



แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิสิตผู้ทำงานในบริษัท
ต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

POLICY IMPLEMENTATION GUIDELINES AND KEY SUCCESS FACTORS IN PRODUCING
STUDENTS TO WORK IN FOREIGN COMPANIES OF FACULTY OF BUSINESS
ADMINISTRATION IN A CERTAIN UNIVERSITY.

วาระพรรณ ศรีเดือน

แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตสุ่การทำงานในบริษัท
ต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



วาระพรรณ ศรีเดือน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

POLICY IMPLEMENTATION GUIDELINES AND KEY SUCCESS FACTORS IN PRODUCING
STUDENTS TO WORK IN FOREIGN COMPANIES OF FACULTY OF BUSINESS
ADMINISTRATION IN A CERTAIN UNIVERSITY.



WARAPAN SRIDUEN

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตยสารทำงานในบริษัท
ต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ของ

วาระพรรณ ศรีเดื่อน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ อารักษ์โรจน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตินิสต์ผู้ทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	วาระพรรณ ศรีเดือน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการดำเนินงานและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตินิสต์ผู้ทำงานในบริษัทต่างชาติ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัย 5 ท่าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของนโยบายการศึกษาในการพัฒนานิสิตให้มีความสามารถทั้งในด้านวิชาการและทักษะชีวิต โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และการพัฒนาทักษะการปรับตัวในองค์กรต่างชาติ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านภาษาและการพัฒนาทักษะเชิงประสบการณ์ การมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทักษะการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย รวมถึงการมีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารที่เชื่อว่าการสร้างโอกาสและการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนจะช่วยให้พวกเขามีโอกาสทำงานในบริษัทต่างชาติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับ "soft skill" เช่น ความอดทน การปรับตัว การสื่อสารที่ดี และการพัฒนาบุคลิกภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ในด้านการประเมินผลสำเร็จของนโยบายการศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่มาจากการได้งานทำและการเติบโตในสายอาชีพของนิสิต รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกห้องเรียน การฝึกงาน และการสร้างโอกาสให้กับนิสิตในการแสดงศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Haimann & Scott (1974) ที่เน้นการใช้ประโยชน์จากการศึกษาควบคู่กับการฝึกฝนทักษะในการทำงานจริง จากผลการศึกษา พบว่าไม่มีอุปสรรคใหญ่ในการดำเนินงาน นอกจากปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้บางประการเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิต ซึ่งมีการแก้ไขโดยการใช้ช่องทางโซเชียลมีเดียในการโปรโมตกิจกรรมต่างๆ และในเชิงนโยบาย ผู้บริหารมองว่ามหาวิทยาลัยควรขยายโอกาสให้มากขึ้นไม่เพียงแค่การทำงานในบริษัทต่างชาติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาศักยภาพการทำงานในบริษัทไทยที่สามารถขยายธุรกิจไปสู่ตลาดต่างประเทศได้

คำสำคัญ: นโยบายการดำเนินงาน, ปัจจัยความสำเร็จ, การพัฒนาทักษะ

Title	POLICY IMPLEMENTATION GUIDELINES AND KEY SUCCESS FACTORS IN PRODUCING STUDENTS TO WORK IN FOREIGN COMPANIES OF FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION IN A CERTAIN UNIVERSITY.
Author	WARAPAN SRIDUEN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Advisor	Assistant Professor Dr. Paiboon Archarungroj

บทคัดย่อภาษาไทย

The objective of this research is to study the policies and success factors in producing students for employment in foreign companies. The study involved interviews with five administrators from a faculty at a university. The findings highlight the importance of educational policies in developing students' capabilities, both academically and in life skills, particularly English language proficiency and adaptability in foreign organizations. This includes promoting language learning, developing experiential skills, fostering good personal traits, and cultivating the ability to adapt to diverse environments. The study also emphasizes the values of providing opportunities for students to showcase their potential in the workplace, supported by administrators who believe that creating opportunities and developing various skills for students will help them succeed in foreign companies. Furthermore, the research identifies the importance of "soft skills", such as patience, adaptability, good communication, and personal development, as critical factors for success in a diverse work environment. In evaluating the success of educational policies, the administrators focus on outcomes such as employment and career growth of students, as well as participation in extracurricular activities, internships, and opportunities for students to demonstrate their potential. This aligns with the concept of Haimann & Scott (1974), which emphasizes the integration of education with real-world work experience. The study found no significant obstacles in the implementation of these policies, except for some factors beyond control regarding student participation in activities. The issue was addressed by promoting activities through social media channels. In terms of policy recommendations, the administrators believe that the university should expand opportunities, not only for employment in foreign companies but also for developing the potential to work in Thai companies aiming to enter international markets.

KEYWORD: POLICY IMPLEMENTATION GUIDELINES, KEY SUCCESS FACTORS, DEVELOPING STUDENTS' CAPABILITIES

:Keyword1, Keyword2, Keyword 3



กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ให้การสนับสนุนทั้งในด้านข้อมูลและคำแนะนำ ดิฉันขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านอย่างสุดซึ้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** ดิฉันขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาอย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การเลือกหัวข้อวิจัย จนกระทั่งการเขียนรายงานวิจัยเสร็จสิ้น อาจารย์ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์และมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยในทุกๆ ขั้นตอน
 2. **ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** ดิฉันขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.โอปอล์ สุวรรณเมฆและรศ.สุพาดา สิริกิตตา ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีคุณค่าในการพัฒนางานวิจัย อาจารย์ได้ให้การสนับสนุนด้านทฤษฎี และช่วยชี้แนะในเรื่องวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 3. **ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล** ดิฉันขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือและข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลสำคัญที่ได้จากหน่วยงานดังกล่าวมีความสำคัญในการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการใช้เครื่องมือที่จำเป็นในการทำวิจัย
 4. **ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ** ดิฉันขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าและมีส่วนช่วยในการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการมีประโยชน์มากในการปรับปรุงการศึกษา
 5. **ขอขอบพระคุณครอบครัว** ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจและกำลังใจที่มีค่า เป็นแหล่งกำลังใจสำคัญที่ทำให้การทำงานวิจัยจนสำเร็จได้
 6. **ขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน** ดิฉันขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ แม้ว่าบางท่านอาจไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้โดยตรง แต่การสนับสนุนและการให้คำแนะนำของท่านก็มีความสำคัญไม่แพ้กันในการทำวิจัยจนสำเร็จ การทำงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้เพราะการสนับสนุนจากทุกท่าน ดิฉันหวังว่า ผลการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์และการพัฒนาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตสินค้าสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาต่อไปในอนาคต
- ดิฉันขอสัญญาว่าจะใช้ความรู้ที่ได้รับจากการทำวิจัยครั้งนี้ในการพัฒนาตนเองและทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ

วาระพรรณ ศรีเดือน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ช
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	6
บทที่ 2	7
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีด้านนโยบายและการบริหารงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ 3 ด้านประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถและด้านบุคลิกภาพของนิสิต	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทความที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3	14
ระเบียบวิธีวิจัย	14
ขั้นตอนในการวิจัย	15
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย	15

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	16
วิธีการเก็บข้อมูล	16
วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	17
การตรวจสอบข้อมูล	17
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	17
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	17
บทที่ 4	19
ผลการวิจัย	19
บทที่ 5	41
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
ด้านนโยบายการดำเนินงาน	42
ด้านปัจจัยความสำเร็จ	42
ด้านเกณฑ์การประเมิน	44
ด้านอุปสรรค	44
ข้อเสนอแนะ	44
ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	48

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยรวมถึงการเปิดเสรีทางการค้าและการบริการได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของการค้า การเงิน และการลงทุนระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้นและสะดวกยิ่งขึ้น การอนุญาตให้ต่างชาติสามารถเข้ามาลงทุนและทำธุรกิจในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 ส่งผลให้กระทรวงพาณิชย์รายงานการลงทุนจากต่างชาติในปี 2567 จำนวนทั้งสิ้น 636 ราย แบ่งเป็นการขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจจากต่างประเทศจำนวน 143 ราย และการขอหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจจากต่างประเทศจำนวน 493 ราย รวมมูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 134,805 ล้านบาท ซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานคนไทยจากนักลงทุนที่ได้รับใบอนุญาตจำนวนไม่ต่ำกว่า 2,505 คน สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทต่างชาติไปสู่ความสำเร็จคือทรัพยากรบุคคล ซึ่งหากมีคุณภาพก็จะช่วยให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บริษัทต่างชาติเป็นที่นิยมของนิสิตที่กำลังจะจบการศึกษา เนื่องจากบริษัทเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเติบโตในอนาคตและให้ผลตอบแทนที่ดีทั้งในรูปแบบเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส รวมถึงผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการผลิตนิสิตที่มีความรู้และทักษะจากการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานเชิงนโยบายของผู้บริหารใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เช่น หลักสูตรการสอน ผู้สอน และกระบวนการเรียนการสอน, ด้านทักษะความสามารถ เช่น ทักษะทางสังคม (soft skills) และทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงาน (hard skills), และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะหรือกิจกรรมนิสิต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้มีโอกาสในการเข้าทำงานในบริษัทต่างชาติ เนื่องจากบริษัทเหล่านี้มองหาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพ โดยการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงพนักงานบ่อยครั้งจะทำให้พนักงานขาดความรู้และความชำนาญในงาน ซึ่งอาจเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ การบริหารจัดการ "คน" จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรไม่สามารถมองข้ามได้ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพจึงต้องพึ่งพาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและการศึกษาที่มีคุณภาพ (สุนันทา เลาहनันท์, 2556, หน้า 88-89) จากการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย มุ่งเน้นที่การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ซึ่งเป็นโอกาสในการส่งเสริมศักยภาพนิสิตในการเข้าทำงานในบริษัทต่างชาติได้ง่ายขึ้น โดยการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานที่ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร, อาจารย์, กระบวนการเรียนการสอน, นักศึกษา และปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน รวมถึงมาตรฐานที่ 3 ที่มุ่งเน้นการพัฒนานิสิตในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการ

เรียนในห้องเรียน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543: 113-120) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ สร้างและพัฒนานองค์ความรู้ รวมถึงการค้นคว้าวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม พร้อมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมวิทยาการและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ, 2544: 1-2)

แม้หลายสถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตจากหลากหลายสาขาวิชาชีพเพื่อเข้าสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติ แต่หนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร (ซึ่งไม่สามารถระบุชื่อได้เนื่องจากไม่ได้รับการยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์) ได้รับความนิยมนอย่างสูงจากการผลิตบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จ โดยคณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยนี้ติดอันดับ 1 ใน 5 คณะที่นักเรียนต้องการเรียนมากที่สุดในปีพ.ศ. 2566 จากการจัดอันดับของสถาบันจัดอันดับด้านการศึกษา (Thailand Education Ranking) ซึ่งจะมีการจัดอันดับในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคมของทุกปี คณะแห่งนี้มีความโดดเด่นในด้านการครอบคลุมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่รวดเร็ว รวมถึงมีการจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เช่น สาขาการตลาด การท่องเที่ยวและการโรงแรม ธุรกิจระหว่างประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังนิสิตให้มีจิตสำนึกในการพัฒนาและทำกิจกรรมเพื่อสังคมผ่านการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยที่ส่งผลให้การผลิตบัณฑิตของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยดังกล่าวประสบความสำเร็จในการทำงานในบริษัทต่างชาติ โดยการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกและอย่างเป็นองค์รวม ขอนำเสนอผลในรูปแบบของการบรรยาย หรือพรรณนา ในหัวข้อเรื่องแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จากการถูกจัดอันดับ 1 ใน 5 คณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยรัฐบาลยอดนิยมที่นักเรียนอยากเรียนมากที่สุดในปี พ.ศ. 2566 ประกอบกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปิดเสรีการค้ารวมถึงการบริการ ส่งผลให้คนต่างชาติเข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดการจ้างงานคนไทยจากนักลงทุนซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจของคนต่างด้าวในประเทศไทยอันนำไปสู่ความมุ่งหมายในการศึกษาและได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้จำนวน 3 ข้อ คือ

1. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายในการผลิตบัณฑิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และ

ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีในการผลิตนิติตู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3 เพื่อศึกษาด้านเกณฑ์การประเมินในการผลิตนิติตู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของ คณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัย ความสำเร็จในการผลิตนิติตู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งมาประยุกต์และปรับใช้สำหรับการส่งเสริมผลิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติ

2 นิติตู่สามารถเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิต นิติตู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเพื่อเข้าสู่การ ทำงานในบริษัทต่างชาติ

3 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จใน การผลิตนิติตู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบเพิ่มเติมสำหรับเรื่องที่กำลังสนใจศึกษาอยู่

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวความคิดและมุมมองของผู้บริหารคณะที่เกี่ยวกับ บริหารธุรกิจแห่งหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งอันนำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพในการกำ หนด นโยบายในการดำเนินงานและปัจจัยที่จะส่งเสริมให้นิติตู่ทำงานในบริษัทต่างชาติ อันเนื่องมาจาก ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานจากการหลั่งไหลของนักลงทุน ชาวต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยซึ่งต้องการบุคลากรคนไทยที่มีความสามารถในการ ทำงานเกี่ยวกับสายอาชีพธุรกิจ โดยต้องการผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานการประกอบธุรกิจ ภายในประเทศไทย อันนำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีประเด็นการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1.ด้านการดำเนินงานเชิงนโยบายของคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
- 2.ด้านปัจจัยความสำเร็จ 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความรู้

2.1.1 หลักสูตรการสอน

2.1.2 ผู้สอน

2.1.3 กระบวนการเรียนการสอน

2.2 ด้านทักษะความสามารถ

2.2.1 ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (soft skill)

2.2.2 ทักษะความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงาน (hard skill)

2.3 ด้านการมีบุคลากรที่ดี

2.3.1 การจัดกิจกรรมจากคณะ

2.3.2 กิจกรรมนิสิต

ขอบเขตด้านประชากร

คณะผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในคณะที่ดำเนินการสอนเกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดและดำเนินงานเชิงนโยบายของคณะดังกล่าว

ขอบเขตด้านระยะเวลาวิจัย

เริ่มทำการนัดและสัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใช้เวลา 60 วัน ตั้งแต่เดือนกันยายนกระทั่งถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2567 จากนั้นทำการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากสัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 5 ท่าน ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2567 ใช้เวลา 90 วัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นิสิต หมายถึง นักศึกษาปริญญาตรีของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีการดำรงตำแหน่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีความสำคัญในการเป็นผู้นำและการพิจารณาตัดสินใจในองค์ประกอบต่างๆของภาพรวมสำหรับการดำเนินงานเชิงนโยบายให้บรรลุตามเป้าหมาย
3. คณะบริหารธุรกิจ หมายถึง กลุ่มของประเภทการจัดการเรียนการสอนและให้บริการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่มีจุดเด่นในการเน้นปลูกฝังนิสิตให้มีการพัฒนาและทำเพื่อสังคมโดยผ่านทางกิจการหรือธุรกิจด้วยเป้าหมายจิตสำนึกสาธารณะ ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งไม่ระบุชื่อเนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตให้เปิดเผยชื่อคณะและชื่อมหาวิทยาลัยจากผู้ถูกสัมภาษณ์
4. มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชาหรือหลายกลุ่มสาขาวิชาซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยรัฐบาลชั้นนำของประเทศไทยมีจุดเด่นแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นคือมีคณะเกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจที่มุ่งพัฒนาและทำเพื่อสังคมผ่านทางการค้าบริการหรือธุรกิจและต้องการหล่อหลอมสร้างนิสิตที่เพียบพร้อมด้วยความรู้และจริยธรรมโดยมหาวิทยาลัยแห่งนี้ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งไม่ระบุชื่อเนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตให้เปิดเผยชื่อคณะและชื่อมหาวิทยาลัยจากผู้ถูกสัมภาษณ์
5. บริษัทต่างชาติ หมายถึง บริษัทที่คนต่างชาติเข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจในประเทศไทยได้มีการจัดขึ้นทะเบียนภายใต้พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ.2542

6. ด้านนโยบายการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์หรือวางเป้าหมายของผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานที่ทำให้ทุกคนในคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเข้าใจตรงกันว่าทุกคนในคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจะร่วมกันปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. ด้านปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมนิสิตเข้าทำงานในบริษัทต่างชาติแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

8. ปัจจัยด้านความรู้ หมายถึง เนื้อหาประจำหลักสูตรที่มีผู้สอนเป็นแหล่งวิทยากร เป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุน ผ่านกระบวนการเรียนการสอน

9. ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่ฝึกฝนจนเกิดเป็นความเข้าใจและทำได้เชี่ยวชาญแบ่งออกเป็น 2 ทักษะ คือ

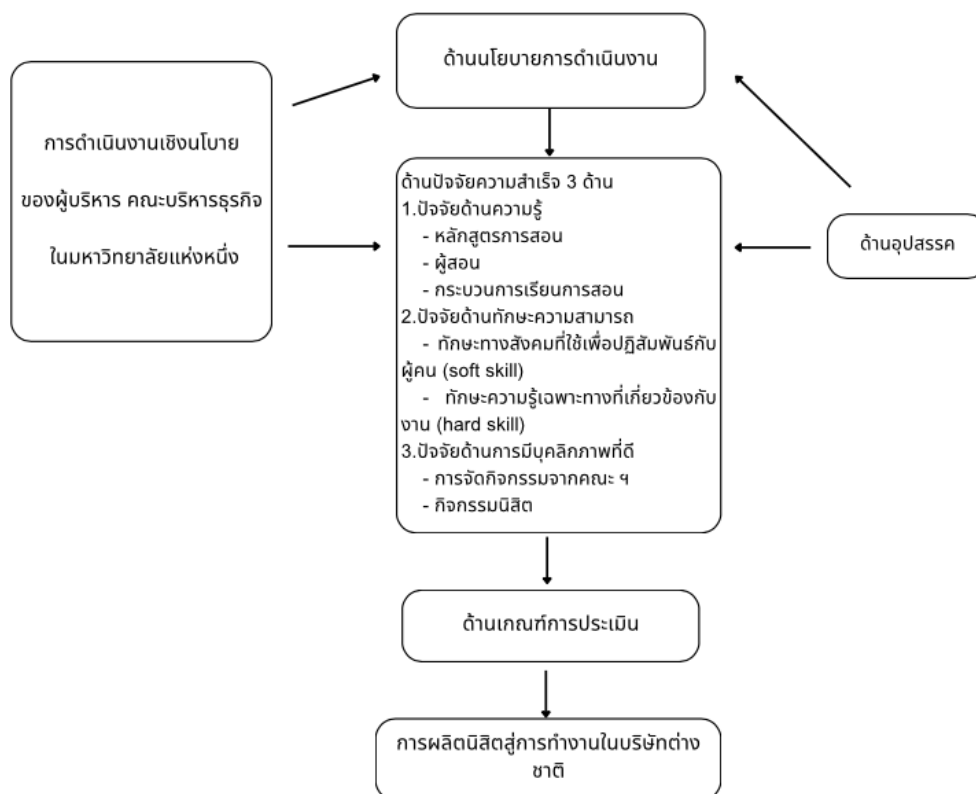
10. ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (soft skill) หมายถึง ลักษณะอุปนิสัย และทักษะความสามารถที่ช่วยให้ นิสิตสามารถสื่อสารและอยู่ร่วมกับคนหลากหลายเชื้อชาติได้ในบริษัทต่างชาติ

11 ทักษะความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงาน (hard skill) หมายถึง ความรู้และทักษะที่บริษัทต่างชาติต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเรียนรู้และการสั่งสมประสบการณ์

12. ปัจจัยด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะท่าทางซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกนึกคิด ที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นโดยสามารถฝึกฝนผ่านทางการทำกิจกรรมที่คณะและนิสิตจัดขึ้น

13. ด้านเกณฑ์การประเมิน หมายถึง ตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการของผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้ามาเป็นนิสิต นิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ และนิสิตที่กำลังจะจบการศึกษา ของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานที่เป็นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน
- 2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จในด้านความรู้ ด้านทักษะ ความสามารถ และ ด้านบุคลิกภาพ ของนิสิต
- 3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมิน
- 4.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 5.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7.บทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านนโยบายและการบริหารงาน

Haimann & Scott (1974) กล่าวว่า นโยบายคือหลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็น แนวทาง ดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 10) กล่าวถึงหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม

1.การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและประสานกิจกรรมในทุกระดับ ขององค์กร เพื่อให้ทุกระดับเข้าใจทิศทางและตารางเวลา โดยผู้บริหารระดับสูงจะกำหนดแนวทาง และแผนปฏิบัติสำหรับระดับที่ต่ำกว่า รวมทั้งตรวจสอบแผนเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งหมด ขององค์กรและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

2.การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดงานและจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการ กำหนดความรับผิดชอบให้แก่บุคคลภายในองค์กร การจัดระเบียบทักษะบุคคลและการ ประสานงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กรให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์ที่ต้องการ

3.การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการตั้งทิศทางให้กับองค์กร การสื่อสารกลยุทธ์และ การจูงใจพนักงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการที่สำคัญขององค์กร

4.การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามและวัดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามกลยุทธ์บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยใช้เทคนิคการควบคุมที่ เหมาะสม

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565, หน้า 129) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และการตัดสินใจที่มีความยืดหยุ่น พร้อมนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

กรรณิการ์ เรตมอนด์ (2559) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกที่มีความเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ 3 ด้านประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถและด้านบุคลิกภาพของนิสิต

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้

กฤติกา พูลสุวรรณ (2559) กล่าวว่า สิ่งที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้ คำนึงว่าประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงความรู้อื่น ๆ และผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาได้

สิรินาถ ศรีอนันต์ (2559 : 89) กล่าวว่า ผู้เรียนแต่ละคนจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบผ่านวงจรการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ และได้นำประสบการณ์จากอดีตและความรู้ที่ได้จากการกระทำแล้วมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดตัวเอง นอกจากนี้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสอนภาษาต่างประเทศ โดย ผู้เรียนจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในแต่ละขั้นตอน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและทบทวนข้อสรุปเพื่อที่จะได้ฝึกฝนภาษาได้อย่างคล่องแคล่วจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้ภาษา

กมล โพธิเย็น (2565) กล่าวถึง ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นหนึ่งในทักษะที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของคนในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในกลุ่มผู้เรียนซึ่งเป็นเยาวชนที่อยู่ในโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะความสามารถ

บลูม (Bloom, 1964) ได้อธิบายทฤษฎีสติปัญญาไว้ว่าการที่นักเรียนจะมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ดี นั้นต้องอาศัยความสามารถทางสมองพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการ คิดวิเคราะห์เป็นวิธีการคิดที่เกิดจากความสงสัยบางประการ จึงทำให้บุคคลมีความพยายามในการหาความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลมาอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือต้องการประเมินสิ่งต่างๆ เพื่อตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ การคิดวิเคราะห์ต้องใช้ความสามารถในการสังเกต การตีความ การสืบค้น และการหาความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อค้นหาความเป็นไปของเรื่องนั้นได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้การคิดวิเคราะห์ยังเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการคิดในมิติอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการคิดในเชิงเปรียบเทียบ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงบูรณาการ

สันติธาร เสถียรไทย (2562) ได้อธิบายถึงการแบ่งทักษะไว้ว่า สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ทักษะด้านความรู้ (Hard skills) และ ทักษะทาง อารมณ์ (Soft skills)แบบได้จาก 3 ปัจจัย คือ วิธีการเรียนรู้ทักษะนั้น วิธีการวัดผล และวิธีการนำไปใช้ ในบริบทต่าง ๆ โดยทักษะด้านความรู้สามารถเรียนรู้ได้จากกระบวนการเรียนการสอนและการฝึกฝน สามารถวัดผลได้ง่าย และไม่ว่าในองค์กรใดก็จะนำทักษะด้านความรู้ไปใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทักษะทางภาษา จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ภาษาต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะมาจากการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน มีวิธีการวัดทักษะมากมาย เห็นได้จากข้อสอบวัดระดับภาษาที่มีอยู่หลากหลาย และสามารถนำไปใช้ได้ในทุกองค์กร ในขณะที่ทักษะทางอารมณ์ เป็นทักษะที่ต้องใช้เวลา ในการพัฒนา สอนได้ยาก วัดผลได้ยาก และการนำไปใช้ก็แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร เช่น ทักษะการสื่อสารต้องเรียนรู้จากการสังเกตประสบการณ์ ไม่มีมาตรฐานในการวัดผลที่แม่นยำและแต่ละองค์กรก็มีความต้องการทักษะการสื่อสารในรูปแบบและระดับที่แตกต่างกันไป โดยทักษะ ทั้ง 2 แบบ ต่างก็สนับสนุนซึ่งกันและกันเราจำเป็นต้องศึกษาทักษะด้านความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้รู้ถึงทักษะทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเรียนรู้ทักษะทางภาษา ก็จะทำให้เราได้ฝึกทักษะในการสื่อสารและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มาจากชาติอื่นด้วยในขณะเดียวกันการมีทักษะทางอารมณ์ ที่สูงก็จะช่วยให้เราสามารถพัฒนาทักษะด้านความรู้ได้ดีขึ้นด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ซิกมันด์ ฟรอยด์ ซิกมัน ฟรอยด์ (Sigmund Freud. n.d., 1856-1939) นักจิตวิทยาแบบจิตวิเคราะห์ คิดค้นทฤษฎีจิตวิเคราะห์ กล่าวว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ Id, Ego, และ Super Ego ซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดพฤติกรรมและลักษณะของบุคคล การทำงานร่วมกันของทั้งสามส่วนนี้จะปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของมนุษย์

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560ก) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๕ (2545) มาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึงการพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมทั้งการสร้างทัศนคติที่ดีและส่งเสริมบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมิน

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2546 : 12) กล่าวว่า นำเสนอแนวทางและกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นการประเมินที่มีระบบและมาตรฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานใน 3 ระยะหลัก ได้แก่ 1.การประเมินแบบไม่เป็นระบบ เป็นการประเมินที่ไม่มีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้ผลการประเมินอาจไม่สอดคล้องและไม่เป็นธรรม 2.การประเมินแบบมีระบบและเป็นแบบดั้งเดิม เป็นการประเมินที่มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจน แต่ยังคงเน้นการประเมินคุณลักษณะของบุคคลหรือบุคลิกภาพเป็นหลัก 3.การประเมินตามพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการประเมินที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (mutual goal setting) และการประเมินผลตามผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2543 : 118) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุสมรรถภาพในการพัฒนาดตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์หรือหรือดีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 216) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การดีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment)

4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ขจรศักดิ์ ศิริมัย, อ้างถึงในพงศศิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 25) ได้กล่าวถึง แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

นิรภัยจันทร์สวัสดิ์ (2556:25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์ (2552) พบว่าการอยู่รอดขององค์กรผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนตนเองเพื่อหาความได้เปรียบในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับ สภาพการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านมุมมองขององค์กร ซึ่งหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้ คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน ด้วยการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม อุดมการณ์ขององค์กรเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของ กลยุทธ์ให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุพันธกิจ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2554 : 127) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีจิตใจที่ขอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น เทคนิคการบริหารงานแนวใหม่ มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กร มีความทันสมัย (Modern) ทันเหตุการณ์และคู่แข่งขั้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันต่อคู่แข่งขั้นรายอื่นได้ดียิ่งขึ้น เป็นนักประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องสามารถประสานทุกฝ่าย เข้าหากันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีบทบาทร่วมกับภาครัฐในการประสานประโยชน์ของส่วนรวม

5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

Wongyai and Patphon (2020) กล่าวว่า เพื่อที่จะได้วางแผนในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้เรียนและปัจจัยภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ศศิวิมล แสนเมือง (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้านหลักสูตร และเหตุผลส่วนบุคคล โดยปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยและสาขาวิชาของนักเรียนและนักศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนานโยบายการศึกษาของสถาบันการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สันต์ ธรรมบำรุง (2527 : 140) ได้กล่าวถึงการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูนำโครงการของหลักสูตรที่เป็นรูปเล่มไปปฏิบัติให้บังเกิดผล และรวมถึงการบริหารงานด้วยวิชาการของโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนา ประดับนาค(2566) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน จำนวน 14,657 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ซึ่งใช้ทฤษฎี การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อให้สามารถวางแผนการบริหารองค์การได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถบริหารงานตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2.ระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กรุงเทพมหานครวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 โดยจุดเด่นของแผนพัฒนา คือสร้างกลไกการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนในทุกมิติของการศึกษารวมทั้งพัฒนาสมรรถนะองค์การและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม 3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การจึงต้องมีความสามารถแสวงหาแนวทางให้องค์การสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ พร้อมต่อการแข่งขัน กล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวคือ องค์การที่มีสมรรถนะสูง ผู้นำองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางและความอยู่รอด และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และ 4.เมื่อพิจารณาในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่สนับสนุนและสร้างบรรยากาศ ตลอดจนสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานเหมาะสม ต่อสภาพปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพถือ เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

7. บทความที่เกี่ยวข้อง

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โสมิตพิมานเวช (2568) ได้พบว่า “การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน โดยเน้นการวิจัยที่โรงเรียนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง การศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสอนและการจัดการภายในองค์กร รวมถึงการเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้นได้ การจัดการที่โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการศึกษาช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและด้านอารมณ์สังคมของนักเรียน

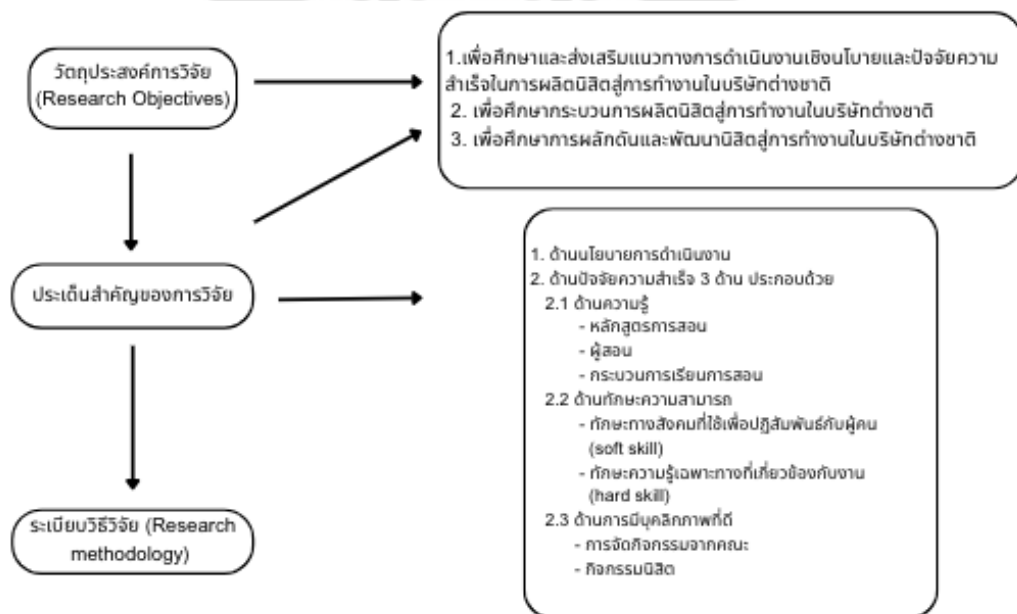
ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค (2565) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.) กล่าวว่า “งานสำรวจที่ทำให้เราได้เห็นศักยภาพของแรงงานไทยได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าแรงงานไทยมีทักษะในด้านความเข้าใจในการอ่านต่าง ๆ ทักษะดิจิทัล หรือด้านทักษะอารมณ์สังคม (Social and Emotional Skills) เป็นอย่างไร มีความแตกต่างของภูมิภาคและกลุ่มประชากรต่าง ๆ ไหน่ ควรเน้นการส่งเสริมพัฒนาในด้านใด ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำนโยบายสำหรับการพัฒนาทักษะแรงงานไทย

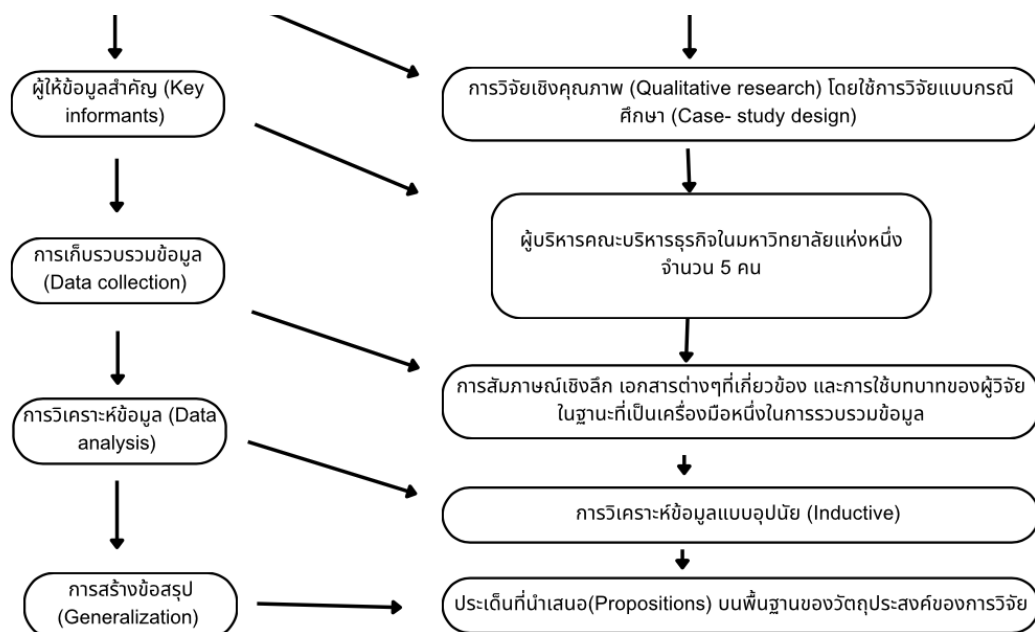
บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนในการวิจัย





แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย

แหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลออนไลน์ และออฟไลน์

1.1 ข้อมูลกลุ่มประชากรวัยแรงงานของประเทศไทย

1.2 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในประเทศไทย

1.3 บทความ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ

2. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Source) ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักสำหรับการศึกษานี้ ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมีลักษณะเป็น “Information-rich case” คือมีข้อมูลให้ศึกษาในระดับลึกได้มากและสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้ดีที่สุด ซึ่งจะมีความหมายต่อจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษาเพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1.) ผู้บริหารลำดับที่หนึ่ง

ดำรงตำแหน่ง : รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์

2.) ผู้บริหารลำดับที่สอง

ดำรงตำแหน่ง : รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาองค์กร

3.) ผู้บริหารลำดับที่สาม

ดำรงตำแหน่ง : คณบดีคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

4.) ผู้บริหารลำดับที่สี่

ดำรงตำแหน่ง : ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายภาพลักษณ์และสื่อสารองค์กร

5.) ผู้บริหารลำดับที่ห้า

ดำรงตำแหน่ง : ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-End) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม

วิธีการเก็บข้อมูล

เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน โดย

1.) ติดต่อกับทางคณะเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าไปสัมภาษณ์ที่บริเวณมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งหรือออนไลน์ผ่าน Google meeting และนัดตารางเวลาเข้าไป

2.) เข้าไปสัมภาษณ์ผู้บริหารตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนาเพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (19, 21 กันยายน และ 8, 17 และ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

3.) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะเวลาในการประมวลผล 60 วัน (19 กันยายน – 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567)

วิธีการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการศึกษางานวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหารมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นการตีความและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์จะเริ่มจากการระบุประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Major themes) จากนั้นจะแยกย่อยออกเป็นประเด็นย่อย (Sub-themes) และหัวข้อที่เฉพาะเจาะจง (Categories) ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์จากภาพรวมไปสู่การเน้นที่ประเด็นหลักและผลลัพธ์ของการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

การตรวจสอบข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้การตรวจสอบความถูกต้องโดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งเป็นเทคนิคในการยืนยันความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลวิจัย ด้วยการให้แหล่งข้อมูลหรือวิธีการที่หลากหลายในการศึกษาปรากฏการณ์เดียวกัน เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่างและลดความลำเอียงที่อาจเกิดจากแหล่งข้อมูลหรือวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยใช้ประเภทการตรวจสอบสามเส้าแบบวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ที่พิจารณาจากแหล่งข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ เช่น แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และบุคคลผู้ให้ข้อมูล กล่าวคือ ข้อมูลในเวลาที่แตกต่างกันจะตรงกันหรือไม่ ข้อมูลจากสถานที่ที่แตกต่างกันจะตรงกันหรือไม่ หรือข้อมูลจากบุคคลที่แตกต่างกันจะเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ และจะใช้วิธีการสังเกตควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถอธิบายสภาพการณ์ในหลายช่วงเวลาและมิติต่าง ๆ การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการศึกษาจากเอกสาร ช่วยให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ได้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนแรกในการดำเนินงานวิจัยจะเริ่มจากการศึกษาข้อมูลการทำงานในบริษัทต่างประเทศในปัจจุบัน โดยการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อเข้าใจว่าทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยได้รับประโยชน์จากการทำงานในบริษัทต่างชาติอย่างไร หลังจากนั้นจะมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทต่างชาติและการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสทำงานในบริษัทเหล่านี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงทัศนคติและนโยบายการดำเนินงานจากผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละราย สุดท้ายจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมในการสัมภาษณ์โดยได้ทำการติดต่อขอความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง และได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบ

ล่วงหน้า โดยข้อมูลที่เปิดเผยจะเป็นไปตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตเท่านั้น และผู้วิจัยได้ขอ
อนุญาตก่อนการนำข้อความมาใช้ในการนำเสนอในงานวิจัย สำหรับข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยได้
ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยไม่เผยแพร่ชื่อคณะและมหาวิทยาลัย เนื่องจากไม่ได้รับการ
ยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตินิสิตผู้ทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จ กระบวนการผลิตนิตินิสิต การผลักดันและพัฒนา นิสิตผู้ทำงานในบริษัทต่างชาติจากมุมมองของผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารจำนวน 5 คน อายุ 35 – 46 ปี เป็นเพศหญิง 4 คน เพศชาย 1 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.) ผู้บริหารลำดับที่หนึ่ง เพศหญิง อายุ 39 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก : รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและโครงการที่สนับสนุนการพัฒนานิสิตในหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะชีวิต และการส่งเสริมการทำกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์และความเป็นผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเอกภาพและความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตในคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยในการให้บริการสวัสดิการนิสิต เช่น ทุนการศึกษา การดูแลสวัสดิภาพ และการให้คำปรึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารลำดับที่หนึ่งยังมีหน้าที่ในการสร้างและส่งเสริมเครือข่ายระหว่างศิษย์เก่ากับนิสิตปัจจุบันผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงเช่น การสัมมนา การประชุม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยให้ศิษย์เก่ามีบทบาทในการสนับสนุนทั้งทางการเงินและการเป็นที่ปรึกษาแก่รุ่นน้อง ผ่านการจัดทำฐานข้อมูลศิษย์เก่าเพื่อการติดต่อและสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยกับศิษย์เก่า มีการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานรัฐบาลและเอกชน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนานิสิตและศิษย์เก่า รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านกิจการนิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์ และเสนอแผนงานพัฒนาในระยะยาวเพื่อยกระดับกิจการเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

2.) ผู้บริหารลำดับที่สอง เพศหญิง อายุ 44 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก : รับผิดชอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนเพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ การพัฒนานวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการทำงานภายในคณะหรือมหาวิทยาลัย รวมถึงการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การ

บริหารทรัพยากรต้องวางแผนและบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม และการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่และคณาจารย์ โดยต้องมีการจัดทำแผนบริหารงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรทางด้านต่าง ๆ เช่น อาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร การประเมินและติดตามผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการตัดสินใจและการปรับแผนพัฒนาในอนาคต การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการช่วยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการร่วมมือกัน การพัฒนากระบวนการบริหารต้องสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพและส่งเสริมการทำงานในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพื่อให้งานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

3.) ผู้บริหารลำดับที่สาม เพศชาย อายุ 43 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก : รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาที่รวมถึงการกำหนดนโยบายและทิศทางการศึกษา การดูแลหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการควบคุมการสอบและการประเมินผลการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการวิจัยทั้งภายในและระหว่างคณะ โดยการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เหมาะสม ส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ และพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารคณะมีหน้าที่ในการสรรหาคณาจารย์และบุคลากรทางวิชาการ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง และพัฒนาแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ การบริหารการเงินและงบประมาณเป็นอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญ โดยผู้บริหารต้องกำกับดูแลการใช้งบประมาณของคณะและเสนอแผนงบประมาณเพื่อการใช้จ่ายที่จำเป็น รวมถึงการควบคุมการจัดการทรัพยากรภายในคณะให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการพัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าและชุมชน เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายร่วมมือในด้านการศึกษาและวิจัย ผู้บริหารยังต้องดำเนินการตามนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาภาพลักษณ์และชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดการความหลากหลายและความเป็นธรรมภายในคณะเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญ โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและเปิดกว้างสำหรับนักศึกษาและบุคลากรทุกคน รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเสมอภาค

4.) ผู้บริหารลำดับที่สี่ เพศหญิง อายุ 46 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก : รับผิดชอบการพัฒนาและดูแลภาพลักษณ์ของคณะมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะ โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมพิเศษเพื่อเสริมสร้างชื่อเสียง นอกจากนี้ยังตรวจสอบและควบคุมการนำเสนอภาพลักษณ์ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ เว็บไซต์ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรมีความสำคัญในการจัดการการสื่อสารภายในคณะให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพกับคณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากร อีกทั้งยังต้องสื่อสารกับสื่อมวลชนและองค์กรภายนอก เช่น การให้สัมภาษณ์ การจัดทำแถลงการณ์ หรือการจัดกิจกรรมร่วมกับสื่อ และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับหน่วยงานภายนอกทั้งในระดับท้องถิ่นและนานาชาติ การจัดกิจกรรมและโครงการประชาสัมพันธ์รวมถึงการวางแผนและจัดกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์คณะ เช่น การจัดงานเปิดบ้านคณะ การสัมมนา หรือการประชุมวิชาการ พร้อมทั้งจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและกิจกรรมของคณะและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ศิษย์เก่า ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาความร่วมมือกับสื่อมวลชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคณะ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาและกิจกรรมของคณะ การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารได้แก่การพัฒนาและดูแลเว็บไซต์ของคณะ การใช้สื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม หรือช่องทางสื่อสารอื่น ๆ เพื่อเชื่อมต่อกับกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการสร้างสื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอประชาสัมพันธ์หรือการถ่ายทอดสดกิจกรรมสำคัญของคณะ รวมถึงการวิเคราะห์และประเมินผลการสื่อสารจะทำการวัดผลและประเมินความสำเร็จของกิจกรรมประชาสัมพันธ์ที่ดำเนินการ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำมาปรับปรุงการสื่อสารและภาพลักษณ์ของคณะให้ดีขึ้น

5.) ผู้บริหารลำดับที่ห้า เพศหญิง อายุ 39 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก : รับผิดชอบการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย รวมถึงการประสานงานและขยายความร่วมมือทางวิชาการ เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์ การร่วมทำวิจัย หรือการจัดการเรียนการสอนร่วม การส่งเสริมความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดโครงการร่วม การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากร การประชุมวิชาการนานาชาติและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการดูแลโปรแกรมการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์ มีการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนนักศึกษา รวมถึงการส่งนักศึกษาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ การดูแลโครงการแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยพันธมิตร และการจัดเตรียมการสนับสนุนต่าง ๆ สำหรับนักศึกษาและคณาจารย์ การสนับสนุนการวิจัย

ระหว่างประเทศเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความร่วมมือในการทำวิจัยระหว่างคณะและสถาบันวิจัยต่างประเทศ การเข้าร่วมโครงการวิจัยที่มีผู้ร่วมงานจากต่างประเทศ และการประสานงานเพื่อจัดหาทุนวิจัยจากองค์กรต่างประเทศหรือโครงการวิจัยร่วมระดับสากล การบริหารจัดการความร่วมมือทางวิชาการมุ่งเน้นในการจัดทำข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ (MOUs) กับสถาบันต่างประเทศ ดูแลการจัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับต่างประเทศ เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน รวมถึงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรทางวิชาการและนักศึกษาจากต่างประเทศ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เช่น สถานทูต องค์กรระหว่างประเทศ หรือสมาคมต่าง ๆ ถือเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในด้านต่าง ๆ การส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการแลกเปลี่ยนทำได้โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เช่น การแสดงศิลปะ การจัดงานสังสรรค์ หรือกิจกรรมเสวนาทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมต่างประเทศสำหรับนักศึกษาและบุคลากรภายในคณะ การพัฒนาสื่อสารภาษาและการสนับสนุนด้านภาษาจะสนับสนุนการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารกับสถาบันต่างประเทศ รวมถึงการประสานงานในการจัดหลักสูตรภาษาหรือโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการกิจกรรมและโครงการพิเศษเน้นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการระหว่างประเทศ เช่น การจัดงานประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานในต่างประเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้บุคลากรและนักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประสบการณ์จากต่างประเทศ

โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านนโยบายการดำเนินงาน
- 4.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านปัจจัยความสำเร็จ
- 4.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านเกณฑ์การประเมิน
- 4.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านอุปสรรค

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) และถอดบทสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านนโยบายการดำเนินงาน
 - 4.1.1 ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นิสิตทำงานในบริษัทต่างชาติ

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เราคงไม่ได้เน้นในแง่ของบริษัทต่างชาติอย่างเดียวนะ แต่เราก็เน้นให้นิสิตจบมาตรงสายได้แปลว่าถ้าเราผลิตบัณฑิตแล้วบัณฑิตทำได้ตรงสาย”

“หมายความว่าหลักสูตรของเรามีประสิทธิภาพตอบโจทย์ต่อสายงานได้จริงๆ”

“ถามว่าต้องจำเป็นต้องเน้นเป็นบริษัทต่างชาติไหมคงไม่ใช่ แต่ว่าถ้าจบไปมีโอกาสทำงานในบริษัทต่างชาติมันก็ถือว่าสำเร็จในแง่ของหลักสูตร”

“เราวัดในแง่ว่าเด็กจบมามีงานทำไหมจบมาตรงสายไหม”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เด็กเรามีศักยภาพ หมายถึงว่าด้วยความที่หลักสูตรผลิตมาได้ระยะเวลาหนึ่งแล้วเด็กเรามีศักยภาพ”

“ด้วยความที่ศิษย์เก่าทำไว้ค่อนข้างดีทำให้บริษัทต่างชาติที่เด็กเราเป็นศิษย์เก่าเข้าไปทำให้บริษัทต่างชาติเชื่อมั่นมันก็เลยทำให้เขามั่นใจในศักยภาพของเด็กเรา”

“ทำให้บริษัทต่างชาติที่เกี่ยวข้องเข้ามารับเด็กเราเลยตั้งแต่เด็กเรียนอยู่ปี3 ก็เลยทำให้เราส่งเสริมเด็กไปมันก็คือการเปิดโอกาสเด็ก”

“แล้วเขารับในปริมาณเยอะด้วย พอเข้าไปทำได้ระยะหนึ่งเด็กก็สามารถแบบ...เขาจะมีโครงการแล้วแต่บริษัท บางที่เขาที่เรียกexchange คือเด็กทำอยู่เมืองไทยก็สามารถแลกเปลี่ยนไปอเมริกา สิงคโปร์ ญี่ปุ่นได้ ก็แล้วแต่ศักยภาพของเด็กที่เข้าไปจะถึงขนาดไหนต่อ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“เห็นด้วยนะครับ ก็คิดว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีของนิสิตทำให้เขาเห็นโอกาสในการทำงานมากขึ้นได้เห็นระบบความเป็นสากลมากขึ้นครับ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็ถือว่าเป็นนโยบายการส่งเสริมที่ดีนะคะที่นิสิตเมื่อจบไปเป็นบัณฑิตแล้ว..ก็สามารถที่จะทำงานในบริษัทต่างชาติซึ่งถือได้ว่าเป็นสากล”

“เพราะฉะนั้นเนี่ยพื้นฐานของบัณฑิตที่จบไปเองก็คืออย่างน้อยๆเนี่ยภาษาก็จะต้องได้ถูกไหมคะ”

“ในเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรรวมถึงในเรื่องการติดต่อการทำงานระหว่างประเทศ ด้วยเนื่องจากว่าเป็นบริษัทต่างชาติไม่ว่าจะเป็นญี่ปุ่น อเมริกา หรือไต้หวันก็แล้วแต่นะคะ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็สนับสนุนค่ะที่จะให้นิสิตเข้าไปทำงานในบริษัทต่างชาติ”

“ก็ส่วนใหญ่แล้วเราก็อยากให้นิสิตมีโอกาสที่จะไปเปิดโลกอยู่แล้ว ตั้งแต่เรียนในคณะ ส่วนใหญ่เราก็จะเปิดให้นิสิตได้ไปแลกเปลี่ยนในต่างประเทศอยู่แล้ว”

4.1.2 ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ทางคณะได้รับความนิยมาจากการเลือกรับนิสิตเข้าทำงานจาก บริษัทต่างชาติและเพราะอะไร?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“คณะของเราได้รับความนิยมขึ้นเรื่อย ๆ เราติดRangenการจัดอันดับในระดับประเทศ ว่าเด็กสนใจเข้ามาคณะเรา”

“ที่เนี่ยถามว่าความนิยมตรงนี้ของเราอาจจะเกิดจากหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากตัวคณะ เองเป็นหลักสูตรสากลอยู่แล้ว”

“ฉะนั้นในเชิงนโยบายทั้งแง่ในการศึกษา แง่ของการพัฒนานิสิตต่างๆเราก็พยายามให้ สู่สากลอยู่แล้ว”

“ทางหลักสูตรเขาก็มีโครงการทั้งโปรแกรมExcel แล้วก็ภาษาอังกฤษให้เด็กแล้วก็จับเด็ก ไปสอบ พอเด็กสอบToeicได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของBig4 เราก็ส่งเด็กไปทั้งหมด”

“เด็กจะได้ทำรายงาน(Report)หรือดูเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์อยู่แล้วซึ่งพวกนี้เขาจะ ลงทุนในแง่ของต่างชาติอยู่แล้ว”

“ตอนนี้ทุกหลักสูตรก็จะจัดประมาณนี้คือเน้นให้บริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เด็ก เช่น เราเชิญสถานประกอบการของทุกหลักสูตรที่ใช้บัณฑิตของเราอยู่เข้ามาให้ความเห็นว่า เขาต้องการแบบไหนอะไรยังไง”

“นอกจากนี้ก็คือเชิญบริษัทเข้ามาให้ความรู้กับเด็ก”

“ถ้าเป็นในแง่เชิงนโยบายเราจะมีบริษัททั้งไทยทั้งต่างชาติเข้ามาร่วมพัฒนาบัณฑิต
บางครั้งในบางวิชาอาจารย์ก็มีเชิญบริษัทสัญชาติต่างชาติมาสอนในบางหัวข้อให้กับเด็ก”

“ก็จะทำให้เด็กมีเห็นมุมมองแล้วว่าบริษัทอินเตอร์เขามองในแง่คนยังไง”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“อันแรกก็คือศิษย์เก่ามีผลด้วย อันที่สองคือความสามารถของเด็ก เรามีกิจกรรม
พัฒนาการเรียนการสอนตลอด ก็เลยทำให้เด็กที่ออกไปพร้อมใช้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“คิดว่าเป็นเพราะคณะฯได้ขยายเครือข่าย(Connection)ไปยังบริษัทต่างๆ”

“การทำความร่วมมือกับบริษัทต่างชาติที่เยอะ เด็กก็เลยเห็นโอกาสว่ามีโอกาสที่หลัง
เรียนจบจะได้มีโอกาสเข้าไปบริษัทต่างชาติได้เยอะขึ้นครับ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“คือหลักๆเลยก็คือต้องยอมรับว่าอย่างถ้าเป็นหลักสูตรInternational business
(IB)ก็คิดว่าเด็กพื้นฐานทางด้านภาษาเนี่ยเขาค่อนข้างที่จะโอเคอยู่แล้วนะคะ”

“เพราะฉะนั้นเนี่ยแน่นอนคะ การทำงานบริษัทต่างชาติเนี่ยภาษาก็ต้องมาอันดับ
หนึ่งเพราะงานบัณฑิตของเราภาษาก็คือสามารถที่จะสื่อสารได้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนนะคะ”

“แล้วก็อีกอย่างหนึ่งที่เป็นอัตลักษณ์หรือว่าเอกลักษณ์ของบัณฑิตก็คือว่าพื้นฐาน
ด้านsoft skillจะมีค่อนข้างสูง ในเรื่องของความอดทน ความพยายาม หรือในเรื่องของวัฒนธรรม
นะคะ เช่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน”

“ก็เลยทำให้บัณฑิตของคณะฯเราได้รับความนิยมจากบริษัทต่างชาติ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“คิดว่่าน่าจะเป็นเพราะอันดับแรกเลยนิสิตมีความรู้ที่เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยรัฐ
อื่นๆคือไม่ได้แพ้กับมหาวิทยาลัยรัฐอื่น”

“ส่วนที่สองก็จะเป็นเรื่องของทักษะอื่นๆที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องของความรู้ที่ได้จากห้องเรียนก็จะมีหลายหลักสูตรที่จะจัดโครงการ เช่น ทักษะการใช้ด้านโปรแกรมซอฟต์แวร์ต่างๆ หรือ บางหลักสูตรก็จะมีให้ไปฝึกงานในสถานประกอบการอื่นหรือมีโปรแกรมแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ อันนี้ก็จะเป็นส่วนที่สองที่จะทำให้นิสิตได้เห็นภาพอื่นที่นอกเหนือจากห้องเรียน”

4.1.3 สิ่งใดที่ท่านคิดว่าเป็นเอกลักษณ์ที่เหนือกว่าคณะเดียวกันของมหาวิทยาลัยคู่แข่ง?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“คณะเราจะมีพี่น้ององค์ความรู้ในเรื่องของการทำธุรกิจยั่งยืนซึ่งแน่นอน”

“คำว่ายั่งยืน..มันไปทั่วโลกแล้วตอนนี้มันเป็นเทรนโลก”

“หรือแม้แต่บริษัทมหาชนตอนนี้เด็กเราได้องค์ความรู้ครบถ้วน”

“และตอนนี้เด็กเราอัตราการได้งาน97%ขึ้นไป ที่เหลือ3% ไปเรียนต่อประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือว่ายังไม่อยากทำงานอยากเที่ยวพักผ่อนเพราะว่าในแง่ของเรื่องยั่งยืนเนี่ยมันสำคัญมากๆเลยตอนนี้ เลยเป็นจุดแข็งที่มหาวิทยาลัยอื่นยังไม่มี”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“การจัดกิจกรรมเสริมให้นิสิต เราพยายามจะให้นิสิตได้รับความพัฒนาเท่ากัน”

“อย่างเช่น เด็กจะไปฝึกงานเนี่ยเราจะมีกิจกรรมเตรียมความพร้อมทุกๆด้านเลยไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ excel...จิตวิทยามันจะรวมถึงการแต่งกาย ภาษาอังกฤษ อะไรอย่างเงี้ยค่ะ”

“ทุกคนต้องผ่านกิจกรรมเหล่านี้ก่อนฝึกงาน..”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็การปลูกฝังแนวคิดเรื่องการทำธุรกิจเพื่อสังคมให้กับเด็ก”

“วิธีคิดของเด็กก็นอกเหนือจากการทำกำไรแล้วเด็กก็ยังได้คิดกังวล(Concern)เรื่องของสังคม (Social)ด้วยนะครับ”

“ในมุมมองของสังคมจะได้รับมุมมองผลกระทบจากธุรกิจซึ่งเป็นเรื่องที่ผมมองว่าเป็นเรื่องที่ทั่วโลกกังวล(Global's concern) ก็คือเป็นสิ่งที่ทั่วโลกให้ความสำคัญดังนั้นก็เลยเป็นไปตามเทรนด์ของการสอนบริหารธุรกิจในระดับโลกน่าจะครบเลยเป็นเหตุให้นิสิตเลือกที่จะมาเรียนกับเรา”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“แน่นอนนะคะว่าเราเป็นมหาวิทยาลัยที่ทำเพื่อสังคม”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็น่าจะเป็นเรื่องของเพื่อสังคมค่ะที่ทำให้ให้นิสิตของเราแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น”

4.1.4 ท่านมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้นิสิตทำงานในบริษัทต่างชาติ หรือไม่ อย่างไร

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“จริงๆเรามี ถ้าถามว่าเราผลิตนิสิตมาเราอยากให้เด็กได้งานที่ดีอยู่แล้ว”

“ก็เป็นทีที่ทราบดีอยู่แล้วว่าเป็นบริษัทใหญ่ๆไม่ว่าจะเป็นในไทยหรือต่างชาติ สวัสดิการเขาดีอยู่แล้วเราก็ส่งเสริมเด็กไปในแง่นั้น”

“ทำไมเราต้องส่งเด็กประกวดในเรื่องการเขียนแผนต่างๆเพราะว่าบริษัทใหญ่ๆเขาก็จะให้ทุนในแง่ของประกวดตามสมาคมต่างๆแล้วพอเด็กเราไปสู้เวที”

“มันเป็นการเปิดตัวเปิดโอกาสให้กับเด็กที่บริษัทพวกเนี้ยจะเข้ามาดูกัน จริงๆเราก็อยากผลิตนิสิตแล้วอยากให้เด็กได้งานทำที่ดีในสวัสดิการที่ดี”

“แล้วเรารู้อยู่แล้วว่าบริษัทต่างชาติสวัสดิการเขาดีถ้าเด็กได้ถึงตรงนั้นมันก็ดี อย่างที่บอกเราพยายามส่งเสริมทางในแง่ของภาษาอังกฤษแล้วก็ในแง่ของบุคลิกภาพแล้วก็excel เราแทบจะจัดให้ในทุกหลักสูตร เราส่งเสริมให้เด็กทำงานในที่ที่ดี”

“มันก็มีกรณีที่ประสบความสำเร็จอยู่หลายคนเหมือนกันในแง่ศิษย์เก่า อย่างการตลาดก็มีได้ไปทำในบริษัทTiktok ในแง่ของบัญชีก็ได้ไปเป็นPartnerของPwc”

“หรือในแง่ของการเงินก็ได้ไปอยู่ในธนาคารใหญ่ๆ อย่างท่องเที่ยวโรงแรมก็เป็นเจ้าของโรงแรมหรือเป็นไกด์ เปิดบริษัททัวร์เองก็มี มีหลายเคสที่ประสบความสำเร็จ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“นโยบายก็ส่งเสริมอยู่แล้วเพราะว่าเด็กไปฝึกงานปี3เขาก็จะได้รับการตอบรับหรือoffer จากบริษัทเหล่านั้นเลย”

“ซึ่งมันเป็นบริษัทระดับโลกที่เขาเปิดสาขาในประเทศไทย เด็กเขาก็จะเป็นที่นิยมไปกัน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็มีนโยบายส่งเสริมอยู่แล้วครับก็ตั้งใจให้เด็กได้มีโอกาสได้เข้าไปฝึกงานแล้วก็ทำงานในสายนี้แล้วก็มีเด็กที่เรียนจบแล้วก็ไปอยู่ในบริษัทต่างชาติค่อนข้างเยอะ”

“ไม่เป็นการปิดกั้นถ้าเกิดเด็กมีโอกาสก็ยินดีสนับสนุนทุกอย่างทั้งการจัดกิจกรรมโครงการช่วยเขาสอบในเรื่องของพาร์ทภาษาเพราะเขาได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องมี (Requirement) อย่างหนึ่งของบริษัทต่างชาติในการรับเด็กด้วยนะครับ เช่น การจัดโครงการในการฝึกอบรมการใช้Toeicอะไรอย่างนี้ครับ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็มีในเรื่องของการส่งเสริม เช่น ก่อนที่จะจบไปเป็นบัณฑิตแล้วออกไปทำงานก็คือเรามีการส่งเสริมให้หนีตไปฝึกงานนะคะในต่างประเทศ เช่นหลักสูตรการท่องเที่ยวและการโรงแรม หลักสูตรธุรกิจระหว่างประเทศที่เรามีพาร์ทเนอร์ในการฝึกงานนะคะที่เชียงใหม่”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ภายในมหาวิทยาลัยก็มีกิจกรรมอื่นๆที่ส่งเสริมให้หนีตเขาได้รับรู้ว่ามีเครื่องมือมีความน่าสนใจอย่างอื่นที่เขาควรจะรับรู้และควรจะได้รับความรู้”

4.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านปัจจัยความสำเร็จ

4.2.1 ท่านคิดอย่างไรกับปัจจัยความสำเร็จต่อการทำงานในบริษัทต่างชาติ?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ต้องได้ภาษาก่อน คำว่าต่างชาติในส่วนนี้นั้นไม่ได้มีแค่ฝรั่งหรือญี่ปุ่นยังมีจีนดังนั้นเด็กควรได้หลากหลายภาษา”

“ถ้าย้อนไป10-15ปีที่แล้วก็คงเน้นไปที่ภาษาอังกฤษ เดียวนี้ก็ต้องเรียนภาษาญี่ปุ่นเรียนจีน เพราะจีนก็เข้ามาเยอะขึ้นในแง่ของภาษาก็อาจจะต้องมีเพิ่ม”

“แล้วก็เรื่องของการใช้ข้อมูลการใช้ลิขสิทธิ์เด็ก ๆ ก็ต้องรู้กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ต่างๆ ก็จำเป็นต้องให้เด็กเรียนรู้สิ่งเหล่านี้เราก็ส่งเสริมอยู่ คือพื้นฐานความรู้ที่เด็กต้องรู้นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของเขา”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ถ้ามองก็คืออาจจะมีปัจจัยสองด้าน ปัจจัยด้านแรกเป็นความพร้อมของเด็กเองด้วย ปัจจัยด้านที่สองเป็นความพร้อมของทางหลักสูตรที่ออกแบบให้เด็ก”

“เด็กส่วนใหญ่ถูกออกแบบให้หล่อหลอมให้มีความพร้อม”

“ฝั่งที่เป็นนายจ้างเขาก็เห็นถึงความพร้อมของเด็กเรา”

“ส่วนฝั่งเราก็พัฒนาให้เด็กพร้อมตอบโจทย์เขา อย่างภาษาเด็กเราก็จะมีเรียนทุกชั้นปีช่วงปิดเทอมคือเราจะทำให้เพราะเด็กต้องมีคะแนนToeicเพื่อไปยื่น”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“จริงๆคิดว่าไม่ได้แตกต่างกันมากกับบริษัทที่เป็นสัญชาติไทย(Local)เนอะเพราะบริษัทที่เป็นสัญชาติไทย(Local) ขนาดใหญ่ก็มีเยอะนะครับ”

“แต่คิดว่าสิ่งที่เด็กจะได้เรียนรู้ที่อยู่ในบริษัทต่างชาติน่าจะเป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างมีความแตกต่างกันมากกว่านะครับ”

“ทำให้เขาได้ทำความเข้าใจในการทำงานและวัฒนธรรมที่แตกต่างนะครับแล้วอะไรที่เป็นสากล(International)ก็จะสามารถนำมาปรับใช้(Apply)ได้ง่ายหน่อยนะครับ”

“เวลาที่เขาเปลี่ยนงาน การย้ายไปทำงานในบริษัทอื่นก็จะเข้าในบริบทขององค์กรได้ง่ายขึ้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อเขาด้วย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ส่วนใหญ่จะกะการทำงานในบริษัทต่างชาติเนี่ยเขาไม่ได้มีแค่ประเทศเราปะเทศเดียวจะเป็นลักษณะธุรกิจระดับโลก (Global business) เพราะฉะนั้นเนี่ยโอกาสในเรื่องของcareer path การเติบโตในหน้าที่การงานเมื่อเข้าไปทำงานในบริษัทต่างชาติก็มีค่อนข้างสูง”

“อาจจะได้ส่งไปทำงานในสาขาต่างประเทศอันนี้ก็ถือว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพประสบการณ์ในการทำงานแล้วก็ทำให้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ว่าน่าจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างที่บันทึกได้ตั้งใจไว้เนอะ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“หนึ่งก็คือเรื่องของภาษาอะที่ควรจะมีในระดับที่ดีจนถึงดีมากเพราะว่ามันก็เป็นทางแรกเนอะ”

“ถ้าสมมติที่เขาจะรับหรือไม่รับแต่ถ้าส่วนอื่นๆที่ควรจะมีก็ควรจะเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่นๆได้ละแล้วก็นอกเหนือจากนั้นก็จะเป็นเรื่องความรู้ต่างๆ”

4.2.2 ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จทั้ง 3 ด้าน (ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และ ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี) จะส่งผลต่อการทำงานในบริษัทต่างชาติยุคปัจจุบันอย่างไร และจะมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องหรือไม่ อย่างไร

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ในแง่การทำงานของบริษัทต่างชาติ ก็น่าจะเป็นทักษะในศตวรรษที่ 21 พวกที่เป็น soft skills ต่างๆอันนี้ก็จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น การแก้ปัญหา การอยู่ร่วมกับคนอื่นที่มันค่อนข้างที่จะจับต้องได้ยากมันต้องฝึกต้องส่งเสริมอย่างจริงจังให้ลงลึกให้เขาติดเป็นนิสัยหรือพฤติกรรมให้ได้ละ”

“สิ่งเหล่านี้ที่มันนอกเหนือจากข้อที่แล้วที่ตอบที่บอกถึงภาษา การใช้เทคโนโลยี Soft skills มันก็สำคัญมาก”

“เมื่อพอไปทำงานแล้ว ในบริษัทต่างชาติมันไม่เหมือนกับบริษัทไทยแปลว่าเขาต้องปรับตัวในการอยู่ร่วมกับคนอื่นที่เขาจำเป็นต้องเรียนรู้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า พอไปคุยกับลูกค้าเขาจะแก้ปัญหาอย่างไร ซึ่งมันก็จำเป็นกับทุกส่วนงาน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ทั้งคณะเน้นทั้ง3ด้านนี้อยู่แล้ว อย่างความสามารถด้านภาษาอังกฤษทางคณะก็มีโครงการให้อยู่แล้ว ทางคณะมีกิจกรรมครบทั้งสามด้านเพื่อสนับสนุน(Support)ให้นิสิตสำเร็จและทำงานได้ไม่ว่าจะทั้งในประเทศและต่างประเทศนะ”

“หลักสูตรก็ต้องมีการปรับปรุงทุก5ปีอยู่แล้ว”

“ก็จะมีผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอย่างพวกนายจ้างที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีระดับโลกเข้ามาดูหลักสูตรเข้ามาวิจารณ์หลักสูตรเราก่อนที่เราจะผลิตเด็ก”

“เพราะฉะนั้นหลักสูตรเราเลยตอบneedของคนที่จะใช้ บางวิชามีเชิญเขามาสอนอย่างวิชาสอบบัญชีวิชาวเฉพาะก็จะมีเชิญเขามาสอนก็เป็นผู้ใช้บัณฑิต”

“ด้านมีบุคลากรที่ดีก่อนไปฝึกงานก็จะมีการเรียนจิตวิทยาเบื้องต้นเรื่องการสื่อสารการพูดคุยหรือว่าก่อนจบก็มีเรื่องการแต่งกายเพื่อพบปะลูกค้าประมาณนี้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ในด้านความรู้แน่นอนสำคัญอยู่ละนะครับเพราะว่ามันเป็นด้านแรกที่ได้ก็จะเข้าไปในการสัมภาษณ์บริษัทส่วนใหญ่เขาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้”

“ถ้าไม่มีองค์ความรู้เลยอาจจะทำให้โอกาสเข้าสู่บริษัทอาจจะเป็นไปไม่ได้เพราะฉะนั้นนี่เป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ(Priority)”

“แน่นอนว่าเด็กต้องมีองค์ความรู้ก่อนนะครับเพื่อเป็นตัวชี้วัดเพราะมันมาจากทุกคนที่เริ่มจากศูนย์ที่ไม่ได้มีประสบการณ์มันก็เป็นเงื่อนไขปกติที่ใช้เป็นตัวชี้วัด”

“ทักษะความสามารถก็สำคัญไม่ได้แตกต่างกันหรอกจริงๆทั้งสามเรื่องสำคัญหมดนะครับ”

“ในมุมมองของคณะเองเราก็มองในจุดนั้นว่าความรู้ขั้นนี้เป็นพื้นฐาน(Basic)ที่ต้องได้ในการเข้าสู่การทำงานนะครับ”

“ส่วนทักษะความสามารถเนี่ยก็เป็นเรื่องจำเป็นเพราะฉะนั้นในการที่เราเปิดโอกาสให้เด็กได้ไปฝึกงานตามบริษัทต่างๆตั้งแต่สมัยเรียนมันก็จะเป็นการช่วยในการทำงานในเรื่องของความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น”

“ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากขึ้นมีความรู้อย่างเดียวไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ไม่เข้าใจ soft skill ของการใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นก็จะเป็นปัญหา”

“กับอันที่ 3 ก็เป็นบุคลิกภาพสำคัญไม่แพ้ไปกว่ากันนะครับ เพราะว่าเป็นความประทับใจแรก (First impression) ความรู้ อาจจะมองเห็นจากการสอบ”

“แต่ในท้ายที่สุดแล้วการมีบุคลิกภาพที่จะอยู่ในสังคมด้วยกันหรือการสื่อสารก็ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่บริษัทเองก็น่าจะเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือก”

“จริงๆ คนะเองก็ให้ความสำคัญกับทั้งสามด้านนี้แล้วก็มีกิจกรรมส่งเสริมทั้งทุกๆ ด้าน และก็องค์ความรู้มีสอนอยู่แล้วนะครับ เป็นไปตามหลักสูตร”

“ด้านทักษะความสามารถในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ก็พัฒนา soft skill ด้านบุคลิกภาพก็มีโครงการต่างๆ ที่พัฒนาในเรื่องของบุคลิกภาพเช่นกันครับ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“คือถ้าพูดถึงความรู้ความสามารถแน่นอนว่าในด้านวิชาการเนี่ยเรามีการเตรียมความพร้อมอยู่แล้วนะคะ ไม่ว่าจะเป็นส่งเด็กเข้าประกวดการแข่งขันในเวทีระดับชาติต่างๆ หรือเวทีระดับนานาชาติ สาขาการตลาดเราก็เคยไปคว้ารางวัลมาที่สิงคโปร์ เพราะฉะนั้นแน่นอนว่าด้านความรู้ความสามารถเนี่ยมันเป็นนโยบายหลักอยู่แล้ว”

“ทีนี้ในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีหรือการมีบุคลิกภาพที่ดีอันนี้ในภาพรวมการพัฒนาในเรื่องของบุคลิกภาพอยู่แล้ว เช่น สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรมก็จะมีหนึ่งวิชาหรือรายวิชาที่เป็นเรื่องของจิตวิทยาการบริการแล้วก็การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะ ในหลักสูตรอื่นอาจจะไม่มีเป็นรายวิชาแต่เราจะมีเป็นหลักสูตรการอบรมนะคะ

“ในเรื่องของบุคลิกภาพ การวางตัว การแต่งกาย ในเรื่องของความเหมาะสมกับกาลเทศะ”

“ทีนี้สิ่งที่อย่างจะเพิ่มเติมจะเป็นในเรื่องของ soft skill อย่างที่บอกนะคะว่ามันไม่ใช่แค่ปัจจัยแค่ในเรื่องของความรู้ความสามารถอย่างเดียวแต่ในเรื่องของทัศนคติต่างๆ ก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกันที่จะส่งผลต่อการทำงาน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็มีความสำคัญหมดทั้งสามด้านค่ะในคณะก็มีบางหลักสูตรที่ทางคณะฯได้ส่งเสริมให้นิสิตเขาได้แบบมีโอกาสในการพัฒนาบุคลิกภาพ ก็จะเป็นตอนปีสี่ อย่างหลักสูตรบัญชีเขาก็จะมีโครงการพัฒนาบุคลิกภาพให้รู้จักแต่งตัวให้ดูอย่างเหมาะสม แล้วก็หลักสูตรท่องเที่ยวโรงแรมเขาก็จะมีโครงการพัฒนาบุคลิกภาพอยู่แล้วค่ะ”

4.2.3 ท่านจะส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จของนิสิตในข้อ4.2.2 ดังกล่าว ได้อย่างไรบ้าง

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“จริงๆเรามีการทำโครงการในหลายๆทางนะคะ อย่างโครงการคณะเราก็พยายามที่จะจัดโครงการ การทำค่ายอาสา การทำค่ายผู้นำ การสร้างสโมสรนิสิตขึ้นมาให้เด็กได้เรียนรู้ได้เข้ามาร่วมในตัวของสโมสรเองหรือมีbusiness lab ให้เด็กเรียนรู้และเข้ามาแก้ปัญหาในตัวbusinessเด็กจะได้ทำจริงสร้างเป็นธุรกิจจริงเขาจะได้เรียนรู้ว่าการทำธุรกิจมันไม่ได้ง่ายมันเจอปัญหาเยอะแยะมากมายเขาจะได้เรียนรู้ถึงการแก้ปัญหาการเอาตัวรอดบนกระบวนการที่ได้เรียนรู้มาแล้ว”

“ในแง่ของสโมสรจะเป็นเรื่องของsoft skillsที่บอกว่าการอยู่ร่วมกับคนอื่นการที่เราเป็นสโมสรนิสิตเนี่ยเราต้องจัดงานอะไรให้คณะบ้างเราต้องจัดการอะไรบ้าง แล้วเราเป็นสโมสรนิสิตเราจะพัฒนานิสิตยังไง เขาก็จะได้พัฒนาในแง่ของการเข้าค่ายผู้นำหรือค่ายอาสาที่ทำจิตอาสาต่างๆ เขาจะได้เรียนรู้แล้วว่าการอยู่ร่วมกับคนอื่นที่ไม่ใช่เพื่อนในห้อง เขาจะปฏิบัติตัวยังไง มันต้องแก้ปัญหายังไงบางทีทะเลาะกันเพราะเราไม่เคยอยู่ด้วยกันมาเลยก็จะได้เรียนรู้ว่าอะไรที่เราถอยได้เราถอย อะไรที่มันอยู่กลางได้เราก็พยายามประนีประนอม(compromise) สิ่งเหล่านี้ถ้าเด็กเข้าร่วมในแต่ละโครงการก็จะพัฒนาSoft skills ได้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เราจะเอาfeed backผู้ใช้บัณฑิตหรือนายจ้างมาอยู่แล้วก็เอาfeed backมาอัพเดท ถ้ามีอะไรที่เราต้องใส่ให้เด็กเราก็จะมาทำกิจกรรม”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็การจัดกิจกรรม โครงการ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“อย่างที่เราไปเมื่อสักครู่นี้ก็เห็นด้วยกับนโยบายที่จะส่งเสริมในเรื่องของความรู้ความสามารถแต่อย่างที่เราบอกว่าจะเพิ่มทักษะในเรื่องของ soft skill ให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การแต่งกาย มหาวิทยาลัยมีการรณรงค์ในเรื่องของการแต่งกาย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ส่วนใหญ่ว่าเราก็ทำได้ในระดับหนึ่ง คือสามารถที่จะส่งเสริมในเรื่องของการให้ความรู้ว่าเขาควรจะพัฒนาแต่ส่วนที่เหลืออีกครึ่งหนึ่งนิสิตควรจะยินยอมรับรู้ในส่วนนี้เองด้วย”

4.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านเกณฑ์การประเมิน

4.3.1 ท่านประเมินความสำเร็จของนิสิตที่ผ่านมาอย่างไร?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ถ้าเราเอาในแง่ของเด็กจบแล้วได้งานทำก็จะประมาณ 90%”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ตัวหนึ่งก็คือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตปกติคนจ้างจะเป็นคนตอบเราว่านิสิตรุ่นนี้เป็นยังไงแล้วก็การได้งานทำของเด็กเป็นยังไง”

“ปกติพอเด็กจบปริญญาเขาก็จะมีแบบสำรวจไปให้กับบัณฑิตแล้วบัณฑิตจะเอาไปให้นายจ้างแล้วนายจ้างก็จะส่งกลับมาที่คณะฯ มันก็จะมีการประเมินในแต่ละส่วน เช่น ส่วนจริยธรรม ความสามารถ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็ดูจากอัตราการได้งานทำนะครับว่าการได้งานทำเป็นยังไงแล้วก็บริษัทที่เขาเลือกที่จะไปอยู่เป็นบริษัทที่เป็นที่รู้จักเป็นบริษัทต่างชาติเป็นบริษัทในประเทศนะครับประมาณนี้”

“เรามีแบบสอบถามให้เด็กเพื่อตอบแบบสอบถามว่าทำงานบริษัทอะไรแล้วก็มี การวัดความพึงพอใจจากผู้ประกอบการด้วย เราก็มีการสอบถามไปยังผู้ประกอบการที่ใช้บัณฑิตของเราเองว่าเรามีความพึงพอใจในระดับไหน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“เราก็ประเมินจากผู้มีบันทึกที่เป็น stake holder ของเรา เอ่อความสำเร็จไม่ได้มีอยู่แค่ในเรื่องของการโปรโมทหรือการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้โบนัสนะคะแต่มันอาจจะรวมถึงความสุขของบันทึกที่ได้รับที่เขามีความสุขกับการทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ ี่เปล่า เรามีความสุขในการใช้ชีวิตในการทำงานนี้เปล่าหรือในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรหรือในเรื่องของเพื่อนร่วมงาน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่องของการได้งานก็จะเป็นเกณฑ์ที่เราเห็นภาพชัดเจนอยู่แล้วค่ะ”

4.3.2 ท่านประเมินความสำเร็จของนิสิตในปัจจุบันอย่างไร?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เด็กเราไปชนะในหลากหลายเวที แล้วในตอนนี้คะเรามีโครงการที่กระตุ้นให้เด็กตั้งศักยภาพของตัวเองออกมาเยอะมากๆ”

“จะมีเด็กการตลาดและบัญชีที่ส่งไปแข่ง เกือบทุกเวทีที่เราส่งเด็กไปแข่งมักจะได้รางวัลเสมอ แม้อาจจะไม่ใช่หนึ่งของทุกเวที คิดว่าก็สะท้อนผ่านเวทีการประกวดพวกนี้ก็ได้เหมือนกัน คิดว่าประสบความสำเร็จในการพัฒนาตัวเด็ก แต่ต้องยอมรับว่ามันไม่ใช่ทุกคนนะที่จะเป็นแบบนี้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เด็กปัจจุบันเขาต้องไปออกฝึกงานตอนปี3 การได้งานทำ การได้ที่ฝึกงาน เด็กบางคนออกไปฝึกงานก็ได้ offer เลย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ถ้าประเมินความสำเร็จผมก็คิดว่ามันอยู่ที่เกรดนี้คงไม่ใช่เรื่องหลักแต่มันอยู่ที่ว่าท้ายที่สุดแล้วเขาได้งานทำหรือเปล่า ถ้าเขาได้งานทำก็แปลว่าสำเร็จเพราะความชอบของเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกัน”

“การที่เขาฝึกความรู้ที่ดีแต่ที่ไม่สามารถไปทำงานที่เขาชอบได้ก็ไม่ได้แปลว่าเขาสำเร็จนั้นบางคนไม่ได้มีเกรดดีแต่ได้งานในสิ่งที่ตัวเองชอบและทำได้ดีนั้นคือการที่เขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอาจจะรวมไปถึงการที่เขาไปอยู่ในสายงานที่อยู่ได้นานหมายถึงว่า

ไม่ได้แปลว่าเข้าแล้วก็ออกอะไรอย่างนี้เพราะการที่เขาเข้าแล้วก็ออกเลยแปลว่าเขาอาจจะไม่ได้ชอบแล้วก็เปลี่ยนไปจนเขาเจองานที่เขาชอบ”

“จริงๆการสอนในระดับมหาวิทยาลัยมันคือการให้องค์ความรู้ก็จริงแต่สุดท้ายที่สุดแล้วการที่เขาเอาตัวรอดได้ในการใช้ชีวิตจริงๆ ถ้าเกิดว่าเขาได้งานตรงกับที่ตัวเองชอบ ผมเชื่อว่าความสำเร็จของตัวเขามันก็จะเกิด นั่นแหละเป็นการวัดว่าในท้ายที่สุดเราสามารถทำให้เขาไปสู่จุดนั้นได้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“มันก็แล้วแต่ด้านแล้วแต่มีตินะคะ ถ้าในมุมวิชาการเด็กที่ทำคะแนนได้ดีโดยไม่มีการทุจริตก็ถือว่าประสบความสำเร็จเด็กที่ได้รับเกียรติคุณก็ถือว่าประสบความสำเร็จในเรื่องของการเรียนแต่มันก็มีไม่ใช่แค่เรื่องของวิชาการมันก็จะมีส่วนในเรื่องของกิจกรรมด้วย”

“ถ้าความสำเร็จของเขาคือการได้เข้าร่วมกิจกรรมได้ปรับตัวเข้าหาผู้อื่น การออกค่ายต่างๆแล้วเขามีความสุขได้เรียนรู้ได้รับประสบการณ์ได้เพื่อนต่างคณะก็ถือว่าประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน”

“แต่ว่าทั้งนี้ทั้งนั้นก็ไม่ใช่ว่าทำกิจกรรมจนแบบคะแนนผลการเรียนอ่อนมากอะไรอย่างเงี้ยอาจจะระดับดี ปานกลางแล้วก็ทำกิจกรรมควบคู่ไปด้วย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“อาจจะสนใจใฝ่รู้ที่จะหาความรู้เพิ่มมากขึ้นก็สนใจในเรื่องของกิจกรรม อาจจะดูที่ว่านิสิตมาสอบสอบถามเข้าชมรมหรือไปค่ายจิตอาสาหรือเข้ากิจกรรมอื่นๆ เช่น ไปแข่งแผนธุรกิจ ก็เห็นภาพชัดเจนในทุกปีก็จะมีจำนวนนิสิตที่ต่างกัน”

4.3.3 ท่านจะประเมินความสำเร็จของนิสิตในอนาคตอย่างไร?

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เรามีแคมป์ให้เด็กมัธยมชั้นปีที่4-6 ตอนนั้นเรารับ40คนแต่เด็กเข้าร่วม50คน ทุกคนโดนวัดอยู่แล้วว่าเข้าร่วมแคมป์มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เขาก็มองว่าเขาได้พัฒนาได้เรียนรู้การทำธุรกิจมีbusiness thinkingที่นอกกรอบ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เชื่อมโยงกับข้อ4.3.2 การประเมินความสำเร็จของนิสิตในปัจจุบัน คือเด็กที่มีฝีมืองาน และได้รับofferต่อในการทำงาน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ส่วนใหญ่ก็เกิดจากการสอบนะครับ การสัมภาษณ์ถ้าเป็นเด็กที่เข้ามาเพราะงั้นก็ต้องดูก่อนว่าในแง่ของเกรด คะแนน พื้นฐานอย่างเงี้ยนะครับมันก็จะเป็นตัววัดได้ระดับหนึ่งว่าในท้ายที่สุดเขามีความรับผิดชอบในเรื่องของการเรียนขนาดไหน”

“เราอาจจะไม่ได้วัดที่ตัวว่าเกรดต้องสูงเท่าไหร่นะแต่ดูในเรื่องของการเรียนของเขาเนี่ยว่ามันมีความสม่ำเสมอขนาดไหนนะครับดูจากความรับผิดชอบนะครับ”

“ดูจากการสัมภาษณ์นะครับว่ามีบุคลิกที่พอจะพัฒนาไปต่อได้ไหมนะครับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นยังไง”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ความสำเร็จในอนาคตก็คือเขาเรียนจบเป็นบัณฑิตมีงานทำได้อยู่ในองค์กรที่เขามีความสุขในการทำงานแล้วก็มีเติบโตในสายงานนะที่เขาสนใจ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็อยากจะเห็นนิสิตมีทักษะด้านอื่นๆเพิ่มมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมต่างๆหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆเพิ่มมากขึ้น”

4.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับด้านอุปสรรค

4.4.1 สิ่งใดบ้างที่คาดว่าจะเป็อุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เด็กบางคนอาจพัฒนาเขาไปไกลได้ จะมีส่วนหนึ่งที่เขาไม่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นปัจจัยที่เราควบคุมไม่ได้อยู่ที่คน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ตอนนี้ยังไม่มีนะคะ..จะมีเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก(facility)มีบ้างเล็กน้อย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“จริงๆก็ไม่มีนะ ผมว่ามันเป็นอะไรที่แบบทุกคนก็สนับสนุนในเรื่องนี้อยู่แล้วเพราะงั้นการขอความร่วมมือหรือการสนับสนุนใดๆก็ไม่มีอุปสรรคอะไรเลยนะครับ จริงๆมันเป็นผลดีกับทั้งตัวเด็ก ตัวอาจารย์ ตัวคณะฯ ครอบคลุมคนเลยนะครับ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“จริงๆไม่น่ามีนะคะ เพราะว่ามันเหมือนกับการกำหนดนโยบายเหมือนเราตั้งเป้าหมาย (Goal)ไว้ว่าเราอยากให้บัณฑิตเป็นยังไงจบไปเป็นยังไงหรือนิสิตปัจจุบันเป็นอย่างไรก็เลยคิดว่าไม่น่าจะเป็นอุปสรรคนะคะในการกำหนดนโยบาย”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ไม่มีนะคะ”

4.4.2 แนวทางการแก้ปัญหาระยะสั้นต่ออุปสรรค

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“เราได้พยายามส่งเสริมโครงการว่าโครงการนี้เป็นยังไงพยายามโปรโมทผ่านช่องทาง Tik Tok, IG ใช้ช่องทางที่เข้าถึงตัวเด็กมากขึ้น”

“เราก็พยายามประชาสัมพันธ์เชิงลึกมากขึ้นเราก็ให้พี่สโมทที่เขาเป็นสโมสรมินิสิตช่วยทำคลิปช่วยถ่ายรูปพยายามมีกิจกรรมส่งเสริมให้เขาเยอะๆ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

4.4.3 แนวทางการแก้ปัญหาระยะยาวต่ออุปสรรค

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ก็พยายามผลักดันให้เด็กเข้ามามีส่วนร่วมกับการในคณะมากขึ้น โครงการคณะก็จะมีเพิ่มขึ้นเพื่อที่เราอยากจะทำสนองกับความต้องการของเด็ก เช่น โครงการค่ายอาสา เด็กบางคนก็ไม่ได้ไปเข้าค่ายอาสา เราก็มีค่ายผู้นำขึ้นมาร่วมกับสโมสรนักศึกษา ก็พาไปเรียนรู้ไปต่างจังหวัดไปช่วยกันปลูกความเป็นผู้นำคือโครงการมีมาใหม่ในทุกปีก็เป็นแผนระยะยาว”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

ไม่มีเนื่องจากไม่มีสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

4.5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 1 (19 กันยายน พ.ศ. 2567)

“บริษัทเดียวนี้ทำอะไรได้หมดแค่เราขายสินค้า เราก็สามารถขายผ่านออนไลน์ได้เลย แปลว่าลูกค้าเรามีอยู่ทุกมุมโลก หรือบริษัทในธุรกิจบริการเขาต้องการศักยภาพในแง่ไหน ให้มองถึงความสามารถศักยภาพในการทำงานในบริษัทอะไรอย่างนี้”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 2 (21 กันยายน พ.ศ. 2567)

“ไม่มีข้อเสนอแนะนะค่ะ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 3 (8 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“บริษัทที่เป็นสัญชาติไทยหลายบริษัทเอง เช่น CPFและปตท. เขาก็มีความเป็นสากล เขามีการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศที่หลากหลายมีธุรกรรมเกี่ยวกับต่างชาติเช่นกัน”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 4 (17 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“การมีส่วนร่วมในการแสวงหาข้อมูลใน stake holder เพื่อจะมากำหนดนโยบายให้เป็นปัจจุบันแล้วก็เกิดประโยชน์กับนิสิตสูงสุดนะคะ”

รายละเอียดบทสัมภาษณ์ของผู้บริหารท่านที่ 5 (21 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

“ก็น่าจะมีการตั้งนโยบายตั้งแต่แรกไปเลยคะว่านิสิตที่เข้ามาเรียนใหม่ควรที่จะต้องมีอะไรบ้างคือไม่ได้นับแค่่ววิชาที่นิสิตจะต้องเรียน แต่ว่าจบออกไปแล้วทุกคนจะมีความรู้และทักษะที่ดีหรือความรู้จิตตอลควรที่จะมีสิ่งเหล่านี้ติดตัวกันทุกคนไม่ใช่แค่บางคน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิต นิสิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” มีประเด็น สำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

ตารางเปรียบเทียบคำสำคัญ

ลำดับผู้บริหาร / คำสำคัญในการ สัมภาษณ์ จาก ทั้ง 4 ด้าน	ด้านนโยบาย การดำเนินงาน	ด้านปัจจัย ความสำเร็จ 3 ด้าน	ด้านเกณฑ์การ ประเมิน	ด้านอุปสรรค
ผู้บริหาร ท่านที่ 1	จบตรงสาย. มี ประสิทธิภาพ, สากล	หลากหลาย ภาษา, เทคโนโลยี, soft skills, การ ปรับตัว, ทำ โครงการ	ได้งานทำ, ดึง ศักยภาพ, แข่งขัน	ไม่เข้าร่วม กิจกรรม
ผู้บริหาร ท่านที่ 2	ศักยภาพ, โอกาส	ความพร้อม, ความสามารถ ด้านภาษา,การ แต่งกาย, บุคลิกภาพที่ดี, ทำกิจกรรม	ได้งานทำ, ฝึกงาน	ไม่มีอุปสรรค
ผู้บริหาร ท่านที่ 3	สากล, โอกาส	ปรับใช้, ความรู้, ทักษะ ความสามารถ, soft skills, บุคลิกภาพ, กิจกรรม, โครงการ	ได้งานทำ, อยู่ ในสายงานได้นาน	ไม่มีอุปสรรค
ผู้บริหาร ท่านที่ 4	สากล, ภาษา	การเติบโตในหน้าที่การงาน, เพิ่มศักยภาพ,	ความสุขในการ ใช้ชีวิตในการ ทำงาน	ไม่มีอุปสรรค

		บุคลิกภาพ, soft skills, การแต่งกาย		
ผู้บริหาร ท่านที่ 5	โอกาส	ภาษา, การปรับตัว, บุคลิกภาพ	การได้งาน	ไม่มีอุปสรรค

ด้านนโยบายการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารท่านที่หนึ่ง, สาม และสี่ คณะผู้บริหารได้เน้นย้ำความสำคัญของการเป็นสากล โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และปรับปรุงหลักสูตรในสาขาวิชาหลักทุก ๆ 5 ปี เพื่อให้ทันกับยุคสมัย พร้อมทั้งเชิญผู้ใช้งานบัณฑิตเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร โดยเฉพาะการเชิญสถานประกอบการที่ใช้บัณฑิตในทุกหลักสูตรให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีโครงการต่าง ๆ เช่น โปรแกรม Excel และการสอนภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมนิสิตให้พร้อมสำหรับการสอบวัดผลภาษาอังกฤษที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (Toeic) รวมถึงการร่วมมือกับบริษัททั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบัณฑิต นอกจากการสนับสนุนให้บัณฑิตมีโอกาสดำเนินงานในบริษัทต่างชาติแล้ว ยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับนิสิตด้วย ผู้บริหารท่านที่สอง, สาม และห้า ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้าง “โอกาส” สำหรับนิสิตในการแสดงศักยภาพในงานที่ทำ โดยการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ ดร. ไกรยส ภัทราวาท (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาประชากรเยาวชนและแรงงานในประเทศควรเริ่มต้นจากการวางนโยบายที่ชัดเจนและตอบสนองต่อปัญหาของผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งออกแบบนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้ตรงจุด ในทำนองเดียวกับบทความของ ศศิวิมล แสงเมือง (2554) ที่ได้กล่าวถึงการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการลงทุนในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในรูปแบบของการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและพยายามดึงดูดผู้สมัครเข้าศึกษาในสถาบันให้ได้มากที่สุด ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เกิดการแข่งขันกันในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นสถาบันในฝันของนักเรียน โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเข้มข้น ทั้งการจัดอันดับ วิชาการ และความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย ในเชิงนโยบาย การศึกษารวมทั้งการพัฒนา นิสิต คณะผู้บริหารจึงมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากล

ด้านปัจจัยความสำเร็จ

5.2.1 ด้านความรู้ ผู้บริหารท่านที่หนึ่ง สอง และห้า มีความคิดเห็นที่ตรงกันคือ “ภาษา” การส่งเสริมนิสิตให้มีความรู้ (knowledge) อย่างครบถ้วนในแง่ของวิชาการและผลักดัน

ความสามารถด้านภาษาอังกฤษผ่านทางคณะฯ มีทั้งโครงการและกิจกรรมเพื่อสนับสนุนทางด้านภาษาให้นิสิต เพราะการสัมภาษณ์ในบริษัทส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ประกอบกับองค์ความรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สมจิตร สุวรักษ์ (2555) ที่พบว่า สิ่งที่สมองของมนุษย์ได้สั่งสมมาจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยการจำ การคิด การเขียน การเรียนรู้ ทั้งจากอาจารย์ผู้สอนหรือเรียนรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ เอกสาร หลักฐาน สารสนเทศ หรือจากปรากฏการณ์ของธรรมชาติ และสอดคล้องกับ สิรินาถ ศรีอนันต์ (2559 : 89) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนแต่ละคนจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบผ่านวงจรการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ และได้นำประสบการณ์จากอดีตและความรู้ที่ได้จากการกระทำแล้วมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดตัวเอง นอกจากนี้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสอนภาษาต่างประเทศ โดย ผู้เรียนจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในแต่ละขั้นตอน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและทบทวนข้อสรุป เพื่อที่จะได้ฝึกฝนภาษาได้อย่างคล่องแคล่วจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้ภาษา ดังนั้นปัจจัยความสำเร็จด้านความรู้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญอันดับแรกที่ทางคณะฯ จะมอบให้แก่บัณฑิตโดยหลักสูตรที่ครบถ้วน เป็นมาตรฐานสากล และเป็นที่ต้องการของบริษัทนายจ้าง

5.2.2 ด้านทักษะความสามารถ ผู้บริหารท่านที่หนึ่ง, สาม, สี่ และห้า มีความคิดเห็นร่วมกันว่า "soft skill" และ "การปรับตัว" เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมนิสิตเข้าสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติประสบความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้กับนิสิตผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่คณะจัดขึ้น เช่น การจัดค่ายอาสาพัฒนาชุมชน และการสร้างสโมสรนักศึกษา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความอดทน ความพยายาม และการปรับตัว รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างราบรื่น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกห้องเรียนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edward J. Blocher (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จต้องเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจ เช่นเดียวกับที่**ผู้จัดการออนไลน์ (2560)** ระบุว่า การพัฒนาทักษะชีวิต (Non-Cognitive Skills) เช่น ความสามารถในการปรับตัวและพฤติกรรมที่เหมาะสมช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาสังคมได้

5.2.3 ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้บริหารท่านที่สอง, สาม, สี่ และห้า มีความคิดเห็นตรงกันเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับ "บุคลิกภาพ" โดยได้ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านจิตวิทยาเบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร การพูดคุย การแต่งกาย และการปฏิบัติตัวเพื่อการพบลูกค้าและเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำค่ายอาสา การทำค่ายผู้นำ และกิจกรรมนิสิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยวและการโรงแรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อรองรับอุตสาหกรรมบริการ โดยมีการรณรงค์ในเรื่องการแต่งกายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2560ก) ที่กล่าวว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ระบุว่า การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม รวมถึงการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และการสร้างบุคลิกภาพที่ดีตามแนวคิดของ เฮอร์เนส อาร์ฮิลการ์ด

(2505) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านเกณฑ์การประเมิน

ผู้บริหารทั้งห้าท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า “การได้งานทำ” ไม่ได้เน้นเพียงคะแนนการสอบ แต่ยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม และการที่นิสิตได้รับการจ้างงานหลังจากการฝึกงานในองค์กรที่เห็นศักยภาพในการทำงานของนิสิต ซึ่งทำให้พวกเขามีความสุขในงานและมีโอกาสเติบโตในสายงาน การที่นิสิตได้รับงานก่อนเรียนจบสะท้อนให้เห็นผลสำเร็จบางประการจากศิษย์เก่าที่ทำงานในสายงานที่ตรงกับการเรียน มีความสุขในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Haimann & Scott (1974) ที่กล่าวว่า นโยบายและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจถือเป็นแนวทางดำเนินการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค (2565) ที่กล่าวว่า การสำรวจสามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแรงงานไทย โดยทักษะต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจในการอ่าน ทักษะดิจิทัล และทักษะอารมณ์สังคม (Social and Emotional Skills) ซึ่งมีผลต่อผลตอบแทนในการทำงาน เช่นเดียวกับทักษะชีวิต (Non-Cognitive Skills) ที่มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน

ด้านอุปสรรค

ผู้บริหารท่านที่ สอง สาม สี่ และ ห้า ได้แสดงความคิดเห็นที่ตรงกันคือ “ไม่มีอุปสรรค” กล่าวคือ พบว่าไม่มีอุปสรรคการจากดำเนินงานเชิงนโยบาย โดยผู้บริหารท่านที่หนึ่งให้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ มีปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตบางส่วนเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีการแก้ปัญหาโดยการโปรโมทผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆที่นิสิตให้ความสนใจ เพื่อชักจูงให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนานิสิตด้านการมีทักษะความสามารถและการมีบุคลิกภาพที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 5 ท่าน ในเรื่องแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิสิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติ ผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 5 ท่าน ไม่ได้สนับสนุนเพียงการทำงานในบริษัทต่างชาติ โดยผู้บริหารท่านที่หนึ่งและสามกล่าวถึงว่าบริษัทสัญชาติไทยเองสามารถขายผ่านออนไลน์และลงทุนผ่านหลักทรัพย์ต่างประเทศได้นั้นสะท้อนให้เห็นว่ามีลูกค้าอยู่ทุกมุมโลก สามารถมองถึงศักยภาพในการทำงานของบริษัทได้เช่นเดียวกับบริษัทต่างชาติ

ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการทำวิจัยและผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำกัด และไม่สามารถเป็นตัวแทนประชากรของผู้บริหารทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นหรืออาจเปลี่ยนรูปแบบการทำวิจัยเป็นเชิงปริมาณและทำการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความรวดเร็วและเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทั่วประเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น
3. การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิสิตสู่การทำงานในบริษัทต่างชาติเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้ศึกษาสามารถเลือกศึกษาส่วนงานอื่นๆ ที่น่าสนใจได้ เช่น การศึกษาความสุขในการทำงานของแรงงานไทยในวัยทำงาน การศึกษาความต้องการผลตอบแทนที่แตกต่างกันในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- Bloom, B. (1964). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Longman.
- Blocher, E. J. (2010). Factors of success in business performance measurement. Prentice Hall.
- กมล โพธิ์เย็น. (2565). ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับศตวรรษที่ 21. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- กรรณิการ์ เรตมอนด์. (2559). บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน. วิทยาศาสตร์การบริหาร.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (อ้างถึงใน พงศ์ศิริ เกื้อวราห์กุล, 2559). การพัฒนาผู้บริหารในยุคสมัยใหม่. สำนักพิมพ์การศึกษา.
- Haimann, T., & Scott, W. G. (1974). Management: A global perspective. McGraw-Hill.
- สันติธาร เสถียรไทย. (2562). การใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์และการพัฒนาทักษะชีวิต. สถาบันการศึกษา.
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (2565). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). การบริหารองค์กร: หลักการและแนวทางการบริหาร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา, & เอกราช โสสิพิมานเวช. (2568). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2).



ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตสูการ ทำงานในบริษัทต่างชาติของคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายและปัจจัยความสำเร็จในการผลิตนิตสูการทำงานในบริษัทต่างชาติของ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจัดทำเพื่อรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายของคณะผู้บริหาร เพื่อเป็น แนวทางสำหรับการวิเคราะห์ในการผลิตนิตสูการทำงานในบริษัทต่างชาติ จึงขอความร่วมมือ จากท่านในการแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล
2. เพศ () หญิง () ชาย
3. อายุ ปี
4. ตำแหน่ง:

ส่วนที่ 2 ด้านนโยบายการดำเนินงาน

2.1 ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นิสิตทำงานในบริษัทต่างชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ทางคณะฯได้รับความนิยมจากการเลือกรับนิสิตเข้าทำงานจากบริษัท
ต่างชาติและเพราะอะไร?

.....

.....

[illegible][illegible][illegible]

3.2 ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จทั้ง 3 ด้าน (ด้านความรู้ ด้านทักษะความสามารถ และ ด้านการมี
บุคลิกภาพที่ดี) จะส่งผลต่อการทำงานในบริษัทต่างชาติยุคปัจจุบันอย่างไร และจะมีการกำหนด
นโยบายให้สอดคล้องหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านจะส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จของนิสิตในข้อ3.2 ดังกล่าว ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ด้านเกณฑ์การประเมิน

4.1 ท่านประเมินความสำเร็จของนิสิตที่ผ่านมาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านประเมินความสำเร็จของนิสิตในปัจจุบันอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 ท่านจะประเมินความสำเร็จของนิสิตในอนาคตอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ด้านอุปสรรค

5.1 สิ่งใดบ้างที่คาดว่าจะเป็อุปสรรคต่อการกำหนดนโยบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 แนวทางการแก้ปัญหาระยะสั้นต่ออุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.3 แนวทางการแก้ปัญหาระยะยาวต่ออุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....