

รูปแบบการนำเสนอบทความแนวปฏิบัติที่ดี ประจำปีการศึกษา 2568

ชื่อเรื่อง/แนวปฏิบัติที่ดี ความร่วมมือในการให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการ
เอกชนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของอุตสาหกรรม
แผนการจัดการความรู้ ที่ 3 ด้านบริการวิชาการและจัดหารายได้

สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ชื่อ-นามสกุล ผู้นำเสนอคนที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญธิดา ชุนงาม

ชื่อ-นามสกุล ผู้นำเสนอคนที่ 2 นางสาวมลธิรัตน์ แซ่อ่อง

ชื่อ-นามสกุล ผู้นำเสนอคนที่ 3 ดร.ภูษิต สติยพงษ์

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ คนที่ 1 083-4622-479

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ คนที่ 2 094-9426-626

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ คนที่ 3 091-0645-909

1. บทนำ

การให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม เป็นภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมุ่งยกระดับอุตสาหกรรมและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Office of the Eastern Economic Corridor Policy Committee, 2022) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ดำเนินงานบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม พบว่าการดำเนินงานยังขาดระบบการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐาน โดยองค์ความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในรูปประสบการณ์เฉพาะบุคคล (Tacit Knowledge) ขาดการจัดเก็บและถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และไม่สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดที่ชี้ว่าการขาดระบบ KM ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Teixeira et al., 2022)

นอกจากนี้ การดำเนินงานยังเกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการและการจัดหารายได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความสูญเสีย และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรในระยะยาว (Mohaghegh et al., 2024; Pereira et al., 2021) ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดในการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริการวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อจัดระบบ

องค์ความรู้ ลดความซ้ำซ้อน พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นมาตรฐาน และส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานความร่วมมือในการให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการเอกชนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566–2570 ที่มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภายใต้นโยบาย “RUS NEXT” โดยเน้นการพัฒนากำลังคน การสร้างนวัตกรรม และการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ในเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม ผ่านการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมที่ยึดตามความต้องการจริงของสถานประกอบการ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งช่วยสร้างรายได้ และนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมขณะเดียวกัน ยังสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยส่งเสริมทักษะด้านการจัดการความรู้ การบริหารโครงการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานนอกจากนี้ การดำเนินงานยังเชื่อมโยงกับแนวคิด FOUNDATION, NETWORK และ BRAND โดยเฉพาะด้าน NETWORK ที่เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และด้าน BRAND ที่ช่วยเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมดังนั้น โครงการนี้จึงเป็นการบูรณาการยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ทั้งด้านการพัฒนากำลังคน การบริการวิชาการ การสร้างรายได้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินงานความร่วมมือในการให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการเอกชน ดำเนินการโดยยึดหลักความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ ภายใต้แนวทาง EEC ที่มุ่งพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการจริงของอุตสาหกรรม โดยกระบวนการครอบคลุมตั้งแต่การสร้างความร่วมมือ การร่วมวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบหลักสูตร การดำเนินงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ (KM) เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ และสามารถจัดเก็บ ถ่ายทอด และต่อยอดองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความร่วมมือเชิงเครือข่ายกับสถานประกอบการ (Collaboration)

การดำเนินงานเริ่มต้นจากการติดต่อสถานประกอบการที่เคยมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยในด้านบริการวิชาการมาก่อน เพื่อใช้เป็นฐานเครือข่ายความร่วมมือเดิม และเป็นกลไกในการขยายความร่วมมือไปยังสถานประกอบการใหม่ที่มีศักยภาพและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของ

โครงการ EEC ในขั้นตอนนี้ มหาวิทยาลัยได้ใช้ “องค์ความรู้จากประสบการณ์เดิม” และ “ความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ” เป็นทุนทางความรู้ ในการประสานงาน สืบค้นข้อมูล และคัดเลือกสถานประกอบการเป้าหมาย โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ความต้องการพัฒนาบุคลากร และความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการ ภายหลังจากได้รายชื่อสถานประกอบการเป้าหมายแล้ว จึงดำเนินการประสานงาน นัดหมาย และจัดการหารือร่วมกันในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการเข้าร่วมโครงการ รูปแบบความร่วมมือ และเงื่อนไขสำคัญตามแนวทางของ EEC กระบวนการดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงการติดต่อเชิงประสานงานทั่วไป แต่เป็นการ “สร้างความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์” ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ โดยมุ่งเน้นการสร้างการเข้าใจร่วมกัน และความไว้วางใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความร่วมมือในระยะยาว

KM Tools ที่ใช้

- Networking ใช้ในการสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือจากสถานประกอบการเดิมไปสู่สถานประกอบการใหม่ โดยอาศัยความสัมพันธ์เดิมเป็นจุดเริ่มต้น ช่วยลดระยะเวลาในการประสานงานและเพิ่มโอกาสในการได้รับความร่วมมือ
- Knowledge Sharing ใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และแนวทางการดำเนินงานจากโครงการที่ผ่านมา เช่น รูปแบบการอบรม ปัญหาที่เคยพบ และแนวทางแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและสร้างการเข้าใจร่วมกัน
- Stakeholder Mapping ใช้ในการวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญในสถานประกอบการ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวางแผนการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือได้อย่างตรงกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การร่วมวิเคราะห์ความต้องการของอุตสาหกรรม (Co-creation of Needs)

เมื่อสถานประกอบการแสดงความสนใจเข้าร่วมโครงการ มหาวิทยาลัยและสถานประกอบการร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานผ่านการพูดคุยเชิงลึก โดยมุ่งเน้นการระบุ “ปัญหาจริงจากหน้างาน” เช่น คุณภาพงาน กระบวนการผลิต และทักษะที่ขาด พร้อมเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสะท้อนข้อมูล กระบวนการนี้ทำให้มหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็น “ผู้ร่วมวิเคราะห์โจทย์อุตสาหกรรม” มากกว่าผู้จัดอบรม ส่งผลให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาที่ตรงความต้องการจริง (Demand-driven) โดยข้อมูลที่ได้จะถูกวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ EEC

KM Tools ที่ใช้

- Needs Assessment ใช้ในการสำรวจ วิเคราะห์ และระบุช่องว่างของทักษะ โดยอ้างอิงจากข้อมูลจริงของสถานประกอบการ ช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะแรงงานได้อย่างชัดเจนและตรงจุด
- Consultation ใช้เป็นกระบวนการพูดคุยเชิงลึกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในปัญหา และกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม
- Knowledge Capture ใช้ในการรวบรวมองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะความรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นฐานในการออกแบบหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอและออกแบบหลักสูตรบริการวิชาการ

เมื่อได้ข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการอย่างชัดเจนจากขั้นตอนการวิเคราะห์แล้ว มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยกระบวนการนำเสนอไม่ได้เป็นการเสนอฝ่ายเดียว แต่เป็นการ “หารือและปรับร่วมกัน” ระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการในขั้นตอนนี้ มีการนำข้อมูลความต้องการ มาพัฒนาเป็นโครงร่างหลักสูตร โดยกำหนดเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม ระยะเวลา และผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานจริงของสถานประกอบการ รวมถึงเงื่อนไขของโครงการ EEC นอกจากนี้ ยังมีการนำองค์ความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เช่น หลักสูตรที่เคยดำเนินการ บทเรียนจากโครงการเดิม มาปรับใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง กระบวนการนี้จึงเป็นการเปลี่ยน “องค์ความรู้จากประสบการณ์และเครือข่าย” ให้กลายเป็น “แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม” ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมที่ออกแบบเฉพาะ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กร

KM Tools ที่ใช้

- Best Practice ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตร โดยนำแนวทางหรือรูปแบบการดำเนินงานที่เคยประสบความสำเร็จมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ ช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบหลักสูตร
- Curriculum Mapping ใช้ในการเชื่อมโยงความต้องการของสถานประกอบการ กับเนื้อหา กิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อให้แน่ใจว่าทุกองค์ประกอบของหลักสูตรตอบโจทย์เป้าหมายที่กำหนด
- Knowledge Integration ใช้ในการบูรณาการองค์ความรู้จากหลายแหล่ง ได้แก่ ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เอกสารวิชาการ ประสบการณ์จากโครงการเดิม และข้อมูลจากสถานประกอบการ เพื่อสร้างหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์และเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำเอกสารและพัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน

ภายหลังจากที่สถานประกอบการเห็นชอบในหลักสูตรและแนวทางดำเนินงานแล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบที่กำหนด เช่น เอกสารเสนอหลักสูตร เอกสารขออนุมัติจัดอบรม รายละเอียดงบประมาณ กำหนดการอบรม และเอกสารประกอบการรายงานผล โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจความต้องการและการออกแบบหลักสูตรมาเรียบเรียงให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน ในขั้นตอนนี้ มหาวิทยาลัยได้ทำการ “แปลงองค์ความรู้จากประสบการณ์ ให้เป็นความรู้ที่เป็นรูปธรรม” ผ่านการจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถถ่ายทอดต่อได้ เอกสารที่จัดทำขึ้นไม่ได้มีบทบาทเพียงเพื่อการดำเนินงานเชิงธุรการเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็น “ชุดความรู้” ที่รวบรวมขั้นตอน วิธีดำเนินงาน และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ซ้ำได้ในโครงการต่อไป

KM Tools ที่ใช้

- Standard Template ใช้ในการกำหนดรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น แบบฟอร์มโครงการ แผนงาน และรายงานผล ช่วยให้นำไปใช้ซ้ำและลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน
- Checklist ใช้ในการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารและขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความถูกต้อง
- Document Management ใช้ในการจัดเก็บและบริหารจัดการเอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายต่อการสืบค้น แก้ไข และนำกลับมาใช้
- Knowledge Repository ใช้เป็นคลังองค์ความรู้ที่รวบรวมเอกสาร ตัวอย่างงาน และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาโครงการในอนาคต

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สถานประกอบการ

เมื่อโครงการได้รับอนุมัติแล้ว มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทการทำงานจริงของสถานประกอบการ กระบวนการฝึกอบรมถูกออกแบบให้เป็น “การเรียนรู้ร่วมกัน” ระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทดลองแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในงานของตนเอง เนื้อหาการฝึกอบรมไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี แต่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในสถานประกอบการ จากเล่มรายงานผลการดำเนินงาน พบว่ามีการจัดฝึกอบรมจำนวน 4 วัน รวม 24 ชั่วโมง พร้อมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการประเมินผล เช่น แบบทดสอบก่อน-หลังอบรม การประเมินความพึงพอใจ รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม และภาพกิจกรรมประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่เป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

KM Tools ที่ใช้

- Coaching ใช้ในการแนะนำและสนับสนุนผู้เข้าอบรมระหว่างการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และปรับแก้ปัญหาได้ทันทีในสถานการณ์จริง
- Mentoring ใช้ในการถ่ายทอดประสบการณ์และแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเน้นการให้คำแนะนำเชิงลึกและการพัฒนาทักษะในระดับบุคคล
- Learning by Doing ใช้เป็นแนวทางหลักของการเรียนรู้ โดยให้ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติจริงจากสถานการณ์หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง
- Knowledge Transfer ใช้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้เข้าอบรมอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต และการฝึกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผล ประเมินผล และถอดบทเรียน

หลังสิ้นสุดการดำเนินการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรม ผลการประเมินความพึงพอใจ การใช้จ่ายงบประมาณ และผลการดำเนินงานโดยรวมของโครงการ ทั้งนี้มีการจัดทำรายงานผลและเอกสารประกอบต่าง ๆ ตามรูปแบบที่กำหนดของโครงการ EEC เพื่อให้สามารถตรวจสอบและอ้างอิงได้อย่างชัดเจน นอกจากการประเมินผลเชิงปริมาณแล้ว ยังมีการดำเนินการถอดบทเรียนจากกระบวนการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งจากมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการได้ร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์สิ่งที่ประสบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาในอนาคต กระบวนการดังกล่าวเป็นการเปลี่ยน “ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน” ให้กลายเป็น “องค์ความรู้ขององค์กร” และนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในโครงการครั้งต่อไป

KM Tools ที่ใช้

- After Action Review (AAR) ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินงานหลังสิ้นสุดโครงการ โดยเปรียบเทียบสิ่งที่วางแผนไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อระบุจุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และแนวทางพัฒนาในอนาคต
- Lesson Learned ใช้ในการสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานทั้งในด้านความสำเร็จและอุปสรรค เพื่อนำไปจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในครั้งต่อไป
- Community of Practice (CoP) ใช้เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ เพื่อขยายผลการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความรู้
- Evaluation Report ใช้ในการสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สามารถใช้ในการอ้างอิงและพัฒนางานในอนาคต

4. ผลและอภิปรายผลการดำเนินงาน

4.1 ผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานความร่วมมือในการให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการเอกชนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของอุตสาหกรรม ภายใต้แนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่นในด้าน “การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ” ควบคู่กับการพัฒนาทักษะแรงงานและการสร้างรายได้จากบริการวิชาการ

จากการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568 พบว่าโครงการมีความต่อเนื่องและสามารถขยายผลในเชิงเครือข่ายได้อย่างชัดเจน โดยในปี พ.ศ. 2567 มีการดำเนินโครงการจำนวน 13 โครงการ มีรายรับรวม 2,664,000 บาท และรายได้สุทธิ 2,530,800 บาท ขณะที่ในปี พ.ศ. 2568 มีการดำเนินโครงการจำนวน 8 โครงการ มีรายรับรวม 1,064,000 บาท และรายได้สุทธิ 1,010,800 บาท แม้รายได้รวมในปี พ.ศ. 2568 จะลดลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2567 แต่พบว่าการดำเนินงานมีการพัฒนาในมิติของ “คุณภาพของความร่วมมือ” อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการรักษาเครือข่ายสถานประกอบการเดิม และการขยายไปสู่เครือข่ายใหม่ ในปี พ.ศ. 2568 สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็น “ลูกค้าเดิม” และมีลูกค้าใหม่เข้าร่วมจำนวน 1 หลักสูตร สะท้อนให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจ (Trust) และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในระดับสูง นอกจากนี้ ยังพบว่ามีสถานประกอบการจองอบรมต่อเนื่อง และมีการวางแผนจัดอบรมในหลักสูตรอื่นเพิ่มเติม แม้จะอยู่นอกกรอบหลักสูตรของ EEC ซึ่งสะท้อนถึง “การขยายตัวของความร่วมมือ” และความต้องการใช้บริการในระยะยาว ในด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้เข้าอบรมมีพัฒนาการด้านความรู้และทักษะอย่างชัดเจน โดยคะแนนหลังการอบรม (Post-test) อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 80 ในทุกหลักสูตร และผู้บริหารของสถานประกอบการให้คะแนนความพึงพอใจในระดับ 5 (มากที่สุด) ในทุกหลักสูตร

รูปแบบการดำเนินงานที่สำคัญคือการจัดฝึกอบรมแบบ In-house Training ซึ่งดำเนินการภายในสถานประกอบการ โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Hands-on) ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกกับอุปกรณ์จริง และสามารถแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันที และตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

4.2 อภิปรายผลการดำเนินงาน

จากผลการดำเนินงานดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ว่า ความสำเร็จของโครงการไม่ได้อยู่ที่ “จำนวนโครงการ” หรือ “รายได้” เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนา “เครือข่ายความร่วมมือเชิงลึก” ระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ แม้ว่ารายได้ในปี พ.ศ. 2568 จะลดลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2567 แต่เป็นผลจากการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง และแนวทางของโครงการ EEC รวมถึงการกำหนดอัตราค่าบริการที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อสถานประกอบการ ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาไปสู่รูปแบบการดำเนินงานที่เน้น “ความยั่งยืนของเครือข่าย” มากกว่าการมุ่งเน้นรายได้ระยะสั้น การที่สถานประกอบการเดิมกลับมาใช้

บริการซ้ำ และมีการต่อยอดไปสู่หลักสูตรอื่นเพิ่มเติม แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนบทบาทของมหาวิทยาลัยจาก “ผู้ให้บริการวิชาการ” ไปสู่ “พันธมิตรทางวิชาการ” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือระยะยาว นอกจากนี้ รูปแบบการฝึกอบรมแบบ In-house และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ เนื่องจากทำให้มหาวิทยาลัยสามารถเข้าไปทำงานร่วมกับสถานประกอบการในบริบทจริง เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทั้งสองฝ่ายและนำไปสู่การพัฒนาาร่วมกัน

ในมิติของการจัดการความรู้ (KM) พบว่าการนำ KM มาใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ช่วยให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน และการสร้างมาตรฐานที่สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายความร่วมมือมีความต่อเนื่องและขยายตัวได้ ดังนั้น การดำเนินงานในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า เป็นการพัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการจาก “การให้บริการแบบโครงการ” → “การสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างยั่งยืน” ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของอุตสาหกรรม แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว และสามารถต่อยอดเป็นความร่วมมือในรูปแบบอื่น ๆ ได้ในอนาคต

5. การพัฒนาต่อยอดและความยั่งยืน

5.1 แนวทางการขยายผล (Scalability)

1. การขยายเครือข่ายความร่วมมือ โดยอาศัยสถานประกอบการเดิมที่มีความพึงพอใจและใช้บริการอย่างต่อเนื่องเป็นฐานในการเชื่อมโยงไปยังสถานประกอบการใหม่ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และสร้างความน่าเชื่อถือผ่านเครือข่ายเดิม
2. การพัฒนาหลักสูตรต่อยอด จากความต้องการของสถานประกอบการที่มีความสนใจในการจัดอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรอื่น แม้จะอยู่นอกกรอบของโครงการ EEC ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของรูปแบบการดำเนินงานที่สามารถพัฒนาเป็นบริการวิชาการในเชิงพาณิชย์และตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรได้
3. การพัฒนาความร่วมมือระยะยาว โดยการวางแผนร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ เช่น การจัดอบรมต่อเนื่อง การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะองค์กร และการสร้างโครงการร่วมในอนาคต ซึ่งช่วยให้ความร่วมมือมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

5.2 วิธีการทำให้องค์ความรู้ไม่สูญหายไปจากองค์กร (Knowledge Sustainability)

1. การจัดเก็บองค์ความรู้ โดยมีการรวบรวมเอกสารโครงการ แบบฟอร์ม มาตรฐานการดำเนินงาน และบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน ไว้ในรูปแบบคลังความรู้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้ในอนาคต
2. การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้) และการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และลดความเสี่ยงในการสูญหายขององค์ความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

3. การพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ เช่น AAR และ Lesson Learned ในการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรมีความรู้ในการพัฒนาและทันต่อบริบทของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง

4. การแปลงองค์ความรู้จากประสบการณ์ ให้เป็นความรู้ที่เป็นระบบ ผ่านการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานและเอกสารที่สามารถนำไปใช้ซ้ำได้ ซึ่งช่วยให้ความรู้ไม่ผูกติดอยู่กับบุคคล

6. บทสรุป

6.1 สรุปความสำเร็จเพื่อการพัฒนาตนเอง

การดำเนินงานความร่วมมือในการให้บริการวิชาการแก่สถานประกอบการเอกชนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของอุตสาหกรรม ภายใต้แนวทางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในครั้งนี้ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างรายได้ และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ ความสำเร็จที่สำคัญของการดำเนินงาน คือ การพัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการที่เน้น “ความร่วมมือเชิงลึก” โดยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบหลักสูตร ไปจนถึงการนำไปใช้จริงในบริบทขององค์กร ส่งผลให้การพัฒนาทักษะแรงงานมีความตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง ในด้านการพัฒนาตนเองของหน่วยงาน พบว่าการดำเนินงานในครั้งนี้ได้ช่วยยกระดับบทบาทของมหาวิทยาลัยจาก “ผู้ให้บริการวิชาการ” ไปสู่ “พันธมิตรทางวิชาการ” ที่สามารถทำงานร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างใกล้ชิด และสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว ซึ่งสะท้อนจากการที่สถานประกอบการเดิมกลับมาใช้บริการซ้ำ และมีการต่อยอดความร่วมมือในหลักสูตรอื่นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนำการจัดการความรู้ มาใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ยังช่วยให้เกิดการจัดเก็บ ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนารูปแบบการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่สูญเสียองค์ความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ดังนั้น การดำเนินงานในครั้งนี้นี้จึงไม่เพียงแต่สร้างผลลัพธ์ในเชิงโครงการ แต่ยังช่วยยกระดับศักยภาพของหน่วยงานในการดำเนินงานบริการวิชาการเชิงบูรณาการ ที่สามารถสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในระยะยาว

6.2 แนวทางความท้าทายในอนาคต

แม้ว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จ แต่ยังคงมีความท้าทายสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะการขยายเครือข่ายความร่วมมือไปยังอุตสาหกรรมที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อพัฒนากำลังคนให้ครอบคลุมความต้องการในวงกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเฉพาะทางและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผ่านความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม ในด้านการบริหารจัดการ จำเป็นต้องรักษาสมดุลระหว่าง “การสร้างรายได้” และ “การสร้างคุณค่า” เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของความร่วมมือระยะยาว ขณะเดียวกัน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้

(KM) ให้ทันสมัย เข้าถึงง่าย และรองรับการขยายตัวของโครงการ ก็เป็นอีกประเด็นสำคัญในการรักษา และต่อยอดองค์ความรู้ขององค์กร

โดยสรุป ความท้าทายในอนาคตอยู่ที่การพัฒนา “ระบบความร่วมมือและองค์ความรู้” ให้สามารถขยายผลและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพและยั่งยืน

7. บรรณานุกรม

Mohaghegh, F., Zaim, H., Dzenopoljac, V., Dzenopoljac, A., & Bontis, N. (2024). Analysing the effects of knowledge management on organizational performance through knowledge utilization and sustainability. *Knowledge and Process Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/kpm.1777>

Pereira, L., Fernandes, A., Sempiterno, M., Dias, Á., Lopes da Costa, R., & António, N. (2021). Knowledge management maturity contributes to project-based companies in an open innovation era. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 126. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020126>

Teixeira, A. C., Tenório, N., Pinto, D., Matta, N., & Uripa, A. G. B. da C. (2022). The critical success factors' investigation during knowledge management implementation within SME enterprises: A participatory design opportunity. *SN Computer Science*, 4(1), Article 25. <https://doi.org/10.1007/s42979-022-01420-6>

Office of the Eastern Economic Corridor Policy Committee. (2022). *Eastern Economic Corridor (EEC) development plan*. <https://www.eeco.or.th>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. <https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566–2570*. <https://plan.rmutsb.ac.th/>

8. เอกสารประกอบผลงาน

- เล่มสรุปโครงการยกระดับทักษะพัฒนาบุคลากรระยะเร่งด่วนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (EEC Model Type B) ประจำปี 2567 – 2568

