดยนิตยสารฟอร์บส์ ของเอเชีย อันดับ 8 ของโลกในปี 2557 และในปี 2561 กลุ่ม CP ALL อยู่ในอันดับ ที่ 23 ของโลก

ภาพที่ 4.7 ภาพรางวัลนวัตกรรมอันดับ 8 ของโลก



"นวัตกรรม สร้างปัญญา เพิ่มคุณค่า ทำได้จริง ซีพี ออลล์ เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจด้านการสร้างสรรค์สินค้า บริการใหม่ ๆ สู่ลูกค้า"

นิตยสาร ฟอร์บส์ จัดอันดับ ซีพี ออลล์ ให้เป็นองค์กรสร้างสรรค์โดดเด่นแห่งเดียวในประเทศไทยอันดับ 2 ในเอเชียและอันดับ 8 ใน 100 องค์กร นวัตกรรมชั้นนำของโลก ซีพี ออลล์ ปลูกฝังแนวคิดในการทำงานแบบนวัตกรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร พร้อมขับเคลื่อนและเติบโตไปข้างหน้าเพื่อนำพาบริษัทสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

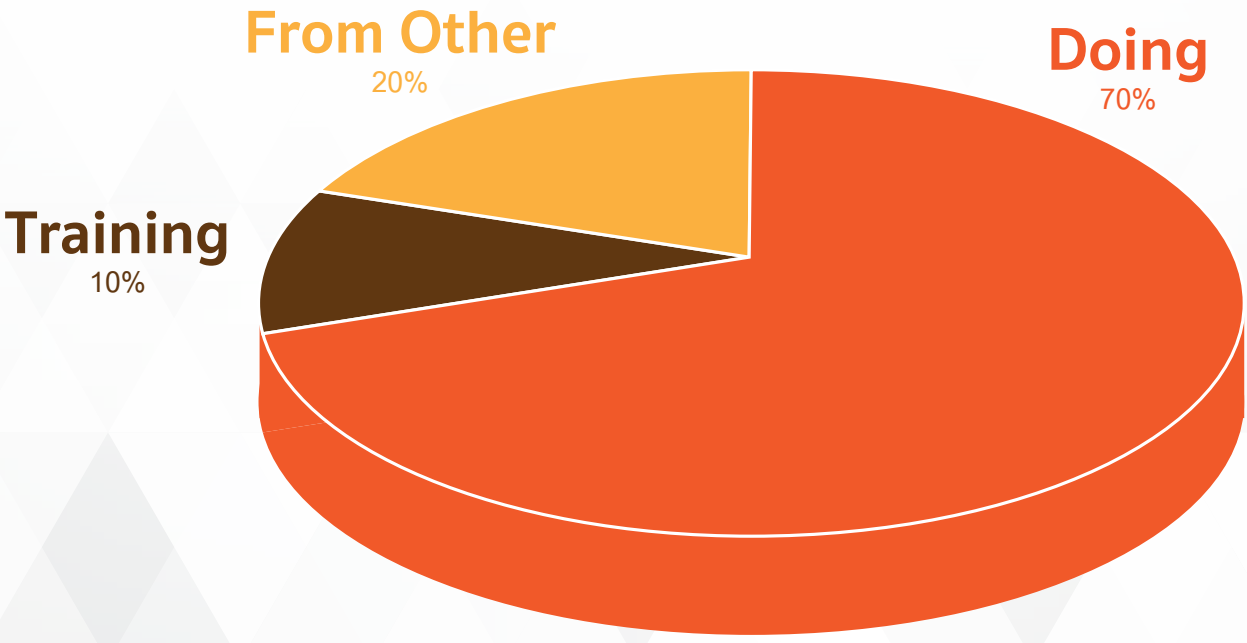
1. Salesforce.com	United States
2. Alexion Pharmaceuticals	United Kingdom
3. ARM Hildings	Indonesia
4. Unilever Indonesia	United States
5. Regeneron Pharmaceuticals	United States
6. Amazon.com	United States
7. BioMarin Pharmaceutical	United States
8. CP ALL	**Thailand**
9. VMware	United States
10. Aspen Pharmacare Holdings	South Africa

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในฐานะ CP ALL Corporate University ขานรับนโยบายดังกล่าว ส่งเสริมให้นักศึกษาคิดโจทย์เก็บข้อมูลจริงในโอกาสที่ไปฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเสนอโครงการนวัตกรรมที่สามารถจัดให้ปีการศึกษาถึง 2 ครั้ง โดยมีกลไกในการขับเคลื่อน ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมนวัตกรรมระดับสถาบัน และให้มีคณะทำงานย่อยเป็นดำเนินรายการเวทีประกวดนวัตกรรม โดยมีคณบดีแต่ละคณะสลับกันเป็นประธานดำเนินงาน

นักศึกษาจัดทีม 4 - 5 คน เสนอกรรมการนวัตกรรมก่อนที่แต่ละทีมจะผ่านเข้ารอบคัดเลือกสู่เวทีประกวดระดับสถาบันได้ผ่านการคัดกรองผลจากการลงมือทดลองผลงานเชิงนวัตกรรมเหล่านั้นอย่างกว้างขวางวิธีการเรียนรู้ดังกล่าว เรียกว่า Action Leaning ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสูตรของการพัฒนาแบบ 70:20:10% ที่โด่งดังเป็นที่ยอมรับขององค์กรชั้นนำทั่วโลก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรจัดสรรเวลาและทรัพยากรกับการเรียนรู้โดยการลงมือทำ 70% อีก 20% เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น การ Coach, Mentoring เป็นต้น และอีก 10% เท่านั้นที่ควรจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบ Training ดังนั้นกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เป็นการเตรียมความพร้อมส่งบุคคลากรเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบใหม่ข้างต้น

ภาพที่ 4.8 Learning and Development model



Source: Center for Creative Leadership

อนึ่ง ประโยชน์สูงสุดของการเรียนรู้ นอกจากนำความรู้ไปใช้งานได้แล้วควรสามารถต่อยอดความรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ด้วย จึงทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีความยั่งยืน ทั้งนี้

2. นักศึกษาจัดทีมงาน 3 – 5 คน เสนอโครงการนวัตกรรมผ่านคณะกรรมการระดับสถาบัน

3. โครงการได้รับการ Screen ข้างต้นให้คำแนะนำ เพื่อการปรับปรุงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

4. โครงการที่มีศักยภาพสูงถูกเสนอเข้าสู่เวทีประกวดนวัตกรรมที่มีคณะกรรมการตัดสิน ประกอบด้วยหน่วยงานส่งเสริมนวัตกรรมระดับชาติ หน่วยงานนวัตกรรมขององค์กร และหน่วยงานการเงิน โดยที่โครงการที่ได้รับการคัดเลือกจะได้นำเสนอในรูปแบบนิทรรศการ และการนำเสนอบนเวทีประกวด เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

นวัตกรรมที่มีศักยภาพทางธุรกิจจะได้รับการคัดเลือกขยายผลและจดสิทธิบัตรต่อไป โดยที่ในปีการศึกษา 2557 - 2558 สถาบันได้รับสิทธิบัตรเฉพาะของนักศึกษาถึง 7 สิทธิบัตร

ภาพที่ 4.9 เวทีประกวด
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้าง DNA นักนวัตกร



ภาพที่ 4.10 เวทีประกวดนวัตกรรม



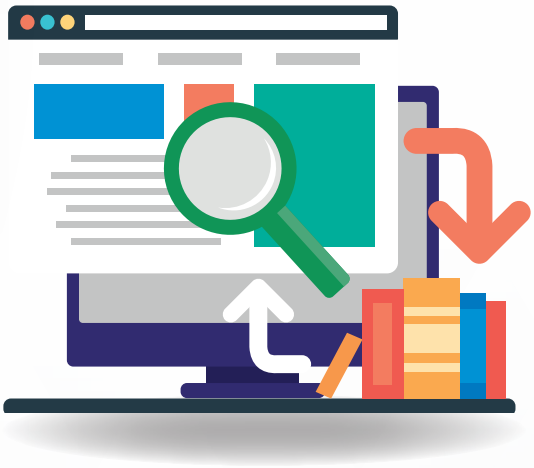


3 Work - based Research (WBR): “Research today for Better Tomorrow”

บทบาทของสถาบันการศึกษาอีกด้านหนึ่ง คือ การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาถูกกล่าวขานเสมอว่าเป็นงานวิจัยที่ขึ้นหิ้งไม่ใช่การวิจัยที่ลงห้าง กล่าวคือ เป็นงานวิจัยที่ตอบสนองนักวิจัย หรือสถาบันอุดมศึกษาแต่ไม่ตอบสนองต่อธุรกิจ หรือผู้จะนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้

Work - based Researching (WBR) เป็นการศึกษาวิจัยของคณาจารย์จากปัญหาวิจัยจริงในองค์กร ที่ผลวิจัยพร้อมนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้โดยตรง และสามารถนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การเรียนการสอนในห้องเรียน ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง และเรียนรู้ในเรื่องของการทำการวิจัยที่สามารถไปใช้ประโยชน์และช่วยแก้ปัญหาต่อองค์กรได้จริง

โดยทั้งนี้คณาจารย์ของสถาบันที่ทำการสอนในระบบ Work - based Education นั้นจะมีข้อได้เปรียบในเชิงของการเข้าถึงโจทย์วิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื่องจากเมื่อนักศึกษาได้ไปฝึกปฏิบัติงานตามโจทย์ต่าง ๆ ในภาคธุรกิจที่มีความแตกต่างกันไป ก็จะทำให้อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ๆ ในทุกภาคการศึกษา ซึ่งกระบวนการนี้เสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อตอบปัญหา และกระตุ้นแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมให้แก่ลูกศิษย์ควบคู่กันไปด้วย ดังกรณีตัวอย่างการนำความรู้มาประยุกต์ใช้และต่อยอดองค์ความรู้เป็นผลงานวิชาการและนวัตกรรม ต่อไปนี้



ภาพที่ 4.11 ผลงานนวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้าน เซเว่น อีเลฟเว่น



จากภาพข้างต้นเป็นนวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้าน 7 - Eleven ตัวอย่างงานวิจัยและเป็นนวัตกรรมการใช้หุ่นยนต์ในการสำรวจข้อมูล การตอบคำถามเพื่อจะให้ได้ข้อมูลซึ่งจะมีประโยชน์กับทางร้านในหลาย ๆ ประเด็น โดยประเด็นหลัก ๆ คือเรื่องของข้อมูล ซึ่งในบางครั้งบางลูกค้าที่มาใช้บริการมีปัญหาในการใช้บริการ แต่ไม่กล้าบอกกับพนักงานโดยตรง การใช้หุ่นยนต์มารับข้อมูลจะสามารถช่วยในการให้ข้อมูลจากลูกค้าสะท้อนไปสู่ร้าน รวมทั้งเป็นการสร้างสีสันให้กับทางร้านด้วย ผลลัพธ์ของโครงการที่เด่นชัดคือเรื่องผลลัพธ์กระบวนการที่หุ่นยนต์ช่วยลดเวลาในการสำรวจข้อมูลหลาย ๆ ด้าน เช่น กระบวนการเกี่ยวกับการประชุมงานภาคสนามการซ้อมสัมภาษณ์ต่าง ๆ ตลอดจนถึงขั้นตอนการประมวลเอกสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการใช้คนเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งจากการเปรียบเทียบแล้วการใช้คนเก็บแบบสอบถามต้องใช้เวลาประมาณ 35 Manday ในการดำเนินการ สามารถลดเวลาเหลือเพียง 0.5 Manday เมื่อใช้หุ่นยนต์เป็นตัวกลางในการสำรวจข้อมูล

ภาพที่ 4.12 นวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น



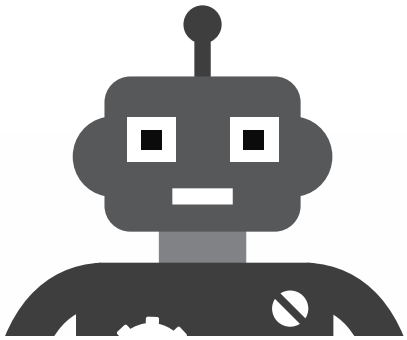
ส่วนนอกจากนั้นงานด้านนวัตกรรมของอาจารย์และนักศึกษายังได้มีโอกาสนำเสนอสู่เวทีภายนอก เช่น ได้นำผลงานที่ได้จัดทำเสนอเพื่อรับการรับรองนวัตกรรม จากหน่วยงานสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุน ผลักดันให้องค์กรในประเทศไทยสร้างงานนวัตกรรม นอกจากนี้ แล้วหุ่นยนต์ยังได้รับรางวัลนวัตกรรมจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา และได้ร่วมกับสภาวิจัยของประเทศไทย นำผลงานดังกล่าวไปแข่งขันที่ต่างประเทศ ซึ่งก็ได้รับรางวัลใหญ่จากหลายประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลี และมาเลเซีย (ที่มา : คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 2557)

ภาพที่ 4.13 ภาพข่าวนวัตกรรมหุ่นยนต์ในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น



ที่มา : หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ วันจันทร์ที่ 14 ตุลาคม 2556

ยังมีงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นจากโจทย์วิจัยที่ภาคธุรกิจต้องการในลักษณะเดียวกันนี้จำนวนมาก กลไกในการพัฒนางานวิจัยส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดตั้งสำนักบริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยศูนย์บริการวิชาการย่อย ๆ จัดตั้งตามความเชี่ยวชาญ มีหน้าที่ให้บริการวิชาการ และการวิจัยที่เป็น Action Research หรือ Work - based Researching ที่ภาคธุรกิจได้นำไปใช้ประโยชน์และคณาจารย์ก็สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอน และการเผยแพร่เป็นผลงานทางวิชาการอีกด้วย



ภาพที่ 4.14 สำนักบริการวิชาการ



จากภาพข้างต้นสถาบันฯ จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญหลายศูนย์ เช่น

1. ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ศูนย์บ่มเพาะทางธุรกิจ เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดตั้งและบริหารธุรกิจ
3. ศูนย์อาเซียน - จีนศึกษา
4. ศูนย์เครือข่ายเยอรมัน
5. ศูนย์เครือข่ายเกาหลี
6. ศูนย์นวัตกรรมปัญญาภิวัฒน์
7. ศูนย์เครือข่ายญี่ปุ่น
8. ศูนย์พัฒนาเครือข่ายทางธุรกิจ
9. ศูนย์องค์ความรู้ด้านลักชัวรี่

ภาพที่ 4.15 ภาพการบริการวิชาการให้กับการไฟฟ้านครหลวง
HR Excellence Center



ภาพข้างต้นเป็นการบริการวิชาการให้กับการไฟฟ้านครหลวง

ภาพที่ 4.16 ภาพผลงานศูนย์ China Asian สัมภาษณ์ Ms.Barbara ผู้แทนการค้าสหรัฐฯ โครงการวิจัยเรื่อง TPP





4 Work - based Networking (WBN): "Networking University"



จากการจัดการเรียนการสอนในแบบ Work - based Education จะไม่มีทางสำเร็จได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากคู่ค้าพันธมิตร ผู้ประกอบการภาคส่วนอื่นในสังคมและชมรมทางวิชาการต่าง ๆ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จึงมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายในทุกรูปแบบและทุกโอกาสที่ทำได้ ก่อนการเปิดหลักสูตรใหม่ ต้องมีการสร้างเครือข่ายองค์กรที่มีศักยภาพจะเป็นผู้รับนักศึกษาไปฝึกงาน และรับไปทำงานเมื่อจบการศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาหลายเดือนหรือเป็นปี

สถาบันจัดตั้งหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ สร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งพัฒนาบุคลากรภายในให้เป็นนักสร้างเครือข่ายอีกด้วย

อาจจำแนกประเภทของเครือข่ายกลุ่มหลักได้ 3 ลักษณะ คือ

1. สถาบันการศึกษาในประเทศ
2. สถาบันการศึกษาต่างประเทศ
3. ภาคธุรกิจใน – ต่างประเทศ

ภาพที่ 4.17 Network : สถาบันการศึกษาในประเทศ



ภาพข้างต้นแสดงตัวอย่างเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ

ภาพที่ 4.18 Network : สถาบันในต่างประเทศ



ภาพข้างต้นแสดงตัวอย่างเครือข่ายสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

ภาพที่ 4.19 Network : ภาคเอกชน



ภาพข้างต้นแสดงตัวอย่างเครือข่ายกับภาคธุรกิจ

ภาพที่ 4.20 Network : ภาคเอกชน



ภาพข้างต้นแสดงตัวอย่างเครือข่ายกับภาคธุรกิจเพิ่มเติม

ภาพที่ 4.21 Network: ภาคเอกชน



ภาพข้างต้นแสดงตัวอย่างเครือข่ายกับภาคธุรกิจเพิ่มเติม



สถาบันฯ เป็นองค์กรเปิดที่พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาด้วยกัน องค์กรภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ ดังปรากฏว่าแต่ละปีมีการเยี่ยมชมสถาบันพร้อมกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกันจนพัฒนาไปเป็นโครงการความร่วมมือจำนวนหลายโครงการ

ภาพที่ 4.22 การเยี่ยมชมจากภาครัฐ
(คณะผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี)



ภาพข้างต้นเป็นตัวอย่างการยี่ยมชมของภาคราชการไทยและนักวิชาการจากต่างประเทศ

ภาพที่ 4.23 การเยี่ยมชมจากมหาวิทยาลัยไทย
(มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช)



ภาพข้างต้นเป็นตัวอย่างการเยี่ยมชมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ

ภาพที่ 4.24 การเยี่ยมชมจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
(Cheng Shiu University (CSU) Internship)



ภาพข้างต้นเป็นตัวอย่างของการเยี่ยมชมจากสถาบันการศึกษา
จากต่างประเทศ



ภาพที่ 4.25 การเยี่ยมชมจากองค์กรธุรกิจ (บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน))



ภาพข้างต้นเป็นตัวอย่างของการเยี่ยมชมจากสถาบันการศึกษาจากภาคธุรกิจ

หลายองค์กรธุรกิจได้มีพัฒนาการความร่วมมืออย่างแนบแน่นยิ่งขึ้น ดังนี้ ตัวอย่างโครงการความร่วมมือกับภาคธุรกิจ นอกกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอื่น (สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 2559) เช่น

1. โครงการความร่วมมือระหว่างกลุ่มน้ำตาลมิตรผลกับคณะนวัตกรรมการจัดการเกษตรในการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองต่อธุรกิจน้ำตาล

2. โครงการความร่วมมือระหว่างกลุ่มธุรกิจอาหาร (CPF) กับคณะอุตสาหกรรมเกษตรในการผลิตบุคลากรด้าน Food Processing

3. โครงการความร่วมมือกับกลุ่ม TRUE กับคณะบริหารธุรกิจในการผลิตบุคลากรด้านค้าปลีกของ TRUE Shop

4. ความร่วมมือกับบริษัทคิงพาวเวอร์กับคณะศิลปศาสตร์ในการผลิตบุคลากรทางธุรกิจที่มีความสามารถภาษาจีน

จึงกล่าวได้ว่าสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เป็น Networking University ที่แท้จริง และ Networking นี้เองเป็นทุนองค์การ (PIM Network Capital) ที่สร้างคุณค่ากับการจัดการศึกษาแบบ Work - based Education อย่างยิ่ง

บรรณานุกรม บทที่ 4

กำจร ตันติกวี. (2557). “เอกสารบรรยายพิเศษนโยบายอุดมศึกษาไทย” PIM HR Excellence Center สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรีและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553). WIL. (Work -Integrated Learning มิติใหม่อุดมศึกษาไทย. เอกสารสัมมนา.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. (2559) : Work - based Education II. เอกสารประกอบการสัมมนา เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559.

สำนักสหกิจศึกษา (2558) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการการทำงานที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Center for Creative Leadership (2010). The 70-20-10 Rule. http://insights.ccl.org/articles/ leading-effectively-articles/the-70-20-10-rule/. (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2559)

Council on Higher Education. (2011). Work-Integrated Learning in South Africa Martion .A., Rees. M, Edwords. M. (2011) Work Integrated Learning A Template for Good Practice: Supervisor’s Reflections Money University. Wellington: New Zealand.

HE Monitor No.12 (2011). Work-Integrated Learning Good Practice Guide. www.che.ac.za. (สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2558)

Martin, A. Hughes, H (2009) “How to Work the Most of Work Integrated Learning. A Guide for Students. Lecturers & Supervisors” Money University. Private Bag 11222 New Zealand.

Shehri AL Waleed. (2014). Work Integrated Learning (WIL) In Virtual Reality (VR). Macqurie University. Sydney: Australia.

Sun. Goh Pah (2014). Experience and Learning.www.servicelearningcource.org/ Image/Pyramid.gif. (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2558)

บทที่ 5

สถานะปัจจุบันของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ หรือ พีไอเอ็ม เป็น Corporate University หรือมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจโดยเครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP Group) เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2550 และได้รับการรับรองวิทยะฐานะ เพื่อให้ปริญญาในชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในกำกับของคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตามมาตรฐานทุกประการ

พีไอเอ็มเป็นศูนย์กลางในการผลิตบัณฑิตในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ด้วยการให้โอกาสและสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ ผ่านแนวคิดที่ต้องการสร้างคนให้มีทักษะความสามารถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานจริง จึงออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบันฯ ที่เรียกว่า Work-based Education (WBE) ที่เป็นการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติ นักศึกษาจะได้รับความรู้เชิงวิชาการจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญและได้รับประสบการณ์การทำงานโดยตรงจากบริษัทในเครือและพันธมิตรทางธุรกิจ ที่สอดประสานไปกับการเป็น Corporate University หรือมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ ไปพร้อมกับการเป็น Network University พีไอเอ็มนับเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายพันธมิตรมากที่สุด ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในหลายมิติครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างบูรณาการ ไม่ได้จำกัดเฉพาะธุรกิจในกลุ่มซีพีเท่านั้น ด้วยเครือข่ายมีอยู่ทั่วโลกและพร้อมให้ความร่วมมือในการยกระดับการศึกษาไทย มีทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ และทุนสนับสนุนจากภาคธุรกิจ ทำให้นักศึกษามีโอกาสหลากหลายและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่กว้างขวางพร้อมแข่งขันในระดับนานาชาติได้ จุดแข็งสามประการนี้หลอมรวมเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา ยกระดับทรัพยากร-มนุษย์ และมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของคณาจารย์และนักศึกษาด้านการวิจัย ผ่านการสนับสนุนโครงการงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ด้วยความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม บัณฑิตของสถาบันฯ ทั้ง 8 รุ่น จึงเป็นมืออาชีพที่มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการและมีความพร้อมในการทำงาน (Ready to Work) มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ พร้อมเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาประเทศ



ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

"สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์" เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกำกับของคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลิตบัณฑิตในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ให้เป็นผู้ที่มีความเจริญทางปัญญา เป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและถึงพร้อมด้วยคุณธรรม

• ตราสัญลักษณ์ ประกอบด้วย

ช่อมะกอก โล่ ริบบิ้น หมายถึง ความมีชัยชนะเหนือสิ่งอื่นใด **มีมงกุฎอยู่เหนือชื่อสถาบัน** หมายถึง การศึกษาแสดงถึงความสำเร็จอย่างสูงสุด และยิ่งใหญ่ ส่วน**สีเขียว/เหลืองทอง** หมายถึง ความเป็นเลิศทางวิชาการ และความถึงพร้อมด้วยคุณธรรม เป็นหนทางแห่งความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต



• สีประจำสถาบัน คือ สีเขียว/เหลืองทอง

สีเขียว หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความงอกงาม ความสมบูรณ์ และ**สีเหลืองทอง** หมายถึง ความเป็นเลิศทางวิชาการและถึงพร้อมด้วยคุณธรรม ดังนั้น **สีประจำสถาบัน** จึงหมายถึง ความเป็นเลิศทางวิชาการและถึงพร้อมด้วยคุณธรรมเป็นหนทางแห่งความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต
ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของความเพียรพยายาม

• ดอกไม้ประจำสถาบัน คือ ดอกบัว มังคลอุบล (มัง-คละ-อุบล)

ความอดทน ความสำเร็จอันงดงาม

ด้วยเวลา 10 ปีที่ผ่านมา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ พัฒนาตนเองไม่หยุดยั้ง มุ่งสร้างและผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศชาติ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ คือ
"สร้างบัณฑิตมืออาชีพด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง" (Creating Professionals through Work-based Education)

• พันธกิจ (Mission) ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ คือ
"มหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ (Corporate University)" ที่มีพันธกิจ ดังนี้

1. สร้างคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ สังคม และประชาคมโลก โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work-based Education)

2. ผสมผสานองค์ความรู้เชิงวิชาการและองค์กรธุรกิจ เพื่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม (Combination of Academic and Professional Expertise)

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม (Collaborative Networking)

4. พัฒนาองค์กรที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Transformative Organization & Good Governance)

ปณิธาน หรือค่านิยมของสถาบันฯ
ที่เป็นรากฐานที่สำคัญเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้เราแตกต่างจากผู้อื่น ดังนี้

P : Practicality (ความรู้สู่การปฏิบัติ) การมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ดี สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

I : Innovation (นวัตกรรมและการสร้างสรรค์) การมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้มีปัญญา และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยี และแนวคิดใหม่ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมตามยุคสมัย

M : Morality (คุณธรรม จริยธรรม) การมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความบริบูรณ์พร้อม ด้วยคุณธรรม จริยธรรม

• สมรรถนะหลัก และเอกลักษณ์ของสถาบัน
สมรรถนะหลักของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์คือ ระบบการเรียนการสอนแบบ Work - based Education (WBE) ที่สอดประสานไปกับการเป็น Corporate and Network University ที่เป็นเอกลักษณ์ ของสถาบัน ดังนี้

1) **ระบบการเรียนการสอนแบบ Work - based Education (WBE)** ที่ประกอบด้วย Work -based Teaching, Work - based Learning and Work - based Researching ที่เป็นการเชื่อมโยงความรู้ทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติสร้างและฝึกฝนนักศึกษาให้มีทักษะความสามารถพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน บัณฑิตของสถาบันจึงเป็นผู้มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ และมีความพร้อมในการทำงาน มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาด

2) **การเป็น Corporate & Network University** ที่พัฒนาหลักสูตรวิชาให้ตรงกับความต้องการของธุรกิจสร้างความเชื่อมโยงกับพันธมิตรและคู่ความร่วมมือในภาคธุรกิจหลายด้าน ใช้ Networking ในการเชื่อมโยงสถานประกอบการให้กับนักศึกษาทุกคนได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียนกับกลุ่มธุรกิจ CP ALL บริษัทพันธมิตรและคู่ความร่วมมือ การได้รับความสนับสนุนจากเครือข่ายพันธมิตรทั้งธุรกิจเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จุดแข็งที่ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลายและกว้างขวาง ไม่ได้จำกัดเฉพาะธุรกิจในกลุ่ม CP ALL เท่านั้น

คณะวิชาและหลักสูตรการเรียนการสอน

ทุกหลักสูตรวิชาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์จัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ Work-based Education ที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานจริง บัณฑิตที่มิได้เป็นแต่เพียงเป็นผู้มีความรู้ หากแต่เป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านตามสายอาชีพอย่างแท้จริง

ปัจจุบัน ปีการศึกษา 2561 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีจำนวนนักศึกษาทุกระดับรวมทั้งสิ้น 16,344 **คน เปิดสอนทั้งสิ้น** 10 **คณะ** 2 **วิทยาลัย ดังนี้**

1. คณะบริหารธุรกิจ

BA
คณะบริหารธุรกิจ THE FACULTY OF
BUSINESS ADMINISTRATION

เป็นคณะลำดับที่ 1 ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จากจุดประสงค์ที่จะเผยแพร่วิชาความรู้และผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านธุรกิจค้าปลีก และการจัดการโลจิสติกส์ ทั้งนี้ เพื่อผลิตบุคลากรที่จะก้าวไปเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาระบบธุรกิจของประเทศ



หลักสูตรระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่

เรียนรู้ทักษะการบริหารจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนประสบการณ์พัฒนาต่อยอดสู่การเป็นผู้บริหารธุรกิจในระดับสูงขึ้นได้ นักศึกษาจะได้ฝึกเตรียมเข้าทำงานในร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น ซึ่งเป็นร้านค้าสมัยใหม่ (Modern Trade) ในกลุ่มบริษัทซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ร้าน 7-Eleven เป็นห้องเรียนอีกรูปแบบหนึ่งที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่ต่างจากการเรียนในห้องเรียน ทั้งการจัดการส่วนหน้าร้าน การบริหารจัดการร้าน การต้อนรับและบริการลูกค้า ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และพัฒนาไปสู่ผู้บริหารระดับสูงต่อไป

2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (ต่อเนื่อง)

หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี ที่สร้างโอกาสให้แก่นักศึกษาที่เรียนจบหลักสูตรอาชีวะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส. ได้มีทางเลือกในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น เน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้การเป็นนักจัดการและผู้ประกอบการที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจการค้าสมัยใหม่ ในส่วนของการฝึกปฏิบัติงานจริง นักศึกษาจะได้ฝึกเตรียมเข้าทำงานในร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น ซึ่งเป็นร้านค้าสมัยใหม่ (Modern Trade) ในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นห้องเรียนอีกรูปแบบหนึ่งที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่ต่างจากการเรียนในห้องเรียน ทั้งการจัดการส่วนหน้าร้าน การบริหารจัดการร้าน การต้อนรับและบริการลูกค้า

3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (หลักสูตรในระบบการศึกษาทางไกล)

เป็นหลักสูตรที่การจัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษาทางไกลทำการถ่ายทอดการสอนภาคทฤษฎีโดยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิผ่านเทคโนโลยีระบบดาวเทียม/ระบบ Streaming/IPTV โดยถ่ายทอดสัญญาณภาพและเสียง (สด) จากสถาบันฯ ไปยังหน่วยการเรียนทางไกลพร้อมกันทั่วประเทศ โดยการสอนจะเป็นระบบการสื่อสาร 2 ทาง โดยนำโปรแกรม Skype มาใช้ในการปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันระหว่างผู้สอนหลักและนักศึกษาผ่านทางข้อความหรือทาง Video Call และที่สำคัญที่สุดหน่วยการเรียนจะมีผู้ช่วยสอน (TA) ดูแลนักศึกษาในชั้นเรียนทุกรายวิชา

เรียนรู้ทักษะการบริหารจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนประสบการณ์ พัฒนาต่อยอดสู่การเป็นผู้บริหารธุรกิจในระดับสูงขึ้นได้ นักศึกษาจะทำการฝึกภาคปฏิบัติที่ร้าน 7-Eleven ซึ่งเป็นร้านค้าสมัยใหม่ (Modern Trade) ในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ร้าน 7- Eleven เป็นห้องเรียนอีกรูปแบบหนึ่งที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่ต่างจากการเรียนในห้องเรียน ทั้งการจัดการส่วนหน้าร้าน การบริหารจัดการร้าน การต้อนรับและบริการลูกค้า

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) เน้นการศึกษาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ที่แตกต่างทั้งรูปแบบการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษาเรียนรู้ผ่าน Current Business Issues ที่เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การแก้ปัญหาธุรกิจในภาคปฏิบัติ และโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจไปพร้อม ๆ กับการเรียน ตามแนวคิดที่ว่า Practice for REAL at Panyapiwat MBA (REAL Cases : REAL Professionals : REAL Business Application)

2. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ET
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
THE FACULTY OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY

เริ่มเปิดการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2552 เดิมใช้ชื่อว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อมาในปีการศึกษา 2554 ทางคณะได้เปิดสาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรมอุตสาหการเพิ่มขึ้น จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการออกแบบและสร้างระบบงานฐานข้อมูล การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์การบริหารโครงการทางเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดเล็กถึงขนาดกลาง การสื่อสารข้อมูล การบริหารความปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศ และความรู้สมัยใหม่ด้านวิทยาศาสตร์บริการ

2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

เรียนรู้ระบบคอมพิวเตอร์ที่ครอบคลุมถึงฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และการสื่อสารระหว่างกัน สามารถออกแบบและประยุกต์ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมได้

3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ

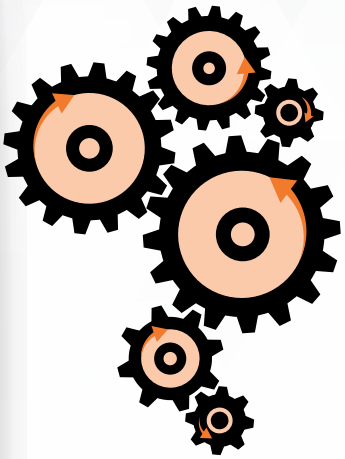
เรียนรู้ด้านการวางแผนควบคุมการผลิต การปรับปรุงกระบวนการ และการคิดวิเคราะห์เพื่อเพิ่มผลิตภาพ สามารถทำงานได้ทั้งทางอุตสาหกรรมตลอดจนงานบริหารการดำเนินการต่าง ๆ

4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตยานยนต์

เรียนรู้เชิงผสมผสานระหว่างวิศวกรรมอุตสาหการและวิศวกรรมยานยนต์ เข้าใจถึงโครงสร้างหลักของยานยนต์ในอดีตปัจจุบัน รวมถึงยานยนต์ในอนาคตตั้งแต่กระบวนการออกแบบอุตสาหกรรม การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนการบำรุงรักษา ฝึกทักษะการวางแผนและบริหารจัดการการผลิตแบบครบวงจร

5. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ

เป็นสาขาที่มีความเป็นสหวิทยาการที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ทางด้านไฟฟ้า เครื่องกล และคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างบุคลากรมีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ นักศึกษาได้รับความรู้ทางวิชาการ และมีศูนย์นวัตกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (iCRAS) ที่ทันสมัยในการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อการสอนที่เน้นการเชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรมกับโรโบติกส์และดิจิทัลเทคโนโลยี สำหรับสร้าง System Integrator (SI) ซึ่งเป็นผู้ที่จะสามารถออกแบบและวางระบบ Robotics รวมถึงวิเคราะห์ได้ว่าสามารถใช้เทคโนโลยีมาเสริมสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และเป็นนักวิจัยพัฒนาด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์ขั้นสูง และมีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการชั้นนำที่เกี่ยวข้องกับหุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมและอุปกรณ์ในระบบอัตโนมัติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรวิศวกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี (หลักสูตรนานาชาติ)

เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความพร้อมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้มีความสามารถในการวิจัยพัฒนาระดับสูงด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สามารถสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างเป็นระบบ

3. คณะศิลปศาสตร์



เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ เป็นหลักสูตรแรกที่คณะได้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Work - based Learning ต่อมาในปีการศึกษา 2556 คณะศิลปศาสตร์ได้เล็งเห็นความสำคัญในการที่จะผลิตบัณฑิตเพื่อสอดรับกับภาคอุตสาหกรรม และภาคธุรกิจญี่ปุ่น ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงเป็นที่มาของการเปิดหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร

1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ
พัฒนาทักษะการสื่อสารทางธุรกิจด้วยภาษาจีนอย่างมืออาชีพ บูรณาการองค์ความรู้ผ่านกระบวนการฝึกปฏิบัติงานในองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ เพิ่มขีดความสามารถและยกระดับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในภาษาจีนธุรกิจ และตอบความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ
เน้นการสื่อสารธุรกิจ ทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ตรงในภาคธุรกิจญี่ปุ่น เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ รอบรู้วิชาการและเข้าใจการทำธุรกิจระหว่างประเทศ จากการฝึกและดูงานทั้งในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น “จริงจังแบบญี่ปุ่น ยืดหยุ่นแบบไทย”

3. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ
สร้างมืออาชีพด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผู้มีความรู้ทางธุรกิจสมัยใหม่ เข้าใจบริบทวัฒนธรรม ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาเซียน ผ่านการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียน การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานจริงในองค์กรธุรกิจ

4. คณะวิทยาการจัดการ



ภายใต้ปรัชญาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ คือ มุ่งผลิตบุคลากรด้านการจัดการที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะขั้นสูงด้านวิชาชีพ ตามแบบผลการเรียนรู้ใหม่ของสถาบันฯ คือ DJT Model (Deutsche Japan Thailand Business Model) เป็นผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมมาสร้างการพัฒนาให้เกิดภูมิปัญญาทุกระดับ

หลักสูตรปริญญาตรี 4 หลักสูตร

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ

เรียนรู้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติจริงในองค์กรชั้นนำ พร้อมประยุกต์ความรู้ประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ความเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ

2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอสังหาริมทรัพย์และทรัพยากรอาคาร

มุ่งสร้างนักบริหารจัดการอาคาร ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการจัดการอสังหาริมทรัพย์และทรัพยากรอาคาร เป็นศาสตร์ที่ประกอบด้วยความรู้เฉพาะทาง 3 แขนง ได้แก่ ศาสตร์การบริหารจัดการธุรกิจ สถาปัตยกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์

3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน

นอกเหนือจากการเรียนรู้ทฤษฎีอย่างเข้มข้นด้านอุตสาหกรรมการบินรอบด้านแล้ว นักศึกษายังพบโอกาสการเรียนรู้จากคณาจารย์มืออาชีพ และฝึกปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมการบิน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถรองรับธุรกิจที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว อย่างเช่น ธุรกิจท่องเที่ยว การค้าระหว่างประเทศ และการขยายตัวเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศแห่งอาเซียนของประเทศไทยในอนาคตอันใกล้นี้

4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการและการท่องเที่ยว

เน้นงานด้านบริการตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับบริหาร นักศึกษาจะได้ฝึกปฏิบัติงานบริการกับองค์กรที่ให้การบริการชั้นนำ เรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริงด้านการบริการ (Hospitality Management) ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจด้านการบริการ การท่องเที่ยว สุขภาพ ความงาม ตลอดจนอุตสาหกรรมการโรงแรมและรีสอร์ทในกลุ่มธุรกิจซีพี พร้อมเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ (Laboratory) ก่อนการฝึกงานจริง

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์การ หลักสูตรที่ผสมผสานระหว่างความรู้ด้านการบริหารคนแนวใหม่ (People) การบริหารองค์การ (Organization) และความรู้ความเข้าใจธุรกิจ (Business Knowledge) มาใช้ร่วมกัน ประกอบกับการเรียนการสอนแบบ Practice for REAL at Panyapiwat MBA ที่เน้นให้นักศึกษาเรียนรู้รูปแบบ REAL Business Application : การเรียนรู้ที่เน้นการเชื่อมโยงภาคทฤษฎีลงสู่สนามจริงในภาคธุรกิจ

5. คณะนิเทศศาสตร์

CA
คณะนิเทศศาสตร์ THE FACULTY OF
COMMUNICATION ARTS

คณะนิเทศศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนในการผลิตบัณฑิตในแนวทางใหม่ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิเทศศาสตร์ร่วมกับนักวิชาชีพที่มีชื่อเสียงระดับประเทศผ่านกระบวนการวิจัย การใช้กรณีศึกษา และการทำโครงงาน (Project - based Learning) ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง (Work - based Learning) ณ สถานประกอบการ ทำให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านนิเทศศาสตร์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการการสื่อสาร มีความทันสมัย มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทั้งด้านวิชาการวิชาชีพ สามารถคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิชาชีพนิเทศศาสตร์เชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่า มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถบูรณาการองค์ความรู้ทั้งในส่วนของสาขานิเทศศาสตร์และในสาขาที่เกี่ยวข้องได้อย่างลงตัว

หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต เปิดสอน 2 วิชาเอก ดังนี้

หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต เปิดสอน 2 วิชาเอก ดังนี้

1. **วิชาเอกการสื่อสารองค์กรและแบรนด์** (Brand Communication)
เรียนรู้ในสายงานสื่อสารองค์กรและสื่อสารแบรนด์ควบคู่กัน เน้นทักษะการสื่อสารและการบริหารจัดการการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรธุรกิจ ผลิตสื่อได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถมองทิศทางของธุรกิจ วางแผนกลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งเข้าใจในความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อให้องค์กรและแบรนด์อยู่ในตลาดได้อย่างยั่งยืน

2. **วิชาเอกวารสารศาสตร์คอนเวอร์เจ้นท์** (Convergent Journalism)
เรียนรู้การทำงานในวิชาชีพข่าวที่มีความเป็นผู้ประกอบการข่าว สามารถบริหารจัดการงานข่าว จัดการเนื้อหาและการสื่อสาร ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลายพร้อม ๆ กัน เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ กระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ตลอดจนสื่อใหม่ประเภทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

6. คณะนวัตกรรมการจัดการเกษตร

IAM
คณะนวัตกรรมการจัดการเกษตร THE FACULTY OF
INNOVATIVE AGRICULTURAL
MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีปรัชญาในการสร้างสรรค์สังคมเกษตรอย่างยั่งยืน โดยผสานความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจพืชครบวงจรของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ร่วมกับองค์ความรู้จากมืออาชีพและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับมือกับความต้องการด้านอาหารของประชากรโลกที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Work - based Learning หรือการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง มุ่งสร้างบัณฑิตนักจัดการเกษตรมืออาชีพ



หลักสูตรระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเกษตร

หลักสูตรที่บูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ การเกษตร นวัตกรรม เศรษฐศาสตร์ ร่วมกับองค์ความรู้ ในการจัดการกระบวนการเชิงธุรกิจ เป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัย และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและประเทศชาติ เรียนรู้สู่การปฏิบัติเป็นนักจัดการเกษตร ที่สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมทันสมัยร่วมกับวิทยาการเกษตร

7. คณะการจัดการธุรกิจอาหาร

FBM
คณะการจัดการธุรกิจอาหาร FACULTY OF
FOOD BUSINESS MANAGEMENT



อุตสาหกรรมอาหารถือว่าเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ครอบคลุมทั้งธุรกิจค้าปลีก ค้าส่ง โรงแรม โรงพยาบาล สถานการศึกษา สายการบิน ร้านสะดวกซื้อ ภัตตาคาร รวมไปถึงร้านอาหารจานด่วนที่มีบริษัทในประเทศและต่างประเทศเป็นผู้ร่วมลงทุน และมีแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของผู้บริโภค ทำให้ผู้ประกอบการต้องการที่มงานที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจอาหาร ทักษะการบริการลูกค้า และการตลาดเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยเหตุนี้ คณะการจัดการธุกิจอาหาร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้เปิดทำการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพในเชิงวิชาการและสามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้บนพื้นฐานของการทำงานจริง (Work - based Learning) โดยนักศึกษาจะต้องเข้าเรียนรู้ภาคปฏิบัติด้านการจัดการธุรกิจอาหารในสถานประกอบการ

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอาหาร

มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ การควบคุมคุณภาพ การให้บริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในด้านธุรกิจเชิงกลยุทธ์และการตลาด เพื่อตอบสนองกลุ่มผู้ประกอบการด้านธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มที่ต้องการกลุ่มแรงงานที่มีความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจภัตตาคาร

ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจภัตตาคาร การควบคุมคุณภาพ รวมไปถึงการบริหาร เฟรนไชส์ เพื่อตอบสนองกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจภัตตาคารและเป็นการเพิ่มผู้ประกอบการธุรกิจภัตตาคารที่มีความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจอาหาร (ต่อเนื่อง)

หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี ที่มุ่งเน้นให้เรียนรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพผู้จัดการธุรกิจอาหารที่มีทักษะความรู้ด้านบริหารจัดการอาหาร ความปลอดภัยอาหารรวมถึงการประกันคุณภาพอาหาร เรียนรู้วัฒนธรรมอาหารของโลก เพื่อคิดวิเคราะห์ กลยุทธ์ทางการตลาดและวิธีการสื่อสารการตลาดสมัยใหม่

8. คณะศึกษาศาสตร์

EDU
คณะศึกษาศาสตร์
THE FACULTY OF EDUCATION

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ได้เล็งเห็นถึง ความสำคัญของการผลิตครูคุณภาพสู่สังคมไทย เพื่อเป็นแม่พิมพ์ที่ดีให้แก่เยาวชนไทย คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2556 เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 โดยเริ่มเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาจีน เป็นหลักสูตรแรก เพื่อผลิตครูในสาขาวิชาซึ่งเป็นที่ต้องการในสถานศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionism) เน้นให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาระบบคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ การลงมือปฏิบัติและการฝึกการแก้ปัญหาระหว่างลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์ผลงานผ่านวิธีคิด วิธีเรียนที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ (Facilitator) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านการศึกษาควบคู่กับการบริหารจัดการ สามารถเรียนเป็น คิดเป็น ทำงานเป็น และสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพ พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

นอกจากนี้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ยังได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการในภาคธุรกิจ เพื่อเปิดมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุนให้เรียนเป็น คิดเป็น ทำงานเป็น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เป็นครูนักบริหารจัดการที่ทันสมัยและการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติทางภาษา โดยมีโรงเรียนสาธิตแห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Satit PIM) เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติการสอน เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นครูนักบริหารจัดการมืออาชีพด้วย

หลักสูตร ระดับ ปริญญาตรี 2 หลักสูตร

1. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาจีน

เรียนรู้เชิงผสมผสานระหว่างวิชาชีพครูและการบริหารจัดการในสาขาวิชาการสอนภาษาจีน มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีทักษะด้านการสอนภาษาจีน การบริหารจัดการ โดยเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาระบบความคิด เรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการจริง นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานใน 2 ทักษะคือ ฝึกประสบการณ์อาชีพครูและการผลิตสื่อการสอนในสถานศึกษาจริง และในโรงเรียนสาธิตแห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Satit PIM)

2. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ

เรียนรู้เชิงผสมผสานระหว่างวิชาชีพครูและการบริหารจัดการ ในสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ บนพื้นฐานการปฏิบัติงานจริงเน้นการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การบริหารจัดการ โดยเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาระบบความคิด เรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการจริง นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานใน 2 ทักษะ คือ ฝึกประสบการณ์อาชีพครูและการผลิตสื่อการสอนในสถานศึกษาจริง และในโรงเรียนสาธิตแห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Satit PIM)

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา ผลิตมหาบัณฑิตให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ในศาสตร์ภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการศึกษา ที่มีสมรรถนะของผู้บริหาร เป็นผู้นำพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

โรงเรียนสาธิตแห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Satit PIM)

โรงเรียนสาธิตสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (สาธิต PIM) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ในสังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การดูแลของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งเป็น Corporate University ที่ได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นแหล่งเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นทักษะการบริหารจัดการ และการสื่อสารด้านภาษา สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนและใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาสู่สากล

โรงเรียนสาธิต PIM เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2559 มีอาคารเรียน 7 ชั้น มีห้องเรียน 30 ห้อง และห้องประกอบการอีกจำนวน 13 ห้อง ทุกห้องเรียนเป็นห้อง Digital Classroom ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน พร้อมกับการสร้างบรรยากาศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเสริมสร้างการใฝ่รู้ การสืบค้นและการค้นคว้าตลอดเวลา อาคารเรียนได้รับการออกแบบภายใต้แนวคิด Green Building มีความโปร่งโล่งใกล้ชิดธรรมชาติ

9. คณะอุตสาหกรรมเกษตร

AGI
คณะอุตสาหกรรมเกษตร
FACULTY OF AGRO-INDUSTRY

ประชากรโลกที่เพิ่มขึ้นทำให้มีความต้องการบริโภคอาหารเพิ่มขึ้น ธุรกิจฟาร์มเลี้ยงสัตว์เป็นธุรกิจกลางน้ำในห่วงโซ่อุปทานที่มีบทบาทสำคัญทำหน้าที่ผลิตและป้อนเนื้อสัตว์คุณภาพเข้าสู่อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร จากวิสัยทัศน์การเป็น “ครัวของโลก” ปัจจุบันรูปแบบการทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์และการแปรรูปอาหาร มีการใช้เทคโนโลยีทันสมัย ปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และตรวจสอบย้อนกลับได้ทุกขั้นตอน ทำให้มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขานี้อีกมาก สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ได้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างคนรุ่นใหม่ เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนด้านอาหาร จึงได้จัดตั้งคณะอุตสาหรรมเกษตร ขึ้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2557 เป็นคณะที่ก่อตั้งและเป็นความร่วมมือด้านการศึกษาของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ ทั้งในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติงานในฟาร์มและโรงงานของซีพีเอฟ

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 2 หลักสูตร จัดการเรียนการสอนแบบสองภาษา เป็นภาษาอังกฤษ

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีฟาร์ม

เรียนรู้เรื่องการจัดการฟาร์มเลี้ยงสัตว์ เรียนรู้อุตสาหกรรมการผลิตอาหารทั้งระบบ ตลอดจนรู้จักประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอนโดยคณาจารย์มืออาชีพจากวงการอุตสาหกรรมเกษตรและการผลิตอาหาร นักธุรกิจ นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการฟาร์ม และผู้ประกอบการธุรกิจฟาร์มเลี้ยงสัตว์สมัยใหม่ พร้อมฝึกปฏิบัติงานจริงในฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่ใช้เทคโนโลยีระดับโลก

2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีแปรรูปอาหาร

เรียนรู้เรื่องการจัดการเทคโนโลยีแปรรูปอาหารสมัยใหม่ ในอุตสาหกรรรมการผลิตอาหาร บนพื้นฐานความปลอดภัย ตั้งแต่การเตรียมวัตถุดิบจนถึงมือผู้บริโภค ด้วยระบบการผลิตที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากล เรียนรู้หลักการจัดการ เพื่อควบคุมตรวจสอบวัตถุดิบ กระบวนการผลิต และผลิตภัณฑ์อาหาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ



10. คณะการจัดการโลจิสติกส์และการคมนาคมขนส่ง

LTM

คณะการจัดการโลจิสติกส์และการคมนาคมขนส่ง
THE FACULTY OF LOGISTICS AND TRANSPORTATION MANAGEMENT

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่เน้นในด้านการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ การสร้างรายได้ด้วยการส่งออก ขณะเดียวกันการแข่งขันของธุรกิจในตลาดโลกมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าว สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จึงจัดตั้งคณะการจัดการโลจิสติกส์และการคมนาคมขนส่ง ในปีการศึกษา 2559 เพื่อจัดการเรียนการสอนด้านการจัดการโลจิสติกส์และการคมนาคมขนส่งที่ทันสมัย ด้วยจุดเด่นที่แตกต่างจากหลักสูตรของสถาบันอื่น คือ การเรียนรู้คู่กับการฝึกปฏิบัติงาน (Work-based Learning) ภายใต้สถานประกอบการชั้นเลิศทางการบริหารจัดการโลจิสติกส์ นักศึกษาจะได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีกับคณาจารย์ผู้เปี่ยมด้วยความรู้และประสบการณ์ในสายงานโลจิสติกส์ เพื่อพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านองค์ความรู้ แนวคิดในการทำงาน จนสามารถสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมได้

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และการคมนาคมขนส่ง

เรียนรู้การจัดการโลจิสติกส์และคมนาคมขนส่ง การพัฒนาการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการจากแหล่งผลิตไปยังผู้บริโภคให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน คุณภาพของการบริการ ระบบสารสนเทศที่ดี การขนส่งและการกระจายสินค้า การควบคุมสินค้าคงคลัง และการจัดการสถานีบริการ ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่ทันต่อการเติบโตของโลจิสติกส์ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็ง เปิดสอน 3 วิชาเอก ดังนี้

1. วิชาเอกการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เน้นการปฏิบัติงานจริง เช่น ในคลังสินค้า เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจโครงสร้างของโลจิสติกส์ในเชิงลึก พร้อมปฏิบัติงานจริงในองค์กร เมื่อสำเร็จการศึกษา
2. วิชาเอกการจัดการการคมนาคมขนส่ง มุ่งเน้นให้นักศึกษามีความชำนาญการในทุกช่องทางของการขนส่ง เพื่อรองรับยุค 4.0
3. วิชาเอกการจัดการสถานีและพื้นที่ เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร และบริหารพื้นที่ ในแขนงที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์

11. วิทยาลัยนานาชาติ

INTERNATIONAL COLLEGE
วิทยาลัยนานาชาติ

วิทยาลัยนานาชาติ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2556 ดำเนินงานภายใต้แนวคิดของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ คือ มุ่งผลิตบุคลากรด้านการจัดการที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะขั้นสูงด้านวิชาชีพตามเป็นผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนสามารถใช้ความรู้ ที่สั่งสมมาสร้างการพัฒนาให้เกิดภูมิปัญญาทุกระดับ

หลักสูตรระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (หลักสูตรนานาชาติ)

หลักสูตรครอบคลุมทฤษฎีที่กว้างและลึกซึ้งในการสร้างความเข้าใจธุรกิจการค้าที่ทันสมัย เป็นหลักสูตรที่นักศึกษาจะได้ฝึกงานในองค์กรข้ามชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ที่ทำให้นักศึกษาได้สัมผัสกับสถานการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง



หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)

เป็นหลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อสร้างนักบริหารและผู้ประกอบการมืออาชีพแก่ภาคธุรกิจ ให้มีความพร้อมแข่งขันในตลาดธุรกิจโดยมุ่งเน้นที่ประเทศจีนและอาเซียนเป็นสำคัญ ที่เน้นให้นักศึกษาเรียนรู้จากวิทยากรพิเศษและผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำระดับนานาชาติมาร่วมแบ่งปันประสบการณ์ การแก้ปัญหาจริงในโลกธุรกิจ ตลอดจนการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในบริษัทชั้นนำระดับโลก นักศึกษามีโอกาสที่จะเข้าใจการประยุกต์ใช้ความรู้ในชั้นเรียนในธุรกิจจริง การเพิ่มประสบการณ์ทางวิชาการผ่านการเรียนรู้การพัฒนาทักษะวิชาชีพ โอกาสในการเป็นผู้นำและการสร้างการเชื่อมต่อกับบริษัทชั้นนำของประเทศด้วยความร่วมมือกับ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หนึ่งในบริษัทชั้นนำ Forbes Global 2000

ให้นักศึกษาเรียนรู้จากวิทยากรพิเศษและผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำระดับนานาชาติมาร่วมแบ่งปันประสบการณ์ การแก้ปัญหาจริงในโลกธุรกิจ ตลอดจนการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในบริษัทชั้นนำระดับโลก นักศึกษามีโอกาสที่จะเข้าใจการประยุกต์ใช้ความรู้ในชั้นเรียนในธุรกิจจริง การเพิ่มประสบการณ์ทางวิชาการ ผ่านการเรียนรู้การพัฒนาทักษะวิชาชีพ โอกาสในการเป็นผู้นำและการสร้างการเชื่อมต่อกับบริษัทชั้นนำของประเทศด้วยความร่วมมือกับ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หนึ่งในบริษัทชั้นนำ Forbes Global 2000

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)

เป็นหลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อสร้างนักบริหารและผู้ประกอบการมืออาชีพแก่ภาคธุรกิจ ให้มีความพร้อมแข่งขันในตลาดธุรกิจโดยมุ่งเน้นที่ประเทศจีนและอาเซียนเป็นสำคัญ ที่เน้นให้นักศึกษาเรียนรู้จากวิทยากรพิเศษและผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำระดับนานาชาติมาร่วมแบ่งปันประสบการณ์ การแก้ปัญหาจริงในโลกธุรกิจ ตลอดจนการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในบริษัทชั้นนำระดับโลก นักศึกษามีโอกาสที่จะเข้าใจการประยุกต์ใช้ความรู้ในชั้นเรียนในธุรกิจจริง การเพิ่มประสบการณ์ทางวิชาการ ผ่านการเรียนรู้การพัฒนาทักษะวิชาชีพ โอกาสในการเป็นผู้นำและการสร้างการเชื่อมต่อกับบริษัทชั้นนำของประเทศด้วยความร่วมมือกับ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หนึ่งในบริษัทชั้นนำ Forbes Global 2000

12. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาจีน

Chinese Graduate School
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาจีน

การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศจีน มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้ จึงจำเป็นต้องมีการผลิตแรงงานที่มีความรู้ระดับปริญญาโทเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งทางธุรกิจและภาคการผลิต และเพิ่มความสามารถของประเทศในการแข่งขันกับประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนและตลาดโลก

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถทางด้านการบริหารจัดการธุรกิจค้าปลีก ซึ่งสถาบันมีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างยิ่ง และยังมุ่งเน้นการพัฒนาในการฝึกอบรมให้กับผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสายงานที่เติบโตอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดการทั่วไป และจัดการทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรภาษาจีน)

มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตปริญญาโทที่มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจค้าปลีก การจัดการทั่วไป และการจัดการทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะทางด้านธุรกิจแบบบูรณาการ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาดอาเซียน อีกทั้งยังมีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี และแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบัณฑิต

หลักสูตรระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรภาษาจีน) มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และทักษะที่จะช่วยให้บัณฑิตที่มุ่งไปสู่อาชีพ อาจารย์มหาวิทยาลัยนักวิจัย ที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการของรัฐบาล หรือผู้บริหารระดับสูงทางด้านธุรกิจ เมื่อจบการศึกษาบัณฑิตจะได้มีการพัฒนาทางด้านความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์โลกปัจจุบัน และมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ทักษะการแก้ปัญหาทางด้านธุรกิจ และมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า

หน่วยการเรียนทางไกล

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เห็นความสำคัญของการศึกษาสำหรับผู้เรียนในต่างจังหวัด จึงเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ในหัวเมืองหลัก รวมหน่วยการเรียนทางไกลจำนวน 12 แห่งทั่วประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนใกล้ภูมิลำเนาส่งมอบการศึกษาได้อย่างทั่วถึง เปิดสอนในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาที่ต้องการเรียนใกล้บ้าน เป็นการเรียนผ่าน Streaming IPTV ส่งสัญญาณการสอนแบบ Real Time จากห้องเรียนในกรุงเทพมหานคร โดยมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ นักศึกษาและอาจารย์สามารถถามตอบกันได้เสมือนการเรียนในห้องเรียนปกติ ซึ่งหน่วยการเรียนของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์นั้น

หน่วยการเรียนทางไกลมีสื่อ e – learning ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ และมี Video on demand สามารถทบทวนบทเรียนย้อนหลังได้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา เช่น ห้องสมุด ห้องสืบค้นข้อมูล ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

และยังมีกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการทำงาน เช่น กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ กีฬาสานสัมพันธ์ ศึกษาดูงานที่บริษัทในเครือ CP และพันธมิตรคู่ค้า กิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ

ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

นอกเหนือจากการเรียนการสอนในระบบแล้ว สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ยังเห็นความสำคัญของการยกระดับ ทักษะ ความรู้ความสามารถกำลังคนของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่เน้นสมรรถนะในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวคิดที่จะสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐาน ในการบ่งชี้สมรรถนะของกำลังคนของไทย ตลอดจนส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างมาตรฐานอาชีพขึ้นได้เอง เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนากำลังคนระดับต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ ดังนั้นสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์จึงร่วมกับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ “สคช.” จัดสอบประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3 ศูนย์ เพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ทั้งผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในวิชาชีพให้มีความพร้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป ดังนี้

1. ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก (RTCC)

เป็นองค์กรที่จัดสอบประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ในสาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มสาขาอาชีพธุรกิจค้าปลีก จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ มีความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักบริหารธุรกิจค้าปลีก (พนักงานขาย/ พนักงานบริหารร้านค้า/ พนักงานป้องกันความสูญเสีย) สู่ความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล

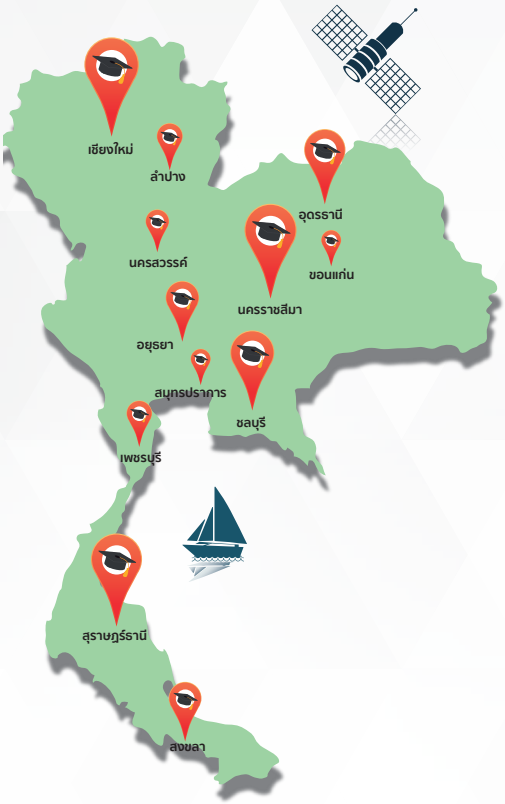
2. ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRCC)

เป็นองค์กรรับรองด้าน HR หน่วยงานแรกที่ได้รับการรับรองให้เป็นหน่วยประเมินสมรรถนะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาขาวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อรับรองสมรรถนะของกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ระบบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นกระบวนการรับรองเพื่อให้บุคคลได้รับการยอมรับในความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถ และได้รับคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ประสบการณ์ และความรู้ที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

3. ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร อาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร สาขาผู้ประกอบอาหาร อาชีพผู้ประกอบอาหารไทย คุณวุฒิวิชาชีพ ชั้น 1, ชั้น 2, ชั้น 3, ชั้น 4 และชั้น 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรในอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านอาหารให้กับประเทศไทยต่อไป

สถานที่ตั้งหน่วยการเรียนทางไกล 12 แห่ง ทั่วประเทศไทย ดังนี้



1. พระนครศรีอยุธยา

55/83-85 ม.1 ต.ธนู อ.อุทัย จ.พระนครศรีอยุธยา 13210 โทรศัพท์ : 09 1774 6801, 035 229 848

2. สมุทรปราการ

318-319 ม.10 ซ.เทศบาลสำโรงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130 โทรศัพท์ : 09 1774 6800, 0 2757 6017

3. ชลบุรี

64/11-13 ถ.สุขุมวิท ต.บางปลาสร้อย อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000 โทรศัพท์ : 09 1774 6792, 038 790 421

4. เชียงใหม่

71 ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ 50200 โทรศัพท์ 08 5937 2434

5. ลำปาง

68/43-44 ถ.ท่าคราวน้อย ต.สบตุ๋ย อ.เมือง จ.ลำปาง 52100 โทรศัพท์ : 09 1774 6794, 054 310 659

6. นครสวรรค์

163/44-45 ถ.มาตุลี ต.ปากน้ำโพ อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ : 09 1774 6802, 056 313 591

7. อุดรธานี

118/10-13 ถ.ประชารักษา ต.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000 โทรศัพท์ : 09 1774 6795, 042 348 842

8. ขอนแก่น

668/88-90 ถ.กลางเมือง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ : 09 1774 6793, 043 340 685

9. นครราชสีมา

3275/6-8 ถ.สืบสิริ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ : 09 1774 6796, 044 278 530

10. สุราษฎร์ธานี

250/72-75 ถ.วัดโพธิ์-บางใหญ่ ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี 84000 โทรศัพท์ : 09 1774 6799, 077 226 208

11. สงขลา

49, 51, 53, 55 ถ.โชติวิทยะกุล 3 ต.หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110 โทรศัพท์ : 09 1774 6798, 074 465 120

12. เพชรบุรี

25, 27, 63, 65 ถ.เพชรเกษมเก่า ต.คลองกระแชง อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000 โทรศัพท์ : 09 1774 6797, 032 410 206

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนหลากหลายสาขาวิชา และสามารถครอบคลุมพื้นที่ได้ทั่วประเทศและมุ่งมั่นสร้างบัณฑิตที่มีองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงวิชาการและ สามารถปฏิบัติงานได้จริง ตามรูปแบบการเรียนการสอน Work-based Learning เน้นการเรียนผนวกการฝึกปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมภาคธุรกิจบริการ (Service sector) อย่างเข้มข้น ตั้งแต่ชั้นปีแรกจนจบหลักสูตรการศึกษา ด้วยการเป็น Corporate University หรือสถาบันการศึกษาที่เกิดขึ้นจากองค์กรธุรกิจ จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายพันธมิตรทุกด้าน ตอบสนองรูปแบบการเรียนที่นักศึกษาสามารถมีโอกาสเข้าไปฝึกปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาที่เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 6 ผลการดำเนินงานของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

การวัดและประเมินผลมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจในบริบทสากล

Mark Allen and Annick Renaud Coulan (2014) และ Mark Allen and Philip Megse (2012) เสนอให้พัฒนารูปแบบการประเมินโปรแกรมของ Kirkpatrick มาใช้ในการประเมิน Corporate University กล่าวคือ แบ่งผลสำเร็จของการทำหน้าที่ Corporate University เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ภาพที่ 6.1 Corporate University Evaluation

(Gleaned from an interview with Bill Wilson. Inner Harbor Partners)



Source : Kimberly Maybar-Plaxe Mark Allen, Ph.D. Annick Renaud-Coulon (2014)

จากภาพข้างต้นการประเมินผลงานของ Corporate University ทำ 4 ระดับ คือ

1. ระดับปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินความสามารถในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพียงใด ในกรณีผู้เรียน หมายถึง การประเมินทัศนะต่อพัฒนาการว่าได้เพิ่มความรู้ทักษะหรือแม้แต่ความตระหนักในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพียงใด การประเมินระดับนี้ทำได้ง่ายแต่มีคุณค่าไม่สูงมาก

2. ระดับเรียนรู้ (Learning) เป็นการวัดผลการเรียนรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งอาจเป็นผลการเรียนหรือการทดสอบความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

3. ระดับพฤติกรรม (Behavior) เป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานหรือในองค์กร หมายถึง การต้องสังเกตพฤติกรรมก่อนและหลังของกระบวนการเรียนรู้และไปปฏิบัติการงานในองค์กร

4. ระดับผลลัพธ์ (Results) เป็นการวัดว่าการเรียนรู้ได้เกิดคุณค่ากับงาน หรือองค์กรเพียงใด การประเมินในระดับนี้มีคุณค่าสูงกว่า เพราะเป็นการวัดความสามารถในการเรียนรู้ให้เป็นผลการปฏิบัติซึ่งอาจเป็นผลงานเฉพาะตัวหรือทีมงานและองค์กรโดยรวม

อย่างไรก็ตาม Jack Phillips เสนอว่าทั้ง 4 ระดับ ยังไม่เพียงพอจึงนำเสนอให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในระดับ Return on Investment (ROI) หรือวัดผลการเรียนรู้ในเชิง Human Capital หรือทุนมนุษย์ที่สูงขึ้นเมื่อผ่านกระบวนการพัฒนา การวัดประเมินผลระดับนี้ได้ทำการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายหรือการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการแปลงผลการปฏิบัติงานให้เป็นมูลค่าทางการเงินด้วย ส่วนการวัดผลลัพธ์ในระดับทุนมนุษย์ซึ่งมีการใช้ที่ Motorola University ได้วัดผ่านการวิเคราะห์ Performance Gap และ Employee Performance ที่ดีขึ้น เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการทั้ง 3 ท่านยังเห็นว่าการวัดใน 4 ระดับ บวกกับอีกหนึ่งระดับข้างต้นยังเน้นผลลัพธ์ระดับบุคคลหรือโปรแกรมการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม ยังไม่สะท้อนภาพระดับองค์กร Corporate University อย่างครบถ้วน จึงเสนอให้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Productivity) การบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในฐานะของ Corporate University ได้มีการพัฒนาระบบการวัดประเมินผลที่อิงความเป็นสากลและความเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

การวัดประเมินผลมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจที่นำเสนอข้างต้นค่อนข้างให้น้ำหนักไปทางการวัดประเมินผลโปรแกรมสำหรับ Corporate University ที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาขององค์กรธุรกิจในขณะที่สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ดำเนินงานในลักษณะ Business Unit อย่างชัดเจน การวัดประเมินผลงานจึงให้น้ำหนักกับความเป็น Business Unit โดยมีมิติการวัดประเมินผลรวมทั้งสิ้น 9 มิติ ดังนี้

1. มิติการตอบสนองต่อกลยุทธ์ของกลุ่มธุรกิจค้าปลีกและเครือเจริญโภคภัณฑ์ด้าน CSR

ในมิติของกลุ่มธุรกิจค้าปลีก สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ถูกคาดหวัง เป็น Corporate Social Responsibility (CSR) ที่กลุ่มธุรกิจแสดงออกต่อสังคม ซึ่งสถาบันทำหน้าที่นี้ได้ดี กล่าวคือ จากการสำรวจการรับรู้ของสังคม รู้จักสถาบันฯ ในภาพ CSR ของกลุ่มธุรกิจในระดับ 1 ใน 3 ของกิจกรรมเชิง CSR ของกลุ่มบริษัท (สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 2558

ประโยชน์ที่ 1 สถาบันฯ มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดปัญหาการว่างงาน หรือการใช้ศักยภาพไม่ตรงสายงาน

ประโยชน์ที่ 2 คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาเข้ารับการศึกษาในรูปแบบทุนการศึกษาพร้อมรับเข้าทำงาน (หากมีเป้าประสงค์ตรงกัน) กับการให้ทุนแบบให้เปล่าปีละนับเป็นหลายพันทุนเป็นมูลค่าหลายร้อยล้านบาทต่อปี

ประโยชน์ที่ 3 ผลิตบัณฑิตพร้อมทำงานมีขีดความสามารถสร้างนวัตกรรมตามกลยุทธ์ธุรกิจ ดังแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

การบรรลุเป้าหมายสามประโยชน์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์โดยประธานธินท์ เจียรวนนท์ ได้ให้เป็นแนวนโยบายในการดำเนินธุรกิจไว้ว่าต้องเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นเบื้องต้นแล้ว เกิดประโยชน์ต่อชุมชนเป็นลำดับต่อมา โดยให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นลำดับหลังสุด สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ในมิติของเครือเจริญโภคภัณฑ์สามารถตอบสนองต่อนโยบาย 3 ประโยชน์ข้างต้น ได้อย่างดี คือ

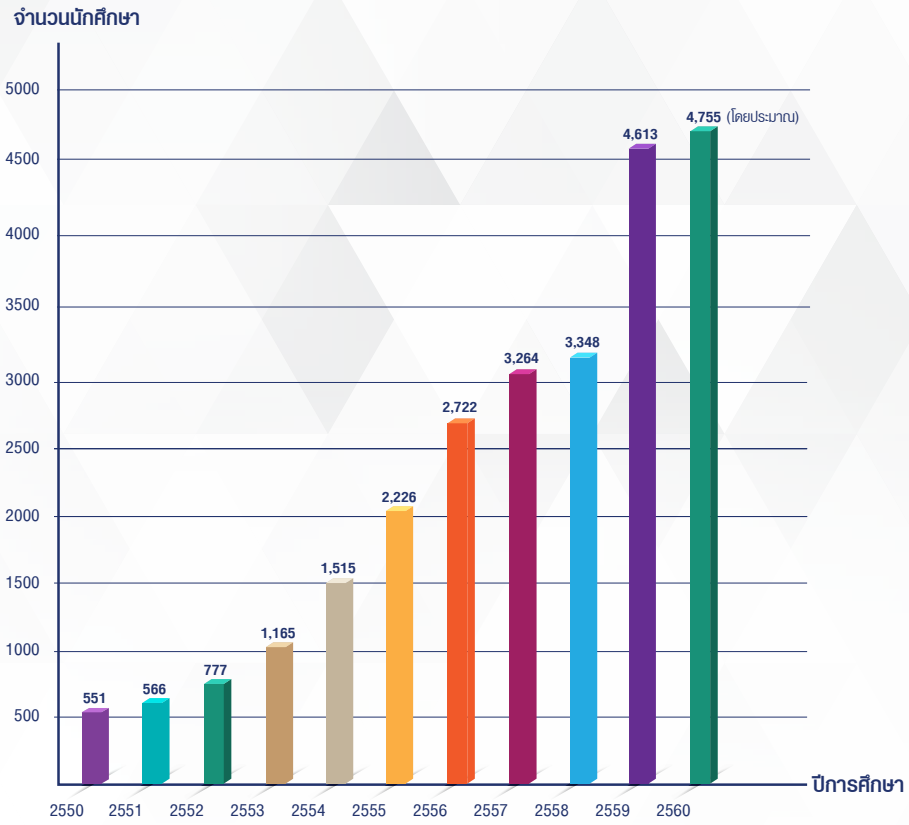
ภาพที่ 6.2 PIM ตอบ 3 ประโยชน์

PIM ตอบ 3 ประโยชน์ (3 Benefits) ของ CP Group



2. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ถูกคาดหวังให้ผลิตบุคลากรที่มีความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในมิตินี้ การเพิ่มจำนวนนักศึกษาเป็นความก้าวหน้าในเชิงปริมาณซึ่งสถาบันทำได้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดกล่าวคือ เมื่อสถาบันเปิดดำเนินการในปี 2550 มีจำนวนนักศึกษาแรกเข้าเพียง 551 คน จนปัจจุบันปีการศึกษา 2559 สถาบันมีจำนวนนักศึกษาแรกเข้า รวม 4,163 คน และมีประมาณการการรับในปีการศึกษา 2661 จำนวน 4,755 รายละเอียดยังภาพที่ 6.3

ภาพที่ 6.3 จำนวนนักศึกษาแรกเข้า



หมายเหตุ
ตัวเลขจำนวนนักศึกษาจากสำนักส่งเสริมวิชาการ

จากภาพข้างต้นจะเห็นการเพิ่มจำนวนนักศึกษาแรกเข้าของสถาบันฯ อย่างต่อเนื่องจาก 551 คน ในปี 2550 เป็น 4,613 คน ใน 9 ปีต่อมา โดยมีอัตราการเติบโต 25 – 80% ในแต่ละปีการศึกษา

3. มิติการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพพร้อมทำงาน (Ready to work) ด้วยวิธีการวัดการเรียนการสอนที่ได้นำเสนอข้างต้น สถาบันฯ มีความมั่นใจว่าจะสามารถผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการในตลาดแรงงาน โดยกำหนดเป็นอัตลักษณ์ของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาไปเป็นบัณฑิต ไว้เป็น 5 - 7 - 11 (Ready to work) ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 6.4 อัตลักษณ์นักศึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์



จากภาพข้างต้นนักศึกษาของสถาบันได้รับการพัฒนาและติดตามผลอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตรให้ปรากฏในสายตาผู้ใช้บัณฑิตและสังคมว่ามี 5 Identity ประกอบด้วย เรียนเป็น คิดเป็น ทำงานเป็น เน้นวัฒนธรรม และรักความถูกต้อง ในขณะที่มี 7 Capacities และ 11 Qualification สถาบันฯ มีนโยบายให้ทุกสาขาวิชาติดตามประเมินผลคุณลักษณะบัณฑิตว่าเป็นไปตามที่กำหนดร่วมกันมีระดับพัฒนาการที่ดีขึ้นในแต่ละชั้นปีหรือไม่ ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6.1 PIM Student Competency Ready to work

PIM Student Comprtency : "Ready to work"

5 Identities (คุณลักษณะที่พึงประสงค์)	11 Qualifications
เรียนเป็น (1) มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (2) มีความสามารถในการติดตามความก้าวหน้า และนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน	Communication : มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ Socialization Development : รู้จักหล่อหลอมชีวิต กล่อมเกลาตัวเองให้เข้ากับสังคมอยู่ร่วมข้ามวัฒนธรรมได้ Human Relationship : มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยืดหยุ่น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น Work Ethics : ยึดถือหลักการ "การทำงานคือความดีงามของชีวิต" เพื่อการทำงานที่มีความสุขและเกิดผลิตผลตามต้องการ Skillful : มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนเอง Innovative : มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการทำงานที่ดีขึ้น Morality : มีคุณธรรมจริยธรรม รักษาจรรณยาบรรณวิชาชีพและจัดการปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม Global Vision : มีวิสัยทัศน์สากล มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสโลก Maturity : มีวิจารณญาณ คิดอย่างเป็นระบบ และสามารถชี้นำตนเองในทางที่ดีได้ Language, Tachnology and Financial Proficiency : มีทักษะด้านภาษาเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ สามารถบริหารด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ Leadership Development : มีความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้
คิดเป็น (1) มีความสามารถในการใช้เหตุผล รวมทั้งคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ (2) มีความสร้างสรรค์ และสามารถผลักดันความคิดและแรงบันดาลใจของตนให้ก่อเกิดเป็นผลงานและนวัตกรรมต่างๆ	
ทำงานเป็น (1) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่โดดเด่น สามารถปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มีความรอบรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง สามารถบูรณาการศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้	
เน้นวัฒนธรรม (1) มีความภาคภูมิใจ ร่วมสืบสานวัฒนธรรมไทย พร้อมที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมนานาชาติ (2) มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีความสุข	
รักความถูกต้อง (1) มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตแบบพอเพียง มีจิตสาธารณะ ยืนหยัดปกป้องในความถูกต้องและชื่นชมต่อความดีงามของผู้อื่น (2) มีเจตคติที่ดีต่อชีวิตและการทำงาน รวมทั้งมีสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดี เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ	

7 Capacities

What : สามารถตั้งโจทย์ รู้ว่าอะไรเป็นปัญหาหรือโอกาส Why : สามารถคิด-วิเคราะห์โจทย์หรือปัญหา How : สามารถเลือกปฏิบัติได้อย่างถูกวิธี
When : สามารถบริหารจัดการเวลาได้ Where : สามารถบริหารสถานการณ์ได้ Who : สามารถกระจายงานและมอบหมายงานได้
for Whom : สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ หรือลูกค้า (Customer Focus)

เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นอัตลักษณ์นักศึกษาที่พร้อมทำงานกับองค์กรในศตวรรษที่ 21 สถาบันฯ จึงศึกษาเทียบเคียงกับ 21 Century Skills และ Thailand Qualification Frame Qualification (TQF) ก็มีสาระสำคัญครอบคลุมได้กว้างขวางกว่า ดังตารางที่ 6.6

ตารางที่ 6.2 The Comparison of PIM 11 Qualifications

The Comperison of PIM 's 11 Qualifications

11 Qualifications	21 Century skills	TQF
Morality	Initiative & Self-Direction	ด้านคุณธรรม จริยธรรม
Work Ethics	Productivity & Accountability	ด้านความรู้
Skillful		
Innovative	Creative and Innovation	ด้านทักษะทางปัญญา
Maturity	Critical Thinking and Problem Solving	
Global vision		
Good Human Relationship	Flexibility & Adabtability	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
Socialzation Development	Social & Cross-Cultural Skills	
Leadership Development	Leadership & Responsibility	
Language, Technology and Financial Proficiency	Information Literacy Media Literacy ,ICT Literacy	ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
Communication	Communication and Collaboration	

4. มิติคุณภาพบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของตลาดซึ่งสะท้อนผ่าน 2 สิ่งต่อไปนี้

4.1 อัตราการมีงานทำของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่สำเร็จ 5 รุ่น จำนวน รวม 2,675 คน ได้งานทำ 100%

4.2 อัตราค่าตอบแทนที่นักศึกษาได้รับสูงกว่าค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของบัณฑิตจบใหม่แรกจ้างในตลาดแรงงานถึง 20%

5. มิติจากนักศึกษา จากผลการสำรวจของสำนักวิจัย (2557) พบว่า นักศึกษาประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ WBE มากกว่า 80%

6. มิติผู้ปกครองจากผลการสำรวจของสำนักวิจัยและพัฒนาของสถาบันฯ (2557) พบว่า ผู้ปกครองประมาณ 80 – 90% ประเมินว่าบุตรหลานที่เข้าศึกษามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้นเป็นผู้ใหญ่ มีเหตุผล มีความอดทนอดกลั้นมากขึ้น

7. มิติผู้ใช้บัณฑิต จากการประเมินผลโดยสำนักวิจัย (2557) พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตกว่าร้อยละ 90 ประเมินว่าความรู้ทักษะของบัณฑิตจากสถาบันฯ พร้อมทำงาน มีความโดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นดี มีความรับผิดชอบสูงและมีทักษะเชิงการวิเคราะห์ดี มีการสื่อสารและใช้สารสนเทศได้ดี

8. มิติความสำเร็จตามเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ มีสาระสำคัญสองด้าน คือ

- บรรลุตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ระดับสถาบันอยู่ในระดับสูงมาก กล่าวคือ

ปี 2555 บรรลุเป้าหมาย 92.66%
ปี 2556 บรรลุเป้าหมาย 88.54%
ปี 2557 บรรลุเป้าหมาย 88.51%

- บรรลุเป้าหมายทางการเงิน ตามรายงานงบการเงินที่นำเสนอสภาสถาบันฯ

ปีการศึกษา 2556 งบรายได้ค่าใช้จ่ายและงบแสดงการเปลี่ยนแปลงทุนสะสม สำหรับรอบระยะเวลาบัญชี สิ้นสุดวันที่ 31 พฤษภาคม 2557 สถาบันมีรายได้รวมทั้งสิ้น 479.03 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น 455.88 ล้านบาท โดยที่รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่าย จำนวน 23.15 ล้านบาท และมีทุนสะสมปลายงวดยกไป จำนวน 59.50 ล้านบาท

ปีการศึกษา 2557 งบรายได้ค่าใช้จ่ายและงบแสดงการเปลี่ยนแปลงทุนสะสม สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 31 พฤษภาคม 2558 สถาบันมีรายได้รวมทั้งสิ้น 654.19 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น 617.83 ล้านบาท โดยที่รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่าย จำนวนเงิน 36.36 ล้านบาท และมีทุนสะสมปลายงวดยกไป จำนวนเงิน 95.86 ล้านบาท

เมื่อพิจารณาแนวโน้มทางการเงินพบว่า มีแนวโน้มที่ดีขึ้นโดยลำดับอันเนื่องจากการรับนักศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและมีรายได้อื่นนอกเหนือจากการเรียนการสอน คือ การบริการวิชาการ การวิจัยและการบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9. มิติการประเมินผลจากการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีสองระบบ คือ

- ระบบประกันคุณภาพภายในดำเนินการประเมินทุกปีโดยคณะกรรมการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีผลประเมินปีการศึกษา 2557, 2558, 2559 และ 2560 อยู่ในระดับดี และดีมาก ดังรายละเอียดต่อไปนี้



ตารางที่ 6.3 ผลการประเมินประกันคุณภาพภายใน
ปีการศึกษา 2557 - 2560

คะแนนผลการประเมิน สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

องค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้	ปีการศึกษา			
		2557	2558	2559	2560
การผลิตบัณฑิต	5	3.70	3.88	3.71	3.97
การวิจัย	3	4.91	4.90	4.95	5.00
การบริการวิชาการ	1	5.00	5.00	5.00	5.00
การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	1	5.00	5.00	5.00	5.00
การบริการจัดการ	3	4.41	4.81	4.82	4.83
ผลการประเมินเฉลี่ย	13	4.34 (ดี)	4.50 (ดี)	4.45 (ดี)	4.56 (ดีมาก)

- ระบบประกันคุณภาพภายนอก ดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทุกรอบ 5 ปี โดยล่าสุดมีผลประเมินซึ่งเป็นรอบที่ 3 เมื่อปีการศึกษา 2557 มีผลการประเมินระดับดีมาก



ตารางที่ 6.4 ผลการประเมินประกันคุณภาพภายนอกรอบ 3

ผลการประเมินประกันคุณภาพภายนอกรอบ 3

ประเด็น/สรุปผลการประเมิน	PIM	BA	ET	LA
จำนวนประเด็นประเมิน	19	18	17	17
ผลการประเมิน (ตัวบ่งชี้ที่ 1-11)	4.73	4.56	4.90	4.81
ผลการประเมินรวม (20 ตัวบ่งชี้)	4.52	4.45	4.67	4.52

เกณฑ์ช่วงคะแนน

4.51 - 5.00 = ดีมาก 3.51 - 4.50 = ดี

2.51 - 3.50 = พอใช้ 1.51 - -2.50 = ต้องปรับปรุง

- ผลการประเมิน (ตัวบ่งชี้ 1-11) ผ่านการประเมินเมื่อคะแนนมากกว่า 3.51 คะแนนขึ้นไป
- ผลการประเมินรวม (20 ตัวบ่งชี้) ผ่านการประเมินเมื่อคะแนนมากกว่า 3.51 คะแนนขึ้นไป

ตลอด 9 ปี ของการดำเนินงานสถาบันมีผลการดำเนินงานด้านการเงินดีขึ้นโดยลำดับ ได้มีการรายงานงบการเงิน ซึ่งผ่านการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบบัญชีผู้รับอนุญาตที่สภาสถาบันกำหนด เมื่อผ่านการพิจารณาของสภาสถาบันแล้ว ได้เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกปี ดังผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2556 , 2557 และ 2558 สถาบันมีผลการดำเนินงานด้านการเงินที่มีรายได้สูงกว่ารายจ่าย ปี 2556 เป็นจำนวน 23.15 ล้านบาท ปี 2557 เป็นจำนวน 36.36 ล้านบาท และปี 2558 เป็นจำนวน 18.85 ล้านบาท (ที่มา: รายงานการประชุมสภาสถาบันครั้งที่ 4/57, ครั้งที่ 4/58 และ ครั้งที่ 6/59 ตามลำดับ)

จากมิติการวัดผลการดำเนินงานทั้ง 9 มิติข้างต้น จะเห็นว่าสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มีผลการดำเนินงานที่มีความก้าวหน้าในทุกมิติ

บรรณานุกรม
บทที่ 6

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ สำนักวิจัยและพัฒนา (2557). ผลการสำรวจนักศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ : นนทบุรี.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (2556). รายงานการประชุมสภาสถาบัน ครั้งที่ 4/2557 ระเบียบวาระที่ 4.1 เรื่อง ขออนุมัติงบการเงินประจำปีการศึกษา 2556 สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 พฤษภาคม 2557 ประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2557.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (2557). รายงานการประชุมสภาสถาบัน ครั้งที่ 4/2558 ระเบียบวาระที่ 4.1 เรื่อง ขออนุมัติงบการเงินประจำปีการศึกษา 2557 สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุด วันที่ 31 พฤษภาคม 2558 ประชุมเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2558.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (2557). รายงานการประชุมสภาสถาบัน ครั้งที่ 6/2559 ระเบียบวาระที่ 4.1 เรื่อง ขออนุมัติงบการเงินประจำปีการศึกษา 2557 สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 พฤษภาคม 2558 ประชุมเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2559.

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (2559). รายงานแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ปีการศึกษา 2559.

สำนักวิจัยและพัฒนา (2557). ผลการสำรวจนักศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ : นนทบุรี.

Allen Mork and Corelan Armick Renaved (2014) Minding Their Business By Flexing our Minds : A Guide to corporate University Partnership. Global Council of Corporate University. www.unicaneseed.org/2014/Research/Maybor (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2558)

Allen Mork and MegeePhilip (2012). Measurement and Evaluation in Corporate University.

www.google.co.th/urlra-t8q-esre=s2fem=1&saerce. (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2558)

บทที่ 7

ก้าวสู่ปีที่สิบและก้าวต่อไปของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ก้าวสู่ปีที่สิบของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

นับตั้งแต่ CP ALL ได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2550 จนปัจจุบันนี้ก็จะก้าวไปสู่ปีที่สิบ สถาบันฯ ทำหน้าที่เป็นมหาวิทยาลัยแห่งองค์กรธุรกิจ หรือ Corporate University จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรี - โท - เอก ด้วยหลักสูตรภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน มีระบบการเรียนการสอนแบบ Work-based Education ประกอบด้วย 4 ระบบย่อยที่สำคัญ คือ Work - based Teaching สอนภาคทฤษฎีโดยมืออาชีพของสถาบันและผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กร เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ ระบบ Work - based Learning คือ การฝึกปฏิบัติงานสลับกับการเรียนภาคทฤษฎีตลอดหลักสูตร 4 ปี ระบบ Work-based Researching คือ ค้นคว้าวิจัยจากโจทย์และความต้องการของภาคธุรกิจพร้อมกลับมาสู่ห้องเรียนและสะสม สร้างองค์ความรู้ใหม่ ทั้งสามระบบตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแสวงหาความร่วมมือที่เรียกว่า Networking University ทั้งจากสถาบันการศึกษาด้วยกันเองทั้งใน - ต่างประเทศ และองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ

ในสถานการณ์ของการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษาเป็นด้านหนึ่ง ที่ได้รับการกล่าวขานให้มีการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนที่สุด การศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ถูกผลักดันให้สามารถสนองตอบต่อตลาดแรงงาน มีความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงานยิ่งขึ้น (นิพนธ์ พัวพงศ์กร และคณะ 2557) รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์อาจเป็นทางออกของวิกฤติอุดมศึกษาและอาจสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและนานาชาติได้อีกรูปแบบหนึ่งหรือไม่

ก่อนยืนยันคำตอบดังกล่าวขอถอยกลับไปทำความเข้าใจกับพัฒนาการของการอุดมศึกษาไทยในกระแสโลก ซึ่งสถาบันวิทย-สิริเมธี (2558) ได้นำเสนอพัฒนาการของการอุดมศึกษาอย่างน่าสนใจ เป็นกรอบความคิดในการยืนยันคำตอบดังกล่าว โดยที่สถาบันวิทยสิริเมธี สถาบันอุดมศึกษาโดยการสนับสนุนของกลุ่ม ปตท. ได้จัดพัฒนาการของอุดมศึกษาไว้ 4 ยุค ดังแสดงด้วยภาพที่ 7.1 โดยที่

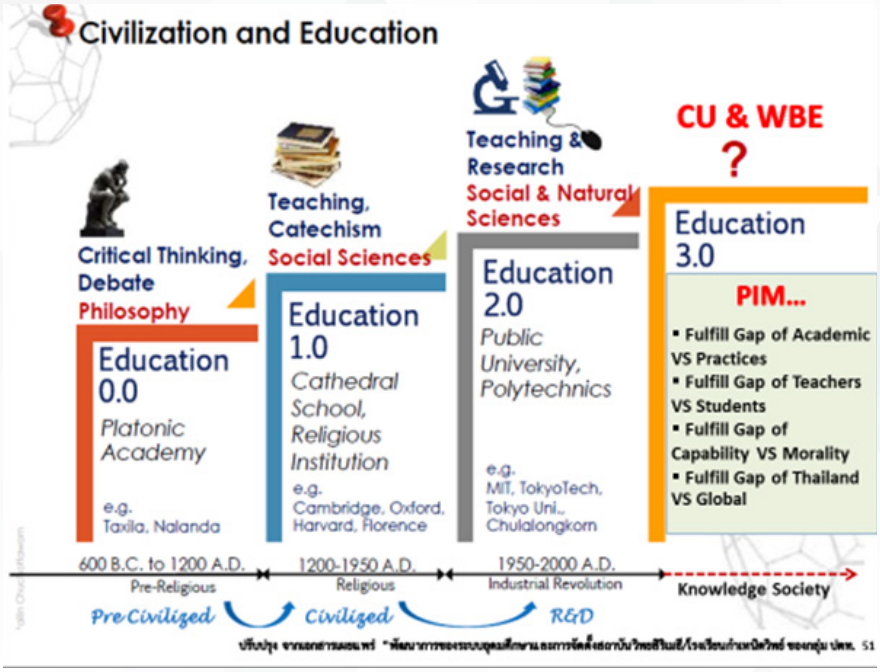
Education 0.0 (600 B.C. - 1200 A.D.) เรียกว่ายุค Platonic Academy การศึกษาเป็นการใช้ความคิด การถกเถียงและปรัชญาสำนักการเรียนรู้ในยุคนี้ ได้แก่ Taxila และ Nalanda เป็นต้น

Education 1.0 (1200-1950 A.D) เป็นยุคที่ศาสนามีบทบาทต่อการศึกษามาก การเรียนการสอน ตั้งอยู่หาพื้นฐานของศาสนาโดยเฉพาะคริสต์และวิชาด้านสังคม มหาวิทยาลัยดัง ๆ ถูกตั้งในยุคนี้ เช่น Cambridge, Oxford, Harvard เป็นต้น

Education 2.0 (1950-2000 A.D.) เป็นยุคแห่งการเรียนการสอน การวิจัยทั้งวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้นและตอบสนองต่อยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษาที่ตั้งในยุคนี้ เช่น MIT Tokyo Teach และ Chulalongkorn

Education 3.0 ซึ่งเป็นยุคปัจจุบันยุคที่ถูกเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเร่งด่วน เป็นยุคที่การศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ผู้นำเสนอได้ตั้งเป็นคำถามให้ช่วยกันหาทางเลือกซึ่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เองขอเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบ Corporate University ที่ขับเคลื่อนด้วยการเรียนการสอนแบบ Work - based Education เป็นตัวเลือกของการอุดมศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน

ภาพที่ 7.1 Civilization & Education



ที่มาปรับปรุงจาก สถาบันวิทยสิริเมธี/โรงเรียนกำเนิดวิทย์, (2558)

จากภาพข้างต้นสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เชื่อว่ารูปแบบการศึกษา WBE ที่ดำเนินการอยู่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในยุค Education 3.0 ได้ ด้วยคุณค่า 4 ประการ ต่อไปนี้

- วิธีการแบบ Work - based Education เติมช่องว่างระหว่างสถาบันการศึกษาที่เรียนภาคทฤษฎี กับภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ (Fulfill Gap of Academic VS Practices)

- วิธีการแบบ Work - based Education ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยวิธีการที่เรียกว่า Teacher & Student Relationship (Fulfill Gap of Teachers VS Students)

- วิธีการแบบ Work - based Education นี้ช่วยให้มีการลดช่องว่างระหว่างการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถกับคุณธรรมจริยธรรม (Fulfill Gap of Capability VS Morality)

- วิธีการแบบ Work - based Education ช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นท้องถิ่นไทยกับสากล (Fulfill Gap of Thailand VS Global) เพื่อบัณฑิตรุ่นปัจจุบันเป็น Global People ในอนาคต

ด้วยความสามารถในการเติมเต็มช่องว่างทั้งสี่ประการข้างต้น เชื่อว่าการจัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Work-based Education ควรเป็นตัวเลือกสำหรับสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีทุนมนุษย์เป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการแข่งขันอย่างแท้จริง

ก้าวต่อไปของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์บนเส้นทาง Corporate University Through Work - based Education

CEO ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรธุรกิจทั่วโลกมีความเห็นพ้องกันว่าความท้าทายขององค์การจากนี้เป็นต้นไปในเรื่องต่อไปนี้ 4 อันดับแรก คือ

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital)
2. นวัตกรรม (Innovation)
3. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship)
4. ระบบปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศ (Operational Excellence)

จะเห็นว่า ความท้าทายอันดับ 2 - 4 มีปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนท้าท้ายข้อแรก คือ ทุนมนุษย์หรือคนนั้นเอง รวมความแล้วการพัฒนาคนจึงเป็นความสำคัญสูงสุดขององค์กร และกลไกที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คิดได้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือ Corporate University กล่าวคือ ภาคธุรกิจต้องลงทุนกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดด้วยรูปแบบ Work - based Learning (Walled AL Shehsi 2014) ซึ่งมีคุณประโยชน์ต่อธุรกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้ประกอบการ ประกอบด้วย
- เป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีความรู้ทักษะเหมาะสมกับธุรกิจ
- ทรัพยากรและความรู้ในองค์การถูกใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมตั้งแต่ก่อนเริ่มงานจริง
- สามารถใช้สถาบันการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

2. เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา ประกอบด้วย
- ได้โอกาสเรียนรู้ เข้าใจปัจจัยแวดล้อมจริงก่อนเริ่มทำงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับเส้นทางอาชีพ
- เชื่อมโยงทฤษฎีกับภาคปฏิบัติทำให้มีความพร้อมในการทำงานและลดความเสี่ยงในการเลือกงานและเลือกอาชีพ

3. เกิดประโยชน์กับสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย
- สามารถระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอน
- สถาบันการศึกษาสร้างคุณค่าเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจโดยตรงจากการผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสถาบันการศึกษาเองสามารถใช้ศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ

ความต้องการและความจำเป็นของการจัดการศึกษาในรูปแบบ Corporate University และ Work - based Education ข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นโอกาสและความท้าทายในอนาคตอย่างยั่งยืนดังข้อเสนอของ Knowledge Platform (2011) ที่พยากรณ์แนวโน้มในอนาคตของ Corporate University ว่าเป็นโอกาสของการพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างใกล้ชิด (Strengthening of Alliances) พัฒนาองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง (Deepening of Expertise) พัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย (Expansion of Leaning Methods) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างกว้างขวาง (Advancement of Information Technology) ดังภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 7.2 Corporate Universities Trend



knowledgePlatform2011| AllRights Reserved | Whitepaper www.knowledgeplatform.com



สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มองเห็นโอกาสข้างต้นกล่าว คือ มีโอกาสพัฒนาความร่วมมือในการจัดการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจ ด้วยการเรียนรู้จากความรู้ในแต่ละองค์กรพันธมิตรมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนด Road Map เป็นแนวทางพัฒนาสถาบันไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 ดังนี้

ภาพที่ 7.3 PIM in 2030

PIM in 2030



การพัฒนาและความสำเร็จของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ไม่หยุดเพียงเท่านี้ จากนี้ไปจนถึงปี ค.ศ.2030 จะก้าวเดินต่อไปสู่ 7 เป้าหมายหลัก ดังต่อไปนี้

1. Self-Learning “Design it Yourself” เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้เรียนทุกกลุ่มสามารถเลือกรายวิชาและออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนตามความสนใจได้ด้วยตัวเอง
2. Innovation pool เป็นแหล่งรวมนักศึกษานวัตกร ผลงานและไอเดียด้านนวัตกรรม ที่มาจากโจทย์ธุรกิจของบริษัทในเครือและบริษัทพันธมิตร ที่สามารถนำไปต่อยอดและใช้ประโยชน์ได้จริง
3. ASEAN Leading Corporate University & Work – based Education เป็นสถาบันชั้นนำที่ได้รับการยอมรับในระดับอาเซียน ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Work-based Education และการเป็น Corporate University
4. Lively Workplace เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ กระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
5. Smart Learning Environment เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม
6. Professional Hub เป็นแหล่งรวมผู้เชี่ยวชาญและมืออาชีพในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและความเป็น Corporate University
7. Sustainable Growth เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการบริหารรายได้ที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทสรุป “ส่งท้ายเพื่อการเริ่มใหม่”

โลกที่พัฒนาสู่ระบบทุนนิยมขั้นสูงสุดและประเทศไทยประกาศยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งหมายถึงขีดความสามารถโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์นั้นเอง

ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ถูกสร้างขึ้นด้วยระบบการศึกษาเป็นระบบหลัก แต่จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเชิงประจักษ์อย่างสิ้นสงสัย คือการศึกษาไทย “วิกฤติ” ทั้งระบบ ทั้งที่มีแนวความคิด นโยบายและทุ่มเททรัพยากรเพื่อการนี้อย่างมากมายตลอดเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมาโดยไม่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

คงยังไม่สายเกินไปที่กลับมาทบทวนใหม่อีกครั้งหนึ่ง แต่ต้องไม่คิดและทำเหมือนเดิม กล่าวคือ

1. ต้องเลิกคิดผูกขาดความเป็นเจ้าของระบบการศึกษาไว้เพียงคนบางส่วน แต่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม

2. การปฏิรูปโครงสร้าง และวิธีคิดแบบเดิมได้รับบทสรุปแล้วว่าล้มเหลว ได้เวลาเปิดใจรับฟังสิ่งใหม่ กล้าคิดนอกกรอบและสนับสนุนนวัตกรรมการศึกษาให้มีรูปแบบหลากหลาย เป็นทางเลือกของประเทศ

3. การศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคนที่ไม่สำเร็จเพียงออกกฎหมายและบังคับสั่งการให้ทำ แต่เป็นพัฒนาการของสังคมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

การจัดการศึกษาในรูปแบบ Corporate University ที่ขับเคลื่อนด้วยระบบ Work - based Education เป็นหนึ่งทางเลือกที่จะเป็นพลังร่วมส่วนหนึ่งในการฉุดระบบการศึกษาไทยให้ก้าวพ้นวิกฤติและสู่การพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้องได้

บรรณานุกรม
บทที่ 7

นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ (2557). ความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับตลาดแรงงาน : คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาและการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ.

สถาบันวิทยสิริเมธีและโรงเรียนกำเนิดวิทย์ (2558). พัฒนาการของระบบการอุดมศึกษาและการจัดตั้งสถาบันวิทยสิริเมธี/โรงเรียนกำเนิดวิทย์ ของกลุ่ม ปตท. มูลนิธิสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมูลนิธิโรงเรียนวิทยาศาสตร์.จังหวัดเลย.

Shehri AL Waleed (2014) Work Integrated Learning (WIL) In Virtual Reality (VR) Macquarie University. Sydney Australia.

The Conference Board (2014).Self Repested Leader Readinent Addren then Challenges : Global Leadership Forecast 2014-2015.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



ภาพที่ ภาคผนวก ก.1 คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ บรรยายเรื่อง Innovation and Enterpreneurship in Higher Education ณ ประเทศไต้หวัน

Mr.Korsak Chairasmisak (Thailand)
Topic: Innovation and Entrepreneurship in Higher Education
The 31st AUAP-ISU International Conference
VENUE: I-SHOU University, Kaohsiung, Taiwan

Corporate University Panyapiwat Institute of Management

Background

Charoen Pokphand Group (CP Group) has been granted the exclusive licensee from Southland Corporation (currently 7-Eleven, Inc.) based in Dallas, Texas, U.S.A. to operate 7-Eleven Convenience Store business in Thailand in 1988. Then, CP Group has established C.P. Seven Eleven Co., Ltd. (later renamed CP ALL Public Company Limited in 2004) to run the business. The first 7-Eleven store in Thailand opened in June 1989. Later, at the end of 1990, when the store number reached 27 stores, the company faced a lot of problems in all aspects leading to substantial loss. The top executives of CP Group considered giving up the 7-Eleven business because the mindset that small-sized retailing did not fit to the CP Group business nature which was large-scale industry. However, Mr. Dhanin Chearavanont, Chairman and CEO of CP Group, did not want to give it up and assigned me, who have international business background, to find the way to solve the problems and improve business performance.

After I gathered and defined problems found in the operation of 7-Eleven Stores, I tried to solve them continuously step by step. The most critical problems for business survival were two problems relating to store staff those are;

1. High Turnover Rate : 15% per month
2. Shrinkage : 2.5% per month – over the average of retail industry ratio which was 1%

I analyzed the problems and found that many store staff had low educational background. The average age was between 16-18 years old. Almost all of them finished Grade 9 or lower. Consequently, they had no hope for the future because they did not have any education certificates or degrees. They lived their lives without destination, floating along aimlessly, following wherever their friends go, and just doing whatever they want without restraint. This was cause of huge shrinkage. According to academic research, 83% of shrinkage is caused by internal theft. Store staff spent that kind of life easily became thieves or conspired with thieves to steal goods from store.

I thought that the way to solve the problems is to give them hopes and dreams by supporting their educational opportunities while working with us. We discussed on educational cooperation with the Department of Vocational Education, who is responsible for vocational education and higher vocational education, to allow our store staff to attend classes 2 days per week instead of 5 days per week as regular curriculum, and to turn work-based learning to be academic credits. By this educational system, our store staff can complete the vocational school within 3 years and further their higher vocational level for another 3 years. Our store staff can get the same certificates as regular curriculum students. Our company subsidized the tuition fee to our store staff and reduced working days from 6 days to 4 days.



Half of our store staff joined this program. We intended to develop them by providing work-based learning experience. However, we had to communicate and help teachers understand this educational system. We also designed and wrote 10 textbooks to support work-based learning in vocational education and higher vocational education for the Department of Vocational Education. (5-year program in total; 2 textbooks per year)

Although our store staff, who were the pioneer group of students, had to bear large burdens of both working and studying, it finally showed very satisfactory results. The most outstanding one, after completing vocational level, was promoted to Store Manager with 300% higher salary than the one who had the same education level but without working experience. The second most outstanding ones became Shift Supervisor with 200% higher salary than the ones at the same age.

Our company, in the meantime, got benefit on service stability because store staff have been in our system for at least 3 years. Several years later, the turnover rate has reduced to 6% compared with retail industry ratio which was 10%. Moreover, shrinkage has been continuously lower to 0.3% at present. Store staff, who joined the program, did not turn to be thieves, and in addition, helped look after the store to prevent internal theft. Unlike in the past, though they did not steal anything from the store, they did not stop their friends from stealing because they did not want to be in trouble. Then, the situation has changed because their performance depended on the store performance, so they had to strictly look after their stores.

For those who would like to take higher education, bachelor's degree, we also coordinated with universities to admit vocational students to further their study.

Official Establishment of the Institute

12 years ago, there was many news about serious fighting among vocational student gangs from rival schools that led to many injured and killed. That was why I would like to establish a vocational school where students can both study and work during the program.

I believe that teens have superfluous energy. If they get tired of studying and doing hard work and get paid, they will become more mature, think about the future, not waste time fighting with rival student gangs anymore. By the above belief, I decided to buy a vocational school with poor financial performance, and the owner wanted to give up the school. From 2,000 students in the past, there were only 300 left at that time, and the school condition was very poor like a slum. We had to invest a lot of money and effort to renovate the school to be clean and tidy. Then, we announced to open the enrollment for poor students, grant them scholarships, and support them to work and get paid during studying in order to lighten the burden of their parents. Additionally, we established 20 Long-Distance Education Centers throughout Thailand. Students of each center could train in any 7-Eleven stores nearby. At present, the school was renamed "Panyapiwat Technological College" (PTC) and there are 11,000 students in total.

9 years ago, we moved forward to establish a university named "Panyapiwat Institute of Management" (PIM). In Thai society, there is still a belief that an academic degree is more valuable than working experience. That is the reason why we develop people to get both working experience and academic degree. Today, PIM has 10,400 students from 10 faculties in bachalor's degress programs. In addition, we provide master's degree programs conducted in 3 languages -- Thai, Chinese and English. Moreover, at least 10 first students from doctorate degree program are going to graduate within the next few months. Currently, there are about 100 students studying in 3 years of doctorate degree program at PIM.

PIM
Student Capability Development Strategies and Tactical Actions



• PIM

- goal is “people development”, not only “teaching for purpose of passing exam”
- develop and create “manager” Develop students with the goal of “ready to work”
- skills to be developed
- professional skills: able to perform duties and job requirements in his/her profession
- social skill : able to work and live his/her life in societies; helpful towards others
- life skills : able to manage oneself regarding:

--- > money matters

--- > care for one’s health

--- > everyday living

• Professional skills

- students spend 50-60% of the 4 years’ time (bachelor degree) in classroom/on campus
- students spend 40-50% of the 4 years’ time to do “real work” in the field
- real work accounts for 15-20% of study credits (a bachelor degree requires 120-130 credits)
- study contents are related to professional requirements at work place
- teachers are available for advice during working period (this is a strength, as normally when one starts his/her career after graduation, there is no teacher available for advice)

- at each work place, there is a list of specific tasks that the students have to work at, and learn from (this is for the purpose of avoiding the trainer sending the students for coffee/photo-copy making as the trainer does not know what to do with the students
- during the working period, teachers who visit students will follow up whether the students actually work on the tasks in the list
- scores for evaluation will be mostly based on critical thinking, rather than memory (i.e.assay- type exam questions, instead of multiple-choice questions)
- teaching philosophy : students study the subjects in order to "work" not only to "pass" the exam
- PIM develops students ; not teachers
- after each training session (3 months), each student has to present his/her project that he/she uses as solution to the problem encountered at work place. These projects must be "innovative" in nature (to date there are 2 projects that have been submitted for patent protection with the Intellectual Property Right Department of the Ministry of Commerce)
- we have mentors to help students adjust themselves to the work-based model of learning (this is to reduce the number of student drop-out, due to change in life pattern (our students must work while their friends in other universities have more free time for leisure, etc.)
- our students must learn to understand organization culture, to be able to adapt and adjust themselves
- our students are trained to have righteousness
- we use TSR philosophy (teacher- student relationship: teachers spend more time with students at study, at work and at leisure)
- teachers must be close to students, giving advice on career and studies
- students are "trained" to search for knowledge on their own in order to form habit of self-learning and life-long learning
- all students must be able to use IT and work with computer, no matter what faculties they come from (though "computer" carries only 3 credits (out of 120 credits), we require all students to make use of IT (i.e.word, excel,power point), to do all work they submit to teacher/class during the entire 4 years)
- parents are properly and intensively informed of nature of work-based learning and consequences (advantages and difficulties) to their children. This is to solicit co-operation of parents in helping groom their children.
- English language proficiency: though classes are conducted in thai language, all teachers will have their powerpoints in English. Some reading materials, as well as some exam question are also in English.
- E-learning: teacher must upload their teaching powerpoints and others on website. Students are required to learn them before class, so that in the class, discussions can be made to make learning more effective .



• Social skills

- be able to work with others in a team
- have good communication skill (able to make his/her ideas understood and appreciated by others)
- practice of the communication skill is made in each classroom activities
- human skills
- all must be able to make presentation at any time (i.e. random and surprise call in the classroom; this is to encourage students to prepare for communication at all times)
- scores are accumulated throughout the semester to make students alert for learning at all times
- develop coaching skills for oneself and others

• Life skills

- able to manage one's own life
- spend money within one's own limit (good financial planning., be aware of debt and money value, etc.)
- learn from good examples
- understand value of health, nutrition value of food
- integrity, think of others

Summary
Goals of PIM Student Development Outcome

PIM student characteristics

5 characteristics:

1) able to think

2) able to learn

3) able to work

4) understand culture value

5) sense of righteousness

7 areas of critical thinking (analytical)

1) What

- be able to identify problems

2) Why

- can analyses why/sort out the problem occurs

3) How

- be able to find alternative solutions and pick the right answer

4) When

- be able to choose the right timing to solve the problem

5) Where

- be able to point out at which area the problem should be solved

6) Who

- be able to say with whom the problem should be solved

7) For whom

- know for whom or for what the problem is to be solved

11 outcomes

1) Skill fulfillment

- possess all skills (professional, social, life)

2) Socialization development

- able to develop oneself to get along with other people

3) Self confidence

- do things with confidence; able to collect data, make analysis, make decision and take responsibility of results

4) Maturity

- act like an adult, with responsibility and accountability

5) Morality

- have integrity, honesty

6) Mindset development

- consistently able to develop oneself

7) Dynamic

- on the move at all times

8) Human relationship

- able to work with others in good harmony, in a win-win situation

9) Communication skill

- ability to understand others and able to make oneself understood

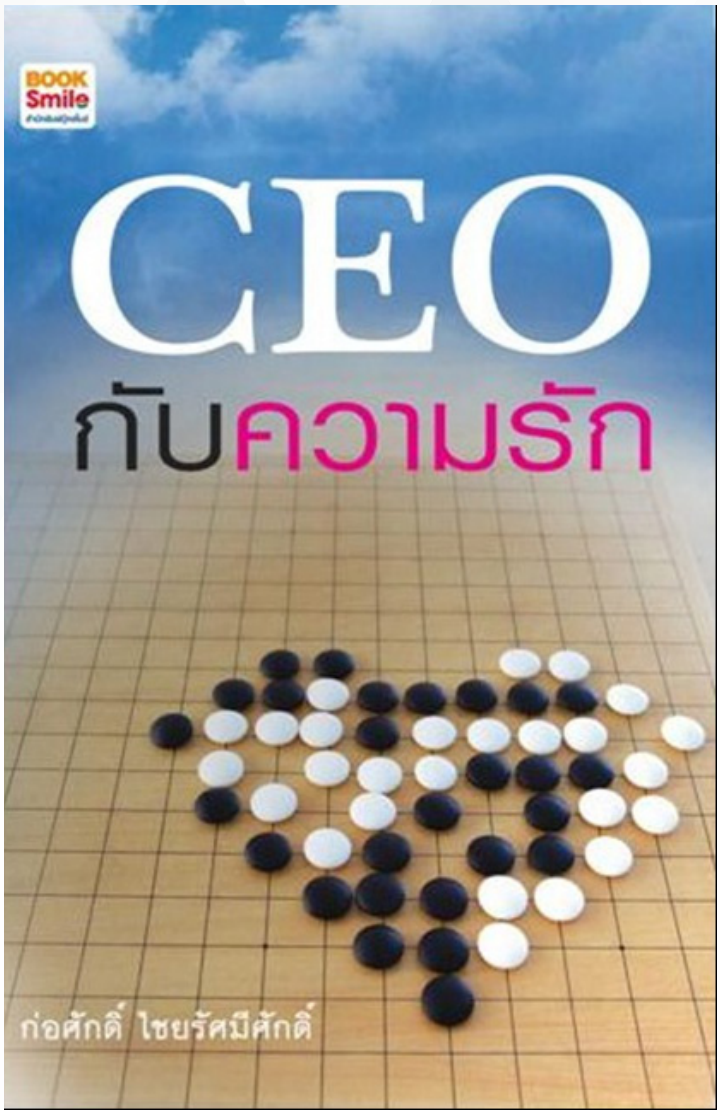
10) Talent and leadership

- able to develop one's own talent and posses leadership qualities

11) Work ethics

- be disciplined, have work ethics, be honest and possess integrity in all tasks

ภาคผนวก ข



ภาพที่ ภาคผนวก ข.1 ภาพหนังสือเรื่อง CEO กับความรัก
แต่งโดย คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์

บางส่วนจาก หนังสือเรื่อง CEO กับความรัก
ผู้แต่ง คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์

ทวิภาคี : วิถีใหม่แห่งการเรียนรู้

ผมเริ่มชีวิตการทำงานที่บริษัท เฮิร์ก (ไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทของเยอรมันที่มีชื่อเสียงระดับโลก ณ ที่แห่งนี้ ผมเรียนรู้ถึงการให้ความสำคัญกับภาคปฏิบัติมากกว่าการเรียนทฤษฎีสูง ๆ มีคนเล่าให้ผมฟังว่า ชาวเยอรมันเมื่อจบมัธยมปลาย หรือ ปวช. แล้ว ก็จะทำงานทันที หลังจากนั้น จึงจะหาโอกาสไปเรียนเพิ่มวุฒิปริญญาตรี – โท อย่างเดียวจนจบแล้วจึงเริ่มต้นทำงาน แถมแซวให้ฟังอีกว่า คนที่เรียนต่อรวดเดียวตรี – โทจนถึงเอกมักจะเป็นคนที่ไม่ชอบสุงสิงสมาคมกับเพื่อนมนุษย์พอใจจะจมอยู่ในห้องสมุดหรือห้องแล็บมากกว่า ยิ่งถ้าเห็นดอกเตอร์หนุ่ม ๆ แล้วละก็.....ใช่เลย!

ผมภูมิใจที่มีเจ้านายคนแรกที่เก่งมาก ทั้ง ๆ ที่จบเพียงชั้นมัธยมปลาย เวลานั้นเขาอายุ 27 ปี ชื่อมิสเตอร์สเต๊ราท์ มีความคิดดีเยี่ยม ทำงานเก่ง ขยันขันแข็ง กิริยามารยาทงดงามน่าชื่นชม เขามีตำแหน่งอยู่ในระดับ “ฝ่าย” เท่ากับระดับกลางของบริษัท ในขณะที่ชาวเยอรมันระดับ Director หลายคนอายุ 40 ปี และบางคนเป็นดอกเตอร์ด้วยซ้ำ

สามปีผ่านไป ผลงานของมิสเตอร์สเต๊ราท์โดดเด่นมาก จึงได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทเฮิร์กที่ปากีสถาน 11 ปีต่อมา เมื่ออายุ 41 ปี เขาได้ย้ายกลับสำนักงานใหญ่ที่เยอรมันเข้ารับตำแหน่งประธานสายปฏิบัติการ ดูแลสำนักงานขายของเฮิร์กทั่วโลก ในช่วงที่เขาได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว ภายใน 14 ปีนี้ บรรดา Director ของเฮิร์กในประเทศไทย ซึ่งอายุร่วม 60 ปีแล้ว ก็ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม ไม่มีความก้าวหน้าใดๆ

ผมศรัทธาแนวคิด ทำงานควบคู่กับการเรียน และบังเอิญผมก็ทำเช่นนี้มาเหมือนกัน คือผมเรียนปริญญาตรีภาคค่ำพร้อมกับทำงานในเวลากลางวัน 6 ปีผ่านไปผมก็มีลูกน้องที่มีอายุเท่ากัน แต่เรียนจบปริญญาโท (โดยต้องแบมือขอสตางค์พ่อแม่มาตลอด) มาเริ่มทำงานหาเงินใช้ด้วยตัวเองในตำแหน่งที่ต่ำที่สุด แต่เวลานั้นผมเป็นกรรมการผู้จัดการของ 4 บริษัทเมื่ออายุเพียง 28 ปี (เป็นโชคดีของผมที่ท่านประธานธนินท์ เจียรวนนท์ มีนโยบายเปิดโอกาสให้คนหนุ่มรุ่นใหม่ได้มีเวทีแสดงความสามารถ จึงขยายบริษัทในเครือฯ อย่างรวดเร็วในช่วงนั้น)

ผมจึงอยากสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาของไทย ได้ทำงานควบคู่กับการเรียนเพราะเชื่อว่าชีวิตการทำงานจะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างรอบด้าน และมีวุฒิภาวะสูงกว่าคนที่เรียนอย่างเดียวใช้ชีวิตอยู่แค่ในห้องสี่เหลี่ยมแคบๆ ผมจึงได้ริเริ่มโครงการทวิภาคีโดยร่วมกับกรมอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 มาจนกระทั่งปัจจุบันซึ่งโครงการมีความเจริญก้าวหน้าโดยลำดับ ตามข้อมูลที่เราได้สรุปมาดังต่อไปนี้.....

วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2536 ได้มีพิธีลงนามระหว่างบริษัทฯ และกรมอาชีวศึกษา ในข้อตกลงความร่วมมือเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า จะพัฒนาการผลิตกำลังคนด้านการค้าปลีก พัฒนาหลักสูตร พัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาและการฝึกงานนักเรียน/นักศึกษา ซึ่งเป้าหมายด้านพัฒนาหลักสูตรและพัฒนากำลังคนด้านค้าปลีกก็คือหลักสูตรพาณิชยกรรม สาขาการค้าปลีกแบบทวิภาคีให้นักเรียนได้เรียนและทำงานไปในเวลาเดียวกัน โดยบริษัทร่วมกำหนดเนื้อหา และจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ สำหรับเป้าหมายในด้านการพัฒนาบุคลากร ก็คือ ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูวิชาชีพประเภท 14 พาณิชยการ ได้รับความรู้ความเข้าใจในการบริหารการค้าปลีกความก้าวหน้าทางเนื้อหาและเทคโนโลยีของธุรกิจค้าปลีก สำหรับเป้าหมายการฝึกงานคือให้โอกาสนักเรียน/นักศึกษา สาขาพาณิชยการรูปแบบปกติได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

โดยเริ่มแรกบริษัทฯ ได้รับนักเรียน/นักศึกษาเข้าฝึกงานทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. หลักสูตรปกติเข้าฝึกงานในร้านเซเว่น อีเลฟเว่น โดยหลักสูตร ปวช. จะฝึกงาน 400 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 ½ เดือน ส่วนหลักสูตร ปวส. นักศึกษาจะฝึกงาน 200 ชั่วโมงหรือประมาณ 1 ½ เดือน โดยที่นักเรียน/นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานจะได้รับประกาศนียบัตรจากบริษัทฯ ด้วย ซึ่งปัจจุบันโครงการฝึกงานก็ยังมีอยู่

ขณะที่ดำเนินการฝึกงานนักเรียน นักศึกษาระบบปกติไปนั้น บริษัทได้เริ่มการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก (ระบบทวิภาคี) ร่วมกับกรมอาชีวศึกษา จนประสบความสำเร็จ หลักสูตรประกาศใช้และสามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนตามระบบทวิภาคีรุ่นแรกในปี 2538 หลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตร 3 ปี วิทยาลัยจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญที่วิทยาลัย บริษัทจัดการเรียนการสอนวิชาค้าปลีก 6 วิชา 44 หน่วยกิต และจัดการปฏิบัติงานนักเรียน 3,168 ชั่วโมง นักเรียนเรียนที่วิทยาลัยและปฏิบัติงานที่บริษัทอย่างละครึ่งวัน

ในขณะที่นักเรียนทวิภาคี ปวช. รุ่นแรกเรียนอยู่ บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ปวส. ไปพร้อมกันเพื่อรองรับให้นักเรียน ปวช. รุ่นแรกได้เรียนต่อในหลักสูตรที่สูงขึ้น เมื่อจบการศึกษา ด้วยความตั้งใจจริงของบริษัทและผลงานการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจังและเป็นระบบ การพัฒนาหลักสูตร ปวส. ในครั้งนี้ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งขึ้นอีกจากกรมอาชีวศึกษา มีผู้เชี่ยวชาญระบบทวิภาคีจากประเทศเยอรมัน “Professor Rudolf Mann” เป็นที่ปรึกษาและร่วมกันผลักดันจนสำเร็จประกาศใช้ใน ปี พ.ศ. 2540 และรับนักศึกษา ปวส. ทวิภาคีค้าปลีกเข้าเรียนในปี พ.ศ. 2541 หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตร 2 ปี บริษัทจัดการเรียนการสอนที่บริษัท 4 วิชา 32 หน่วยกิต และจัดการปฏิบัติงานนักศึกษา 2,304 ชั่วโมง



114

ในปี พ.ศ. 2542 ได้ขยายฐานการศึกษาไปสู่ระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี กับวิทยาลัยพาณิชยการบางนา บริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องยกระดับความรู้สติปัญญาและทักษะของนักศึกษาทวิภาคีระดับปริญญาตรี จึงได้ร่วมมือกับสถาบันราชภัฏสวนดุสิต จนประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2544 มีนักศึกษาปริญญาตรีระบบทวิภาคีรุ่นแรก ในปี พ.ศ. 2545 ก็ได้ร่วมพัฒนาหลักสูตร ปวช. และ ปวส. อีกครั้ง เพื่อให้หลักสูตรนั้นตรงกับความต้องการของบริษัทฯ ให้มากที่สุด จนได้รับการพัฒนามาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยการ สาขางานธุรกิจค้าปลีก และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทสาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ในปัจจุบันและในปีเดียวกันก็ร่วมมือกับวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรีในการร่างหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) สาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการขออนุมัติหลักสูตรซึ่งคาดว่าจะเปิดรับนักศึกษาในรุ่นแรก ในปีการศึกษา 2547 ถ้าพระราชบัญญัติการศึกษาอนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถเปิดสอนในระดับปริญญาตรีได้

ปี พ.ศ. 2546 บริษัทพัฒนาโครงการ ซี.พี. -วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เปิดสอนในระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาลัยศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารเทคโนโลยี หมวดวิชาเทคโนโลยีค้าปลีก (Retail Technology)

ในการเรียนการสอนระบบทวิภาคี นอกจากวิชาการที่นักเรียนต้องเรียนที่สถานศึกษาแล้ว ในเรื่องวิชาชีพ บริษัทฯ จะเป็นผู้สอนและจัดให้มีการฝึกอาชีพที่ร้านสาขา ซึ่งก็ได้มีการปรับปรุงและพัฒนามาโดยตลอด จากเดิมที่เริ่มต้นโครงการ นักเรียนจะเรียนที่วิทยาลัย ½ วัน และมาฝึกปฏิบัติงานที่สาขาอีก ½ วัน ซึ่งเราก็พบกับปัญหา เช่น การเดินทางไม่สะดวก นักเรียนไม่ไปทำงานก็เลยมีการเปลี่ยนระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยกำหนดให้ใน 1 สัปดาห์ เรียนที่วิทยาลัย 1 - 2 วันและมาฝึกปฏิบัติงานที่ร้าน 4 - 5 วัน ปัจจุบันก็ปรับเปลี่ยนมาเป็นในภาคการศึกษาแรกเรียนที่วิทยาลัยอย่างเดียว และภาคการศึกษาต่อไปเรียนที่วิทยาลัย 1 - 2 วัน และฝึกปฏิบัติงานที่ร้าน 4 - 5 วัน โดยมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน จากเดิมที่เคยหยุดสัปดาห์ละ 2 วัน ทำให้นักเรียนนักศึกษาใช้เวลาอย่างมีคุณค่ามากขึ้น

ในส่วนของการฝึกอาชีพนั้น

บริษัทฯ ได้มอบหมายให้ผู้จัดการร้านเป็นครูฝึกที่จะต้องสอนงานและประเมินผลนักเรียน และเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะผู้จัดการร้านถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชียวชาญงานในร้านมากที่สุดซึ่งในระดับ ปวช. จะเรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานร้านจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการร้าน ส่วนระดับ ปวส. เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการร้าน ซึ่งบริษัทฯ ก็จะมีการจัดสัมมนาครูฝึก เพื่อให้ผู้จัดการร้านได้รับทราบบทบาทหน้าที่และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียนด้วย บริษัทฯ ไม่เคยหยุดนิ่งที่จะพัฒนาการเรียนการฝึกอาชีพโดยบริษัทฯ ได้นำรูปแบบในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพของประเทศอังกฤษ (NVQ : Nation Vocational Qualification) ประเทศออสเตรเลีย (CBT : Competency Base Training) และรวมถึงการศึกษาทวิภาคีอุดมศึกษา Berufsakademie จากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมาประยุกต์ใช้การเรียนการฝึกอาชีพ มีการออกแบบเนื้อหารายวิชาที่อยู่ในหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรมาตรฐานของบริษัทฯ มีคู่มือสำหรับนักเรียนและคู่มือสำหรับผู้จัดการร้านเพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและมีรูปแบบการประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานจริง (Competency) เทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระดับนั้น ๆ



จากจุดเริ่มต้นการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ 7-ELEVEN ในปี พ.ศ. 2538 ในระดับ ปวช. มีวิทยาลัยอาชีวศึกษาร่วมโครงการ 6 วิทยาลัย มีจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฯ ครั้งแรก 177 คน ปัจจุบันมีวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาทั้งในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัดร่วมโครงการกับบริษัทจำนวน 25 วิทยาลัย (กรุงเทพและปริมณฑล 15 วิทยาลัย และต่างจังหวัด 10 วิทยาลัย) จากระยะเวลากว่า 9 ปี บริษัทฯ ได้ผลิตจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในระดับ ปวช. ไปแล้วจำนวน 6 รุ่น รวม 627 คน และระดับ ปวส. จำนวน 4 รุ่น รวม 171 คน ระดับปริญญาตรีเริ่มเมื่อปี 2544 มีนักศึกษารุ่นแรก 54 คน สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 37 คน และปัจจุบันบริษัทมีนักเรียนนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับ ปวช. 577 คน และระดับ ปวส. 202 คน ระดับปริญญาตรี 85 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2546)

นักเรียน/นักศึกษาโครงการทวิภาคี ถือว่าได้เปรียบกว่านักเรียน/นักศึกษาภาคปกติ ตรงที่นักเรียน/นักศึกษาได้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้งานทุกขั้นตอนและการบริหารงานร้าน 7-ELEVEN ได้ฝึกปฏิบัติงานจากของจริง และได้รับประสบการณ์จากการทำงานจริง ๆ ซึ่งนักเรียน/นักศึกษาภาคปกตินั้นจะได้เรียนทฤษฎีในห้องเรียนอย่างเดียว อาจจะมีการฝึกงานประมาณ 1 - 2 เดือนเท่านั้น แต่สำหรับนักเรียนทวิภาคีจะได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติตลอดระยะเวลาเรียนของหลักสูตรซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ มีความชำนาญและเกิดทักษะในการทำงาน ฝึกความอดทน มีความแข็งแกร่ง รู้จักแก้ปัญหา ได้เรียนรู้โลกแห่งอาชีพเรียนรู้จากการได้เห็นและสัมผัสแบบอย่างที่ดีและไม่ดี และที่สำคัญทำให้นักเรียนมีคุณค่าเพิ่ม (Value added) มีโอกาสที่ได้ทำงานสูงกว่านักเรียนภาคปกติในระหว่างการฝึกงานก็ยังได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งมีสิทธิ์ – สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ลาไปเรียน ลาหยุดเพื่อสอบ สวัสดิการประกันสังคม รวมทั้งบริษัทฯ ยังจ่ายค่าหน่วยกิตและค่าหนังสือให้กับนักเรียนตลอดหลักสูตร ในส่วนของพนักงานบริษัทฯ ที่สมัครเข้าเรียนก็ยังคงมีสิทธิได้รับโบนัสประจำปีเหมือนกับพนักงานคนอื่น ๆ นักเรียนทวิภาคีทุกคนเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิบัตรผ่านการศึกษา และใบผ่านงาน อีกทั้งยังสามารถเข้าทำงานกับบริษัท หรือจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไปก็ได้ ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายการศึกษารองรับไว้จนถึงระดับปริญญาโท ขึ้นอยู่กับโอกาส ความสามารถ และศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาแต่ละคน

ภาคผนวก ค



ภาพที่ ภาคผนวก ค.1 ภาพหนังสือเรื่อง สร้างคนคุณภาพ แต่งโดย คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์

บางส่วนจาก หนังสือเรื่อง สร้างคนคุณภาพ
ผู้แต่ง คุณก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์

การศึกษาในทิศทางใหม่

มีเสียงบ่นมากมายว่าเด็กไทยเหยียบขี้ไก่ไม่ฝ่อ เรียนจนจบปริญญา แต่ขาดวุฒิภาวะต้องเป็นภาระของบุพการีไม่มีวันสิ้นสุด

บริษัทห้างร้านทั่วไปก็หนักใจ เมื่อได้นักศึกษาจบใหม่มาร่วมงานด้วย เพราะเด็กเหล่านี้ คิดไม่เป็นทำไม่เป็น จนอยากจะให้ฉายาว่า “บัณฑิตกระดาษเปล่า” ที่ต้องสอนงานอย่างอดทน และบ่อยครั้งก็กลายเป็นสอนฟรี เพราะส่วนหนึ่งปรับตัวไม่ได้ไขก๊อกลาออกไป อีกส่วนหนึ่งปรับได้แต่ถูกที่อื่นมาซุบมือเปิบฉกตัวไป จนผู้ฝึกอิดหนาระอาใจไปตาม ๆ กัน

แทนที่จะบ่นต่อไป เราตัดสินใจเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา โดยเริ่มจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคีขึ้นเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2538 ซึ่งได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

แนวคิดของการศึกษาระบบทวิภาคีเน้นที่การเรียนภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ที่เรียนจบสามารถทำงานได้ทันที ไม่ต้องเสียเวลาผ่านการฝึกอบรมอีก การปฏิบัติงานในขณะที่เรียน สามารถนับเป็นหน่วยกิตได้ ผู้เรียนจึงสำเร็จการศึกษาได้ในเวลาเท่า ๆ กับเด็กอื่นๆ ที่เรียนแบบปกติ แต่มีข้อได้เปรียบมากกว่า

เด็กที่เข้าร่วมในโครงการนี้จะมีความเข้มแข็ง และความรับผิดชอบสูงกว่าเด็กอื่น ๆ ในวัยเดียวกัน นอกจากนี้ ยังจะมีรายได้จากการฝึกงานช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายของพ่อแม่

พวกเขาจะเรียนรู้ว่า เงินทองหายากแค่ไหน ทำให้เห็นอกเห็นใจผู้ปกครอง ไม่กล้าใช้จ่ายอย่างฟุ่งเฟ้อฟุ่มเฟือย การทำงานยังทำให้พวกเขาตระหนักในคุณค่าของตนเอง ไม่หันเข้าหาอบายมุขเหมือนวัยรุ่นทั่ว ๆ ไป

เด็กกลุ่มนี้จะเหน็ดเหนื่อยกว่าเด็กที่เรียนแบบปกติ เพราะต้องเรียนหนักทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จะเหลือเวลาทำการบ้านและทำงานบ้านเพียงน้อยนิด แทบจะหาเวลาเพื่อความบันเทิงไม่ได้เลย แต่เมื่อเรียนจบ พวกเขาจะมีงานทำทันที

คนที่มีความสามารถสูงก็จะได้รับตำแหน่งผู้จัดการร้าน มีเงินเดือนสูงกว่าเพื่อนของเขาที่จบมาในระบบธรรมดาเป็นจำนวนเกือบ 200 เปอร์เซ็นต์ ส่วนคนที่มีความสามารถรองลงมา ก็จะได้รับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการร้าน ซึ่งก็จะมีรายได้สูงกว่า 100 เปอเซ็นต์ เมื่อเทียบกับเพื่อนฝูงในวัยเดียวกันที่ก้มหน้าก้มตาเรียนอย่างเดียว

จากประสบการณ์การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีร่วม 10 ปี บมจ.ซีพี ออลล์ จึงได้พัฒนาทางเลือกใหม่ของการศึกษาไทยด้วยการก่อตั้งโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนธุรกิจ ในระดับ ปวช. และ ปวส. ขึ้นในปี พ.ศ. 2548 เพื่อสร้างมืออาชีพด้านธุรกิจค้าปลีกโดยเฉพาะ



เรายังไม่หยุดอยู่เพียงแค่นี้ ปี พ.ศ. 2550 ที่ผ่านมา เราขยายหลักสูตรจากระดับอาชีวศึกษาไปสู่ระดับอุดมศึกษา โดยเปิดสถาบันการศึกษาแห่งใหม่ในนามสถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ (PANYAPIWAT INSTITUTE OF TECHNOLOGY หรือเรียกย่อๆ ว่า PIT) ต่อมา ปี พ.ศ. 2553 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PANYAPIWAT INSTITUTE OF MANAGEMAENT หรือเรียกย่อ ๆ ว่า PIM) ปัจจุบันเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ซึ่งทุกหลักสูตรมุ่งเน้นที่ Work - based Learning ช่วยให้ผู้ที่จบการศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ

ทั้งหมดนี้ ถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย (ในขณะที่ต่างประเทศ เช่น เยอรมันนี ได้ดำเนินการมานานแล้ว และประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูงจนประเทศของเขากลายเป็นเจ้าแห่งอุตสาหกรรมของโลก) เราจึงต้องพยายามสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้คนทั่วไป ทั้งภายนอกและภายในบริษัทของเราเอง

ช่วงที่ผมเริ่มต้นผลักดันโครงการเกี่ยวกับการศึกษาในทัศนะแบบใหม่ ผมเผชิญกับความเคลือบแคลงสงสัยของผู้บริหารภายในบริษัทจำนวนไม่น้อย

พวกเขาไม่มั่นใจว่า โครงการที่ผมกำลังทำอยู่จะเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด และจะประสบความสำเร็จหรือไม่ในสังคมไทยที่มีค่านิยมฝังแน่นให้เรียนเพื่อเป็นเจ้าคนนายคน

ผมก็เดินหน้าต่อไปและปล่อยให้กาลเวลาช่วยเป็นเครื่องพิสูจน์ เราเริ่มได้รับการยอมรับจากสาธารณชนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จำนวนผู้สมัครเรียนเริ่มมีมากกว่าที่เราคาดหวังไว้ เมื่อเร็ว ๆ นี้ ทางกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็ได้มอบรางวัลรองชนะเลิศด้านนวัตกรรมแห่งชาติด้านสังคมให้แก่ผลงาน 'นวัตกรรมการเรียนรู้จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง' ของโรงเรียนและศูนย์การศึกษาที่ก่อตั้งขึ้นโดย บมจ. ซีพี ออลล์

คนภายในบริษัทเราเองก็เริ่มตระหนักในคุณค่าของสถาบันการศึกษาที่เราสร้างขึ้น เพราะได้ประสบกับเรื่องราวบางประการที่เป็นปัญหาชีวิตใหญ่หลวง แต่ถูกแก้ไขให้ลุล่วงไปอย่างนึกไม่ถึงด้วยสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

บุคคลผู้นั้นเขียนจดหมายขนาดยาวมาถึงผม เพื่อเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้น ผมเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วย จึงขออนุญาตนำมาเปิดเผยให้ได้รับรู้กันในวงกว้าง ดังต่อไปนี้

ดีใจวันเดียว กลุ้มใจทั้งปี

ดิฉันเป็นแม่ของนาย..... อายุ 22 ปี ปัจจุบันเรียนอยู่ปี 3 คณะบริหารธุรกิจ สาขา Logistic Management ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ที่ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพฯ ก่อนหน้านี้ ดิฉันดีใจที่ลูกสอบ A - net ติดคณะวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ หลักสูตรนานาชาติ (Inter) ของสถาบันอุดมศึกษาระดับแนวหน้า ถ้าถามพ่อแม่ทุกคน ก็ต้องตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า "ดีใจและภาคภูมิใจ" ในความสำเร็จก้าวแรกของลูก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทั้งชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับว่าเป็น Top Five ของประเทศ ความโดดเด่นของคณะที่เรียนเป็นที่นิยมของผู้คนในยุคโลกาภิวัฒน์ ทำให้จิตใจคนเป็นแม่อย่างดิฉันพองโต พูดกับใคร ๆ ได้อย่างภาคภูมิใจ ความทุกข์ที่มาพร้อมกับความภูมิใจที่ลูกเรียนในมหาวิทยาลัยชื่อดังมาค้นพบความจริงว่า มันไม่ได้เป็นอย่างที่คิด ทั้ง ๆ ที่เด็กวัยรุ่นชอบเล่นคอมพิวเตอร์กันเป็นชีวิตจิตใจ แต่เมื่อหลวมตัวเข้าไปเรียนจริง ๆ ความชอบกลับกลายเป็นความทุกข์ เพราะเด็กวัยรุ่นชอบเล่นเกม ชอบใช้คอมพิวเตอร์ แต่ไม่ชอบลงรายละเอียดการเขียนโปรแกรม ซึ่งต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะทาง และความอดทน ใจจดใจจ่อกับสิ่งเล็ก ๆ ที่ละเอียดมาก ๆ ต้องอยู่คนเดียว ทำงานคนเดียว ขาดสังคม เขาจึงค้นพบตัวเองได้ว่า นั่นไม่ใช่สิ่งที่เขาฝัน พูดง่าย ๆ คือ ฝันสลายก็ว่าได้



ผิดหวังกับระบบการศึกษาแบบเดิม

ดิฉันเลี้ยงลูกแบบเพื่อน จึงใกล้ชิดนั่งคุย ปรับทุกข์กันได้อย่างกันเอง ลูกชายจึงมักเล่าเรื่องที่มหาวิทยาลัยให้ฟัง ทำให้ดิฉันรู้ว่าเขาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมเพื่อนนักศึกษาที่มีฐานะเป็นแบบลูกคุณหนู ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างเรียน เด็กเหล่านั้นตั้งความหวังกับสถาบันไว้สูง ในขณะที่อาจารย์เองก็คาดหวัง จึงเป็นบรรยากาศของการบ่น ตำหนิ ต่อว่ากันและกัน เพื่อนนั่งเรียนด้วยกันแต่ไม่แบ่งปันกัน หวงความรู้ไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมห้องเพราะกลัวว่า ถ้าช่วยคนอื่นแล้วจะทำให้เกรดตัวเองไม่ดี ทำให้การแข่งขันกันเองสูง ผลที่ตามมาคือ คนที่ฉลาดในการเอาผลประโยชน์จากผู้อื่นก็จะอยู่รอดได้ แต่คนกลาง ๆ ก็จะกลายเป็นคนกลุ่มน้อยที่ถูกเอาเปรียบอยู่ร่ำไป เพื่อนร่วมห้องมีนับร้อย แต่เขากลับรู้สึกอยู่อย่างโดดเดี่ยว มีเพื่อนเพียง 2 - 3 คน เหมือนเป็นชนกลุ่มน้อยที่อาจารย์และเพื่อนร่วมห้องไม่ใส่ใจเลย

สภาพแวดล้อมของนักศึกษาที่ค่อนข้างมีฐานะบ้างและด้อยฐานะบ้างคละกัน ทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมากมาย แต่ก็มีค่านิยมไปทางเดียวกันคือ นิยมของหรู กินของแพง กินข้าวแกงไม่ได้ ลูกชายดิฉันกินข้าวแกงข้างถนนไม่เป็น ต้องกินมื้อละไม่ต่ำกว่าร้อยบาท กินในร้านเท่านั้น ยิ่งหรูยิ่งดี และมีรสนิยมซื้อของแพง ของใช้ เสื้อผ้า รองเท้า กระเป๋าสตางค์ ต้องมียี่ห้อ ไม่งั้นอยู่กับเพื่อนไม่ได้ สิ่งนี้มันถูกฝังเหมือนเอาไมโครชิพฝังลงไปในจิตสำนึกของลูกชายดิฉัน ให้ใจใหญ่ มือเติบ เงินเดือนเท่าไหร่ก็ไม่พอ มีเงินใช้เดือนเป็นหมื่น ก็ยังรู้สึกว่ายากจนอยู่วันยังค่ำ ไม่เพียงแค่ลูกชายดิฉันเท่านั้น เด็กคนอื่น ๆ ก็ถูกกระแสค่านิยมผิด ๆ แบบนี้ชักกระหน่ำเอาด้วยเหมือนกัน เพราะต้องทำตามเพื่อน ๆ ที่มีฐานะแม้ตัวเองไม่อยากทำ เพราะมีความสุขมีหน้ามีตาเพียงแค่ชั่วคราวผลสุดท้ายเพื่อน ๆ ก็ต้องมายืม กู้เงิน กันเอง เพื่อให้อินเทรนด์และเข้ากลุ่มเพื่อนได้



ก่อนจะเห็นน้ำตาลูกผู้ชาย

ค่านิยมผิด ๆ ใช้ชีวิตหรูหราของสังคมเด็กวัยรุ่นนี้เอง ทำให้ดิฉันต้องใช้จ่ายอย่างกระเหม็ดกระแหม่ ตัดรายจ่ายส่วนตัวและรายจ่ายภายในบ้านให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อเอาเงินมาทุ่มให้กับการเล่าเรียนของลูกชาย ที่เข้ามาเป็นระลอกทุกอาทิตย์ ไหนจะค่าอาหาร ค่าหอพัก ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่ากิจกรรม ฯลฯ แต่ฉันทำบัญชีค่าใช้จ่ายของลูกไว้ทุกบาททุกสตางค์ ทำให้พบว่า หนึ่งปีของการที่ลูกเรียนในสถาบันที่มีชื่อเสียงโด่งดัง คณะที่วัยรุ่นนิยมนี้ ต้องแลกด้วยเงินสามแสนกว่าบาท โดยที่ลูกชายเองก็ไม่ยี่หระกับเงินจำนวนนี้แต่อย่างใดเพราะเขาไม่เห็นคุณค่าของเงินที่หามาได้นั่นเอง

ดิฉันทุกข์ใจมาก อยากให้เขารู้คุณค่าว่าเงินทองที่หามาได้แต่ละบาทนั้นแสนยากลำบากเพียงใด จึงเกิดไอเดีย เอาแบงค์ร้อยไปถ่ายสำเนาให้คล้ายของจริง แล้วตัดเป็นปึก ๆ ให้มีขนาดใกล้เคียงของจริงเป็นจำนวน 3,000 ฉบับ เพื่อให้มีจำนวนเท่ากับสามแสนบาทที่เขาใช้ไปในปีนั้น แล้วตัดสินใจเทออกมากองตรงหน้าเขา ให้เขาเห็นด้วยตาตัวเองว่าเงินสามแสนบาทที่เขาฉีกทิ้งเล่นในหนึ่งปีนั้นมากมายเพียงใด

ณ วินาทีนั้น เขาตกใจสุดขีด หน้าซีด ยิ้มไม่ออกก้มหน้านิ่งเงียบกริบ น้ำตาของลูกผู้ชายค่อย ๆ ไหลรินออกมา เขารู้สึกผิดและเสียใจที่สร้างความลำบากให้กับครอบครัว เพียงเพื่ออยากมีหน้ามีตาทำอะไรเหมือนกับที่เพื่อน ๆ ในมหาวิทยาลัยเขานิยมทำกัน

จุดเปลี่ยนชีวิต... เริ่มต้นจากซาลาเปาร้านเซเว่นฯ

สองวันต่อมา ลูกชายเห็น Brochure รับสมัครนักศึกษาของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จึงเกิดความสนใจและอยากเรียนขึ้นมาในทันที ฉันตกใจมากในเวลานั้น รู้สึกสับสน ยังไม่มั่นใจว่าที่นี่จะเป็นอนาคตที่ดีสำหรับเขา เพราะ PIM เป็นสถาบันใหม่ แม้เป็นของ ซีพี ออลล์ เองแต่ก็ยังไม่มั่นใจและยังมองไม่ออกว่าสถาบันแห่งนี้จะมีอนาคตไปได้ไกลเพียงใด แต่เมื่อเห็น CEO แสดงปณิธานต่อการเริ่มธุรกิจการศึกษาด้วยความมุ่นมั่น ดิฉันจึงตัดสินใจเชื่อในสิ่งที่ยังมองไม่เห็น เชื่อมั่นในการตัดสินใจของ CEO ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเคารพการตัดสินใจของลูกชาย ดิฉันถามเขาหลายครั้งว่าทำไมจึงตัดสินใจอยากเรียนที่นี่ ทุกครั้งเขาก็ตอบแบบซื่อ ๆ ตามประสาเด็กว่า ก็เขาชอบกินซาลาเปาในร้านเซเว่นฯ ถ้าเรียนที่นี่แล้วได้ทำงานในร้านเซเว่นฯ เขาคิดว่าเขาน่าจะมีความสุขที่ได้กินขนมจีบซาลาเปาตอนไหนก็ได้ที่เขาอยากจะกิน ดิฉันเริ่มสับสนอะไรกันนี่ ลูกฉันจะทิ้งสถาบันที่มีชื่อเสียง ทิ้งเงินที่ลงทุนกว่าสามแสนบาท ทิ้งเวลาที่ลงทุนลงแรงร่ำเรียนไปเป็นปี เพื่อต้องการเรียนในที่ที่ได้กินซาลาเปาที่ตัวเองชอบเท่านั้นเองหรือ แต่มารู้ความจริงในภายหลังเมื่อเขาเรียนจนถึงปีที่ 3 เขาเปิดเผยความรู้สึกให้ฟังว่า ตอนนั้นนอกจากอยากกินซาลาเปาแล้ว เขาคิดว่าสถาบันนี้เปิดใหม่ น่าจะเป็นโอกาสให้เขาได้พบกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่การเรียนการสอนในระบบแบบเดิมที่เขาต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว สู้ชีวิตตามลำพัง ที่เขามั่นใจเพราะเขาไม่อยากตกงานเมื่อเรียนจบ และเขาสำนึกผิดที่ทำให้แม่ต้องลำบากหาเงินมาให้เขาเรียน เขาสงสารฉันที่ต้องหาเงินมาให้เขามากมาย เค้าคิดถึงการเรียนไปด้วยทำงานไปด้วยน่าจะช่วยลดภาระที่หนักอึ้งของฉันลงได้ ขอบคุณพระเจ้าสำหรับลูกชายที่แสนดีของฉัน

เริ่มต้นจากซาลาเปา... สู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตครั้งยิ่งใหญ่ของลูกชาย..... เมื่อลูกเริ่มเรียน การจัดระบบการเรียนการสอน รวมทั้งการทำงานที่ร้านเซเว่นฯ ยังไม่เข้าที่นัก ลูกชายถูกส่งมาฝึกงานที่ร้านเซเว่นฯ สาขาตึกเนชั่นบางนา ซึ่งอยู่ไกลบ้าน นั่งมอเตอร์ไซค์ไปเข้ากะ แรก ๆ ก็ไม่ยอม เพราะทุกทีต้องนั่งแต่แท็กซี่ แม้แต่รถเมล์ยังไม่อยากจะขึ้นเลย แต่เขาก็ค่อย ๆ ปรับตัวให้เหมือนกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานที่ร้าน มีอยู่วันหนึ่งเขากลับบ้านดึกเข้าบ้านปั๊บร้องไห้โฮทันที ระบายความอัดอั้นตันใจว่า แม่นั่งอยู่แต่ในสำนักงานใหญ่ แม่รู้หรอกว่าพวกเราเด็กร้านลำบากกันขนาดไหน รู้มั้ยว่าวันนี้ลูกทำงานหนักทั้งวัน ลูกค้าเข้าร้านเยอะมากไม่ได้นั่งพักเลย และลูกทอนเงินผิด ถูกลูกค้าด่า ถ้าเป็นแม่ แม่จะทำยังไง แม่ลองมาเป็นเด็กร้านสักวันนึงสิ แล้วแม่จะรู้ว่าพวกเราทำงานหนัก ในเวลานั้นดิฉันสงสารลูกจับใจ เห็นเขาร้องไห้โฮแบบเขื่อนพัง ร้องไห้ไประบายความในใจไป ดิฉันคิดในใจว่านี่คือบทเรียนที่มีค่ายิ่ง แม้จะมีเงินทองมากมายแค่ไหน ก็ยังไม่สามารถซื้อหาบทเรียนอย่างนี้ให้กับลูกฉันได้ นี่คือชีวิตจริงที่เขาต้องเผชิญ ต้องเรียนรู้ ต้องสู้ชีวิต ถ้าเขาผ่านไปได้เขาจะเข้มแข็งอย่างแน่นอน และต้องเรียนรู้ตอนนี้เท่านั้น หากรอให้จบปริญญาแล้วค่อยไปรู้ตอนทำงานภายหลังก็นับว่าสายเกินไปเสียแล้ว

มีเรื่องตลกน่าเศร้าที่ลูกชายกลับมาเล่าให้ฟังในวันหนึ่งว่า เขาเข้าเครื่องคิดเงินทำหน้าที่แคชเชียร์ และวันนั้นก็มีลูกค้าเข้าร้านเยอะอีกเช่นเดิม เขาเห็นผู้ชายวัยทำงานคนหนึ่งเดินเข้ามาซื้อน้ำดื่มหนึ่งขวด ด้วยความที่เขาเหนื่อยมาก เพราะรับงานเพิ่มอีกหนึ่งผลัดเพื่อช่วยเพื่อนอีกคนที่ติดธุระทางบ้าน และเขาก็เห็นว่าสินค้าเป็นเพียงน้ำดื่มคูลลี่เฟรชขวดเดียว เขาจึงละเลยไม่ทำตามระเบียบ นั่นคือ ไม่ขานราคาสินค้า เมื่อทอนเงินก็ไม่บอกลูกค้า แล้วไม่พูด Plus Sale รวมทั้งไม่พูดขอบคุณและโอกาสหน้าเชิญใหม่นะครับ เป็นต้น สรุปคือ ไม่ทำตามมาตรฐานทั้งชุดเลย เมื่อชายคนนั้นเดินออกจากร้านไปเพียง 2 - 3 นาที ก็เดินกลับเข้ามาใหม่ แต่คราวนี้กลับสวมเสื้อผู้ตรวจคุณภาพมาตรฐานร้าน หรือที่เรียกกันว่าทีมงาน Checklist เขาตกใจกลัวมาก ทีม Checklist คนนั้นเดินไปหาผู้จัดการร้านทำการตรวจประเมินร้านในทันที แล้วเดินมาบอกเขาว่า “น้องครับคะแนนบริการของน้องถูกตัดแต้มเหลือเป็นศูนย์นะครับ” เขารู้สึกผิดมาก ๆ ที่ทำให้คะแนนบริการของร้านถูกตัดจนเหลือเป็นศูนย์ เขาคิดว่าต้องถูกผู้จัดการร้านเล่นงานแน่ ๆ แต่ผู้จัดการร้านกลับปลอบใจ ให้กำลังใจและยกโทษให้กับเขา และขอเขาว่าอย่าทำอย่างนี้อีก เขาบอกว่าเขาเข็ดและหลาบจำจนวันตาย เขารู้สึกซาบซึ้งความมีน้ำใจของพี่ผู้จัดการร้าน วันเกิดของพี่ผู้จัดการเขามาขอให้ฉันช่วยซื้อขนมเค้ก S&P ให้พี่ผู้จัดการเขาอยากให้พี่ได้กินของดี ๆ ของอร่อย ๆ เขารักพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ที่ร้านเขาลำบากด้วยกัน อดด้วยกัน ช่วยกันทำงานเหมือนคนในครอบครัว กินข้าวหม้อเดียวกัน ดูแลร้านเหมือนดูแลบ้านของเขาเอง เป็นประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งสำหรับเด็กนักศึกษาฝึกงานตัวเล็ก ๆ อย่างเขา



PIM มอบลูกชาย คนใหม่ที่แสนดีให้กับดิฉัน

ผ่านไป 3 ปี ดิฉันนั่งคุยกับเขาตามประสาแม่ ๆ ลูก ๆ เขาเปิดเผยความในใจว่า เขารัก ภาคภูมิใจ และรู้สึกขอบคุณสถาบันแห่งนี้เพียงใด เขาทบทวนชีวิตที่ผ่านมาทำให้เขารู้ว่าชีวิตเขาเปลี่ยนไปมากจากการเรียนที่สถาบันแห่งนี้

จากเดิมเป็นเด็กที่เอาแต่ใจ อยากได้อะไรต้องได้ อยากกินอะไรต้องดั้นด้นไปกิน กินแล้วก็กินไม่หมด กินทิ้งกินขว้างไม่เสียดายเงินทองที่ซื้อไป ตำหนิคนอื่นตลอด ใครทำอะไรให้ก็ไม่เคยชม ไม่เคยขอบคุณ ตอนแรกเขาก็ไม่ค่อยรู้ว่าตัวเองเปลี่ยนแปลงชัดเจนนัก จนผ่านการฝึกงานที่ร้านและที่คลังสินค้า ทำให้เขารู้ว่าตัวเขามีคุณค่า สามารถรับผิดชอบงานได้มากขึ้น เขามีวุฒิภาวะมากกว่าเดิม เขาไม่เป็นเด็กอีกต่อไป จะนอนเล่นขี้เกียจเหยียดยาวอย่างเดิมต่อไปไม่ได้อีกแล้ว ต้องรีบตื่นแต่เช้าไปเข้ากะ ถ้าไปสายก็ทำให้เพื่อน ๆ เดือดร้อน เขารู้สึกละอายแก่ใจ จากเดิมฉีกเงินเล่นเป็นแสน กลับกลายมาเป็นคนที่รู้จักคุณค่าของเงิน เดี๋ยวนี้เสื้อผ้าหน้าผม รองเท้า กระเป๋าและของใช้ ไม่จำเป็นต้องมียี่ห้ออีกต่อไปแล้ว เอาแบบดูดีราคาประหยัด ใช้ทนใช้นานเป็นพอ ฉันชวนเขาไปซื้อรองเท้ามียี่ห้อ เขาบอกว่า “แม่อย่าเลยเปลืองเงิน เก็บเงินไว้ซื้อบ้านดีกว่าครับแม่ เหม่งซื้อรองเท้าคู่ละ 199 ก็ได้ครับ” เขาได้แบบอย่างจากการเข้าสังคมกับเพื่อน ๆ เขาเห็นว่าเพื่อน ๆ ที่มีฐานะปานกลางส่วนใหญ่ยังมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขด้วย ทำไมเขาจะอยู่ไม่ได้ เขาเริ่มมีความสุข แม้ทรัพย์สินเงินทองข้าวของเครื่องใช้จะมีไม่มากก็ตาม เขาสามารถปรับตัวจากการกินข้าวมื้อละร้อยบาท มากินข้าวแกงข้างถนนจานละ 20 บาทได้อย่างสบาย ๆ แถมเก็บเงินเอาไว้เติมแก๊สรถยนต์ได้อีกด้วย

จากเด็กขี้อาย ไม่กล้าแสดงออกเพราะขาดความมั่นใจว่าตัวเองด้อยกว่าเพื่อน ๆ กลายมาเป็นเด็กกิจกรรม ด้วยความสามารถในเชิงศิลปะการเล่นดนตรี เขาเล่นกีตาร์ ตีกลองประจวบเหมาะกับสถาบันเปิดใหม่ นักศึกษายังไม่มาก มีอะไรก็ต้องช่วยกันทำคนละไม้คนละมือ ทำให้เขาได้รับโอกาสเป็นนักดนตรี เล่นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน ทั้งงานคอนเสิร์ตงานนันทนาการนักศึกษา งานรับน้อง ตรุษจีน วันแม่ และเทศกาลสำคัญ ๆ ของสถาบัน จุดนี้เองทำให้เขาลดความเห็นแก่ตัว ลดการเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง แต่ทำเพื่อส่วนรวม ทำเพื่อผู้อื่นในสังคม รู้จักให้ แทนที่รู้จักแต่จะรับเพียงอย่างเดียว

จากทัศนคติในแง่ลบ ที่รู้สึกว่าตัวเองขาดแคลนตลอดเวลา มีมากแค่ไหนก็ไม่รู้สึกอิ่มเอม ไม่เพียงพอ มาเป็นทัศนคติทางบวก เปลี่ยนมุมมองใหม่ หันกลับมามองชีวิตตัวเองว่า แม่มีไม่มากแต่ก็มีอย่างเพียงพอ เห็นคุณค่าของทุกสิ่งที่พระเจ้าประทานมาให้ มีความเข้มแข็งกล้าเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาในชีวิต ได้พบกับผู้คนที่หลากหลายที่เข้ามาซื้อของในร้าน วันหนึ่งเป็นพัน ๆ คน ที่มีนิสัยใจคอแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ทำให้มองเห็นโลกกว้าง และเข้าใจชีวิตขึ้น

มาถึงบรรทัดนี้ฉันอยากจะขอบคุณอีกสักพันครั้งสำหรับสถาบัน PIM ที่เปลี่ยนแปลงชีวิตลูกชายของฉัน เหมือนกับบุตรน้อยที่หลงหายออกจากบ้านแล้วกลับเข้าบ้านอีกครั้ง พร้อมด้วยชีวิตใหม่ที่ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ฉันได้ลูกชายที่น่ารักกลับคืนมา ได้ลูกชายที่มีความเป็นลูกผู้ชาย รับผิดชอบ เห็นแก่ส่วนรวม รู้คุณค่าของทรัพย์ และมีวินัยในตนเอง ณ วันนั้น ฉันเสียดายเงินสามแสนบาทที่เขาฉีกเล่น แต่ตอนนี้ฉันไม่เสียดายเงินจำนวนนั้นอีกต่อไปแล้ว หากไม่มี PIM ณ วันนี้ ฉันคงต้องเสียเงินอีกเป็นล้าน จึงจะได้ลูกชายที่แสนดีกลับมา

พิมพ์ครั้งแรกใน CEO กับความรัก
พ.ย. 2552

การริเริ่มสิ่งใหม่ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะสถาบันของเราเป็นสถาบันใหม่ใบปริญญาไม่ได้ใหญ่โตโก้หรูเหมือนสถาบันที่มีชื่อเสียงเก่าแก่ ผู้ปกครองและเด็กที่จะเข้ามาเรียนก็กลัวว่าเพื่อนฝูงจะดูถูก แม้แต่เจ้าของจดหมายฉบับนี้ซึ่งเป็นผู้บริหารคนหนึ่งของเรา ก็ยังลังเลไม่มั่นใจในสถาบันการศึกษาของเราเอง โชคดีที่กาลเวลาช่วยแบ่งเบาภาระในการอธิบายของผมลงไป เพราะนักเรียนและนักศึกษาของเราจะเป็น ‘คำตอบ’ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่สุด

เมื่อประมาณสี่สิบปีที่แล้ว มหาวิทยาลัยในเมืองไทยยังมีน้อยนักศึกษาที่เรียนจบจากจุฬาฯ – ธรรมศาสตร์ จึงมักจะมีโอกาสรับราชการในตำแหน่งดี ๆ เช่น ปลัด นายอำเภอ ผู้ว่าฯ อธิการบดี เป็นต้น ทำให้คนทั่วไป เข้าใจว่าการจบปริญญาจากมหาวิทยาลัยชื่อดังจะได้ดิบได้ดีเป็นเจ้าขุนมูลนาย

ในยุคนั้น เราจึงมักจะได้ยินข่าวคนหนุ่มสาวฆ่าตัวตายเพราะสอบเอ็นทรานซ์เข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ หรืออย่างน้อยที่สุด ทั้งลูกทั้งแม่ก็พากันร้องไห้ขี้มูกโป่งอยู่หลายวัน เพราะรู้สึกอับอายขายหน้าเพื่อนฝูงและญาติพี่น้อง

กาลเวลาผ่านไป มหาวิทยาลัยในประเทศเราเพิ่มขึ้นเหมือนดอกเห็ดในฤดูฝน ทั้งมหาวิทยาลัยปิด มหาวิทยาลัยเปิด มหาวิทยาลัยที่มีการสอนทางไกล คนที่เรียนจบปริญญาแต่ละปี จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นมหาศาลเป็นผลให้นักศึกษาจากทุกสถาบันมีสิทธิ์ได้งานและตกงานพอ ๆ กัน ปริญญาบัตรในปัจจุบันจึงไม่ใช่หลักประกันของอนาคตที่มั่นคง แต่เป็นเพียง ‘ใบเบิกทาง’ ที่ช่วยสร้างโอกาสให้ได้งานทำ แต่หลังจากนั้นทุกคนต้องใช้ความสามารถพิสูจน์ตัวเอง ผู้ที่จะประสบความสำเร็จก็คือผู้ที่สามารถสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานที่ยอดเยี่ยม จากนั้น ตำแหน่งจะวิ่งมาหาเอง และตำแหน่งที่ได้มาด้วยวิธีนี้จะเป็นตำแหน่งที่คงทนถาวรตลอดไป

เมื่อตำแหน่งหน้าที่และความสำเร็จในชีวิตขึ้นอยู่กับฝีมือการทำงานสถาบันของเราจึงเน้นเรื่องการทำงานเป็นพิเศษ และพยายามปลูกฝังนักศึกษาให้มีคุณสมบัติตามคติพจน์ที่ว่า ‘เรียนเป็น คิดเป็น ทำงานเป็น เน้นวัฒนธรรม รักความถูกต้อง’

ทุกวันนี้ แม้จะเหน็ดเหนื่อย แต่ผมมีความมุ่งมั่น ต้องการช่วยให้เด็กวัยรุ่นที่อยู่ช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต มีความคิดที่ถูกต้อง มีค่านิยมที่เหมาะสม มีความเข้มแข็งและมีวินัย เพื่อให้พวกเขามีความสมบูรณ์พร้อมที่จะเป็นความหวังของครอบครัว และเป็นความหวังของสังคมไทยต่อไปในอนาคต



สามารถ Download หนังสือฉบับนี้ได้ที่

