

ทิศทางของหลักสูตร เพื่อตอบสนอง อุตสาหกรรม

ศ.ดร.สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อนุกรรมการ ด้านมาตรฐานและ
คุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
กระทรวง อว.

sura_wng@kku.ac.th



เอกสารบรรยาย

นักวิชาการเผย มหา'ลัยทยอยปิดตัว ปี'63 เหลือไม่เกิน 120 แห่ง มสค.ปิดแล้ว 36 หลักสูตรเหตุไม่มีคนเรียน

วันที่ 4 มกราคม 2561 - 17:47 น.

Facebook Twitter LINE Copy Link



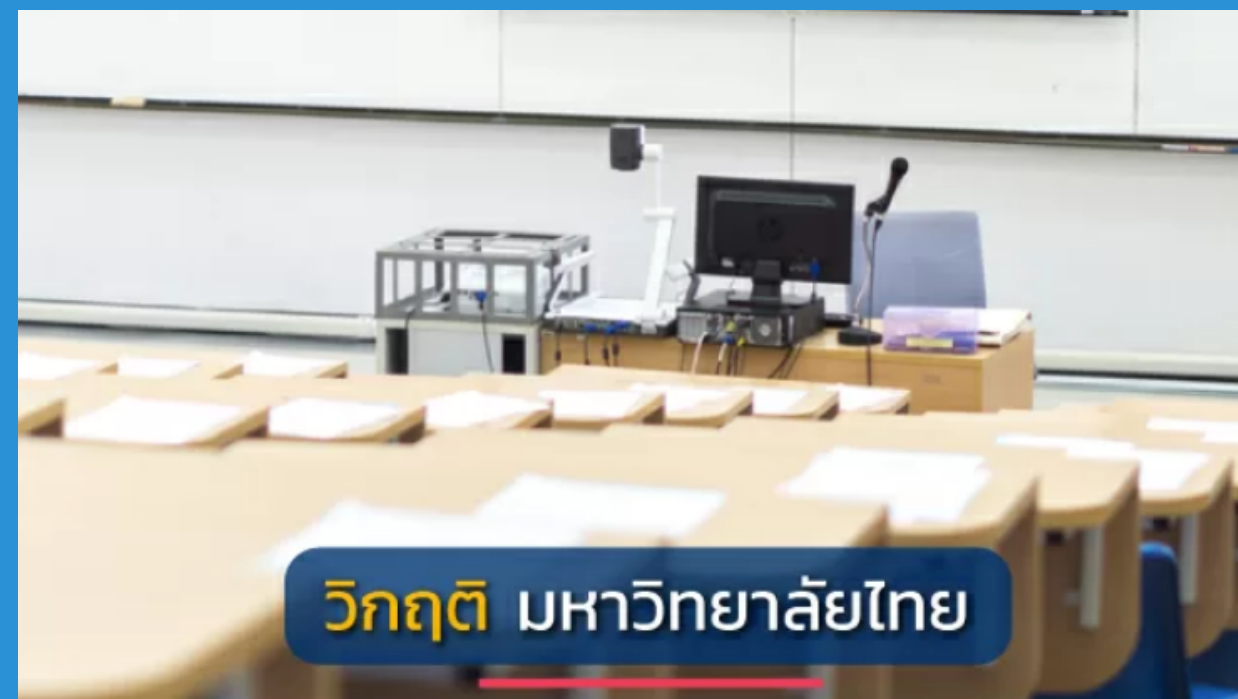
200 แห่ง

ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ปิดไปแล้วจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจุบันเหลือมหาวิทยาลัยอยู่ประมาณ 150 แห่ง

การศึกษา

ทบอ.ถกวิกฤตเด็กกลบปี'63 เหลือ 2 แสนคน มหา'ลัยเล็งปิดคณะตกอับกับ 'สาธารณสุข-บริหาร' มาแรง

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 - 18:22 น.

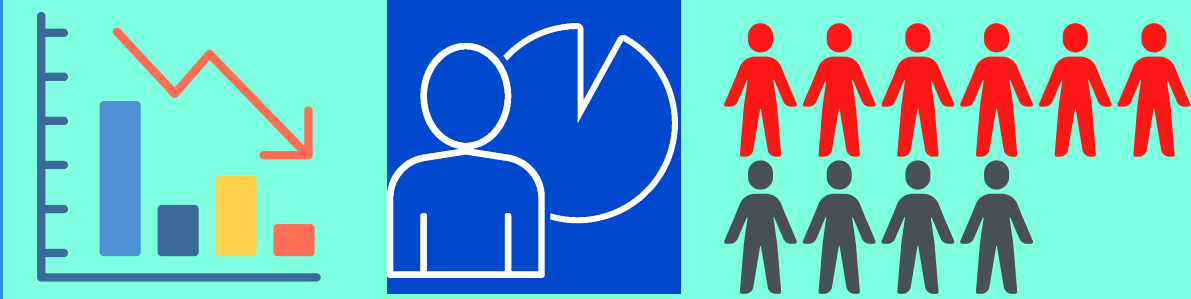


วิกฤติ มหาวิทยาลัยไทย



อีก 5 ปี มหา'ลัยเตรียมเจ๊ง?

แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในปี ค.ศ.2030 (พ.ศ.2573) เด็กไทยที่เรียนจบจะตกงาน 72% การทำงานถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์หรือหุ่นยนต์เอไอ ในส่วนของประเทศไทยถูกแทนที่ด้วยเอไอ ประมาณ 50% ยุโรป 80% (World Bank)



ปี 2505 - 2525 จำนวนเด็กเกิดของไทย 1,000,000-1,200,000 คนต่อปี

- ปี 2550 797,588 คน
- ปี 2560 702,755 คน
- ปี 2561 666.357 คน
- ปี 2562 618,693 คน
- ปี 2563 587,368 คน

สาขาวิชาที่มีแนวโน้มนักศึกษาถดถอย

- บัญชี
- วิศวกรรม
- นิติศาสตร์
- วิทยาศาสตร์
- เศรษฐศาสตร์
- สถิติคณิตศาสตร์
- ปรัชญาประวัติศาสตร์
- วิทยาการคอมพิวเตอร์การจัดการ

ข่าวค่ำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Ageing society

Lower birth rate

Increase number of

universities

No education border

No degree needed



มหาวิทยาลัยไทย

- สอน
- วิจัย
- บริการ

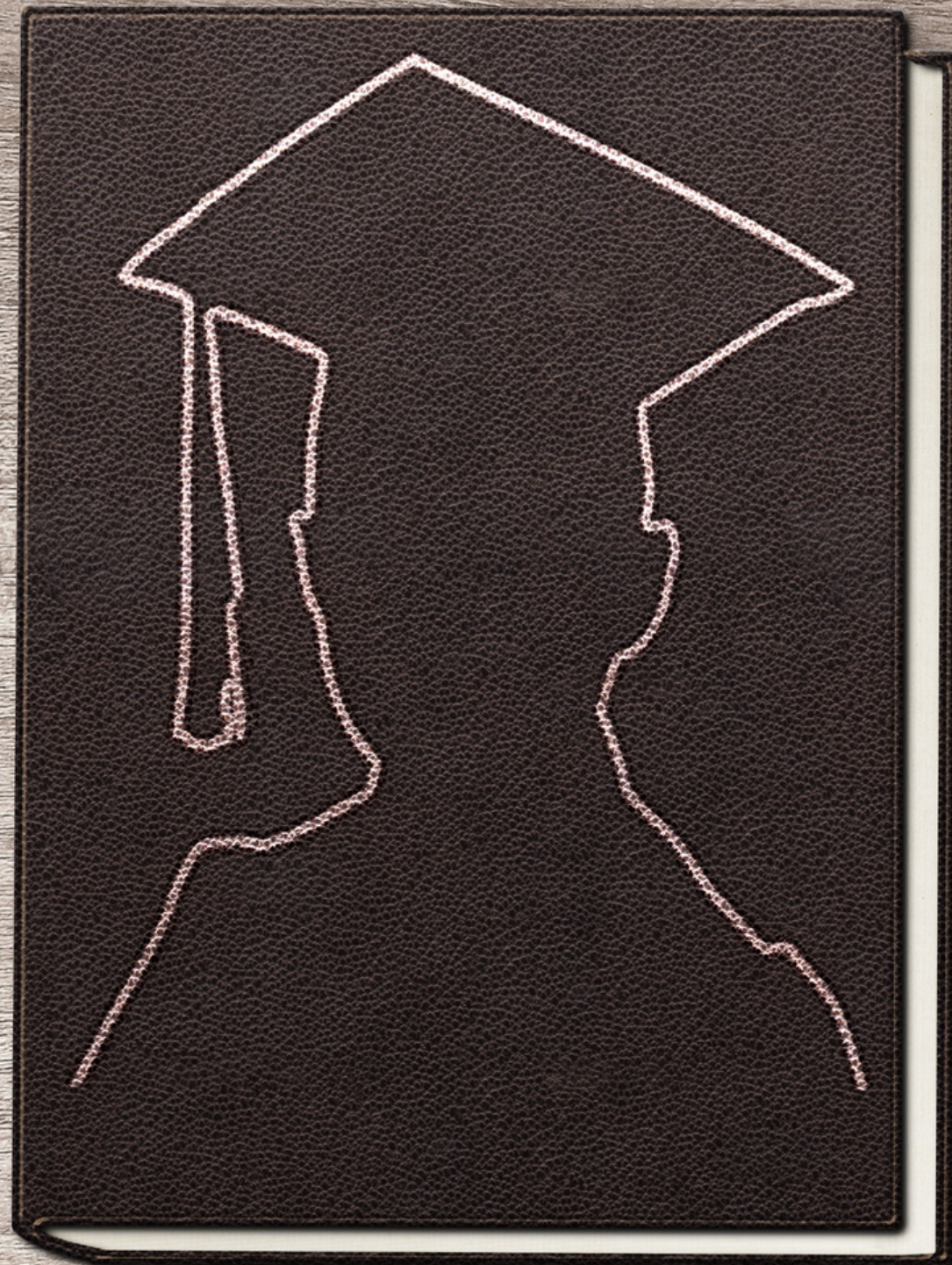
ทำเหมือนกัน
ขาดจุดเด่นของตัวเอง

ปรับเปลี่ยน

สร้างจุดเด่นให้เห็นชัด
ใช้จุดแข็งของตน



การเรียนรู้ในระบบเดิม



ระบบตามหลักสูตรกำหนด

เนื้อหาถูกกำหนดมา

ความคล่องตัวมีน้อย

เป็นรูปแบบเดียวกัน

ไม่เหมาะกับศักยภาพที่แตกต่างกัน



Problems to be solved

UNIVERSITIES

- ผลิตรกำลังคนยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการ
- **สัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์/นักวิจัยมีจำนวนน้อย** และทำงานไม่ตรงสายงาน
- บัณฑิตสายครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ขาดคุณภาพ
- ทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในระดับ ต่ำ
- งานวิจัยไม่มีคุณภาพ/**ไม่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ**

Problems to be solved

BUDGET

-งบประมาณด้าน
การศึกษาสูงเทียบ
กับต่างประเทศ

ADAPTATION

-อุดมศึกษายังไม่
สามารถปรับตัว
รองรับการลงทุน
ขนาดใหญ่ของ
รัฐบาล

STUDENTS

-นักศึกษาในระดับ
ปริญญาตรีมี แนว
โน้มลดลง
-ผลิตบัณฑิตเกิน
ความต้องการของ
ประเทศ ตกงาน

UNIVERSITIES

เปิดหลักสูตรที่มี
ความซ้ำซ้อนกัน และ
ไม่ตรงตามศักยภาพ
ความเชี่ยวชาญของ
สถาบัน

OUR APPROACHES



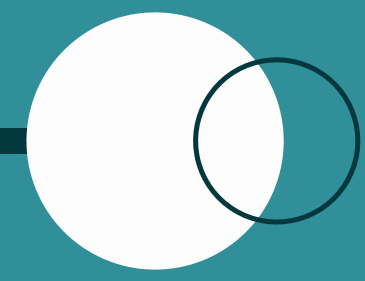
WHAT WE SHOULD DO TO BE SURVIVED?

1. Curriculum redesign
2. Look for our competent
3. Collaborate with the high impact partners
4. Re-Design our internal system
5. Increase HRM of the organisation



TO INCREASE THE COMPETENCY OF OUR CURRICULUM.....

Our competency?
Re-design curriculum
HRM system



หาจุดเด่นของความสามารถของเราที่เด่นกว่าที่อื่น
โดยเอาจุดเด่นนั้นมาทำหลักสูตร

สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่สนับสนุนให้เรา ก้าวกระโดด แต่ต้องเป็น
หน่วยงานที่ไม่ใช่คู่แข่ง



New curriculum development

👍 Recognition 🙌

BRANDING

Non-degree

life-long learning



No boundary

No depart.

No specific fields

Need integration

บัณฑิต
คุณภาพ

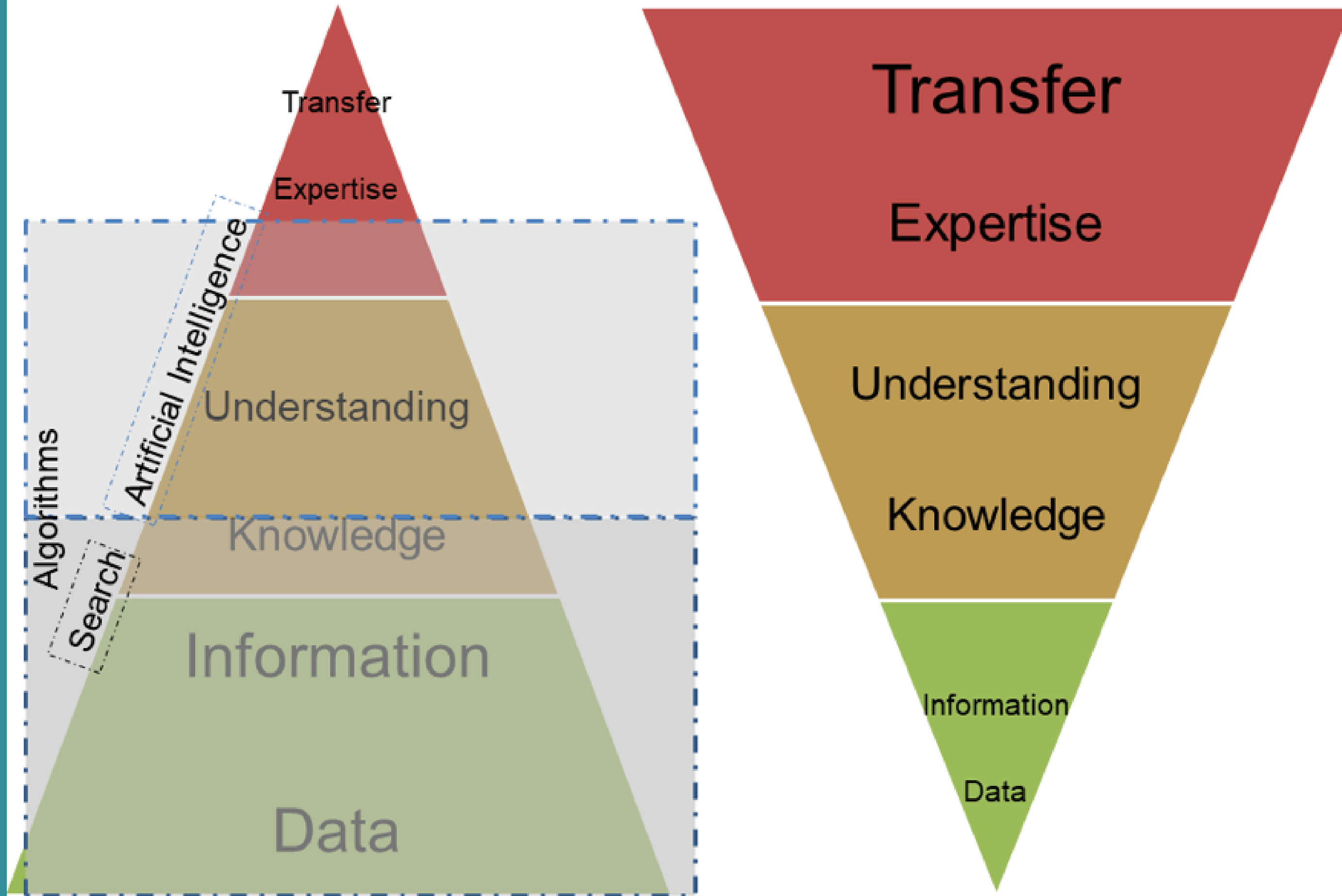
หลักสูตร
คุณภาพ

อาจารย์
คุณภาพ



Flipping the Curriculum

© Center for Curriculum Redesign



Quality

ระบบจัดการ
บริหาร

ตอบโจทย
การเปลี่ยนแปลง

นักศึกษา

การปรับตัว
ของสถาบัน

อาจารย์

จดแข็ง
ร่วมมือ



FIGURE 18

Technologies likely to be adopted by 2025 (by share of companies surveyed)

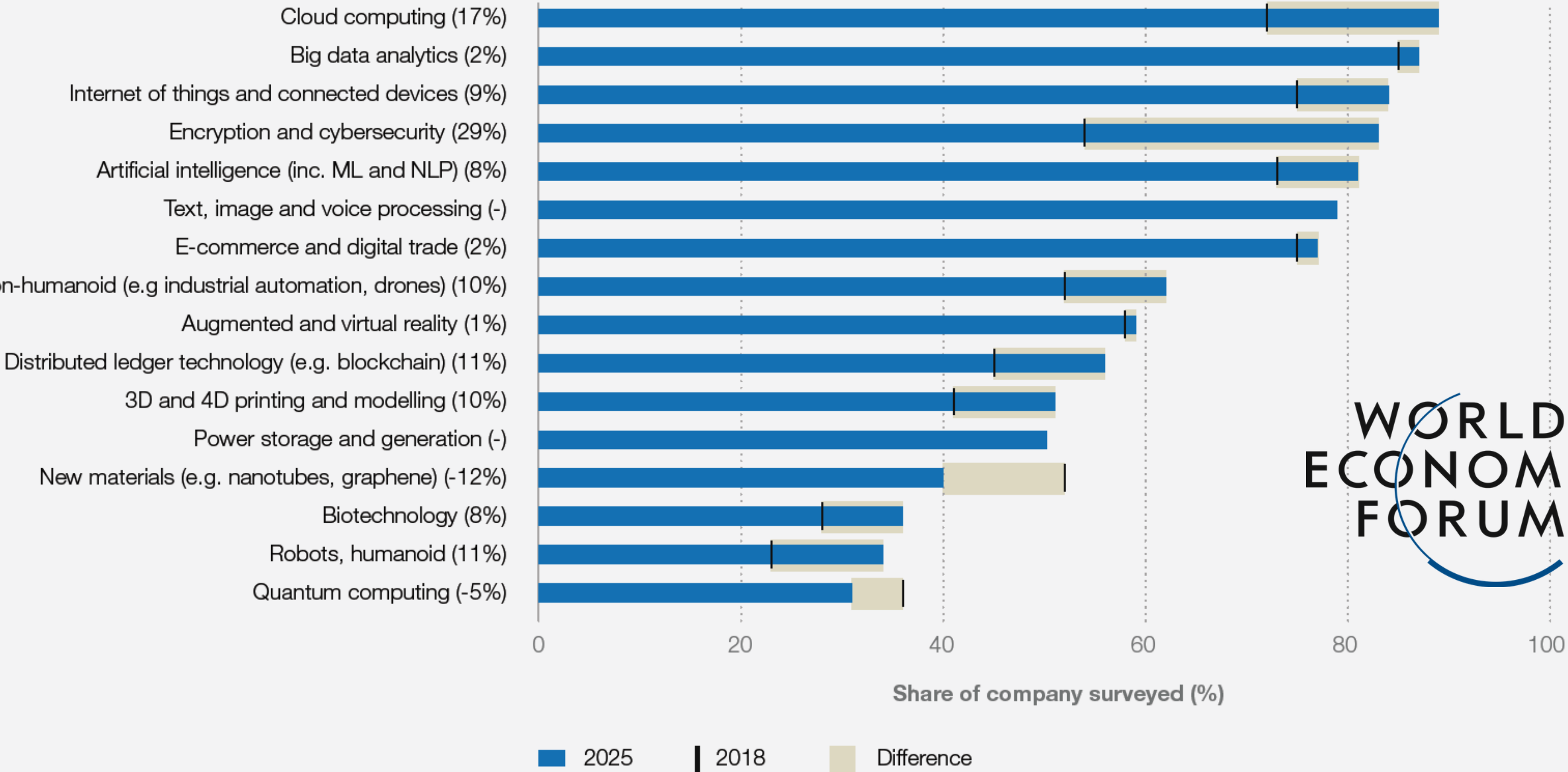
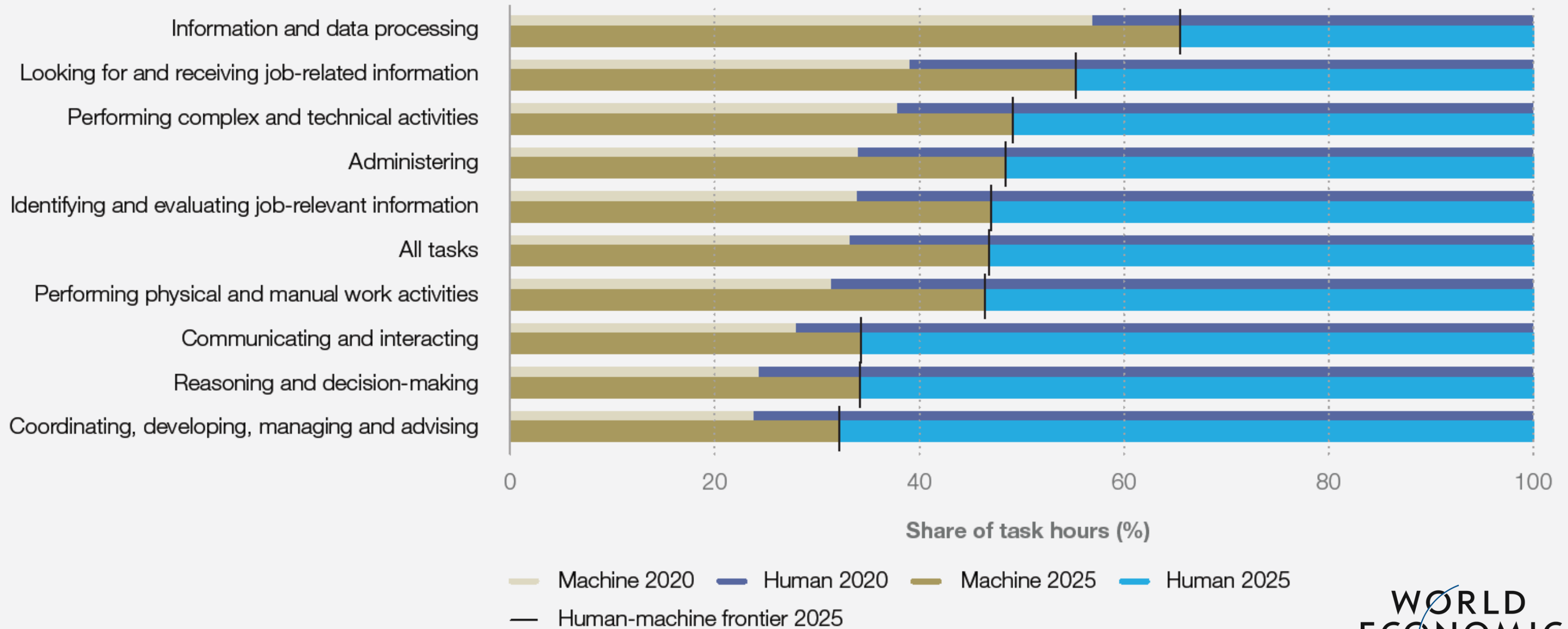


FIGURE 21

Share of tasks performed by humans vs machines, 2020 and 2025 (expected), by share of companies surveyed



Source
 Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.



↗ Increasing demand

1	Data Analysts and Scientists
2	AI and Machine Learning Specialists
3	Big Data Specialists
4	Digital Marketing and Strategy Specialists
5	Process Automation Specialists
6	Business Development Professionals
7	Digital Transformation Specialists
8	Information Security Analysts
9	Software and Applications Developers
10	Internet of Things Specialists
11	Project Managers
12	Business Services and Administration Managers
13	Database and Network Professionals
14	Robotics Engineers
15	Strategic Advisors
16	Management and Organization Analysts
17	FinTech Engineers
18	Mechanics and Machinery Repairers
19	Organizational Development Specialists
20	Risk Management Specialists

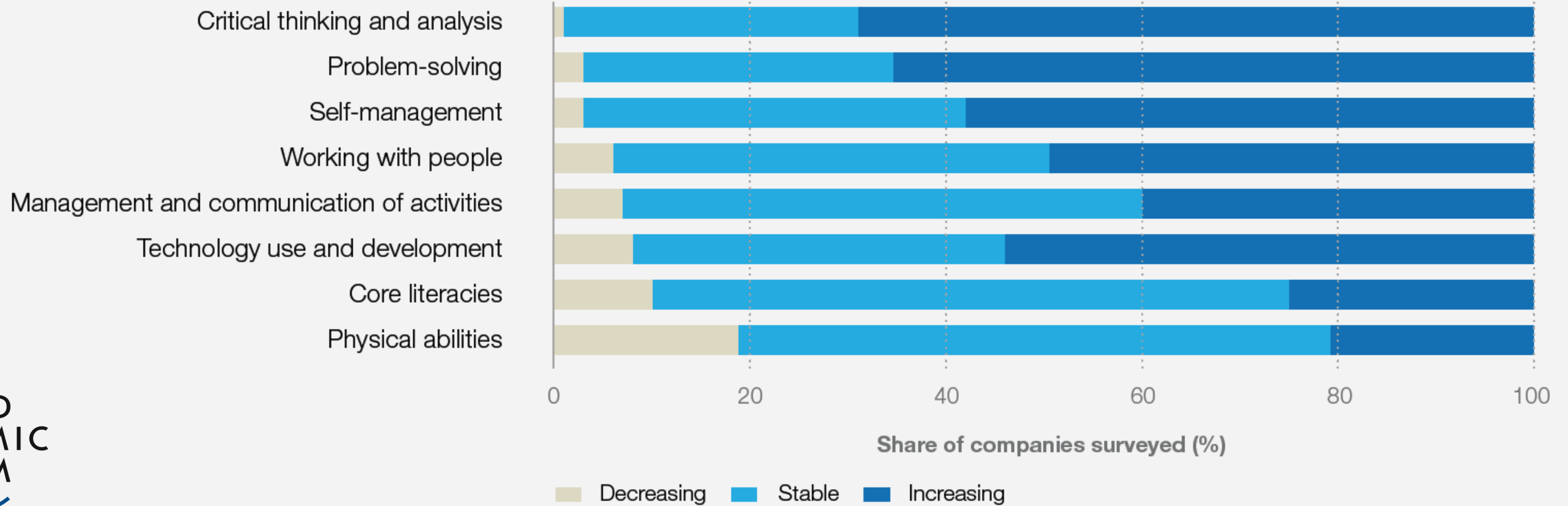
↘ Decreasing demand

1	Data Entry Clerks
2	Administrative and Executive Secretaries
3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Accountants and Auditors
5	Assembly and Factory Workers
6	Business Services and Administration Managers
7	Client Information and Customer Service Workers
8	General and Operations Managers
9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Financial Analysts
12	Postal Service Clerks
13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Relationship Managers
15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Door-To-Door Sales, News and Street Vendors
17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Human Resources Specialists
19	Training and Development Specialists
20	Construction Laborers

FIGURE 27

Perceived skills and skills groups with growing demand by 2025, by share of companies surveyed

A. Relative importance of different skill groups



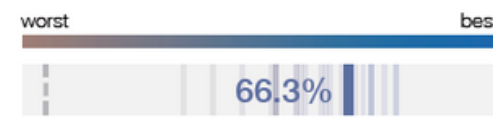
Malaysia

16,231,000

Education & skills

Digital skills among active population*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



Attainment of basic education

2016



Business relevance of basic education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



Attainment of advanced education

2016



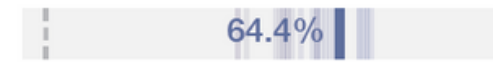
Business relevance of tertiary education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



Supply of business-relevant skills*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



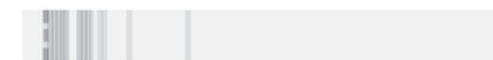
Unempl. rate among workers with adv. educ.

—



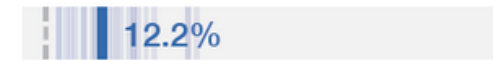
Unempl. rate among workers with basic educ.

—



Share of youth not in empl., educ. or training

2020



Jobs & work

Labour force participation

2018



Vulnerable employment

2020



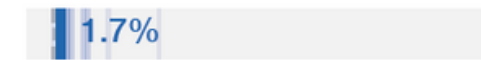
Working cond. impact of gig economy*

2020



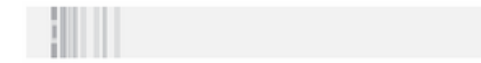
Unemployment rate

2018



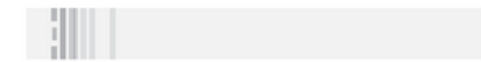
Unemployment rate

—



Unemployment, monthly

—



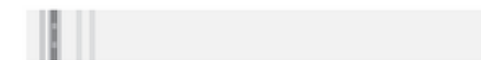
Unemployment rate change

—



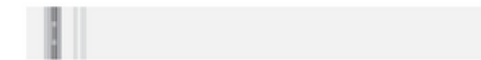
Unemployment rate change, women

—



Unemployment rate change, men

—



* The figures presented for these indicators are rebased 0-100% progress scores, with 0 being the worst performance, and 100 being the best performance.

Average reskilling needs

Share of workforce of companies surveyed within this data

DURATION OF RESKILLING

Less than 1 month
33.4%

3 to 6 months
16.2%

1 to 3 months
21.7%

6 to 12 months
11.6%

Over 1 year
17%

Thailand

47,215,919

Education & skills

Digital skills among active population*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



Attainment of basic education

2016



Business relevance of basic education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



Attainment of advanced education

2016



Business relevance of tertiary education*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



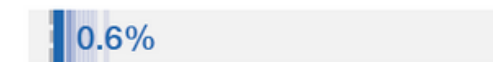
Supply of business-relevant skills*

WEIGHTED AVERAGE 2019-2020



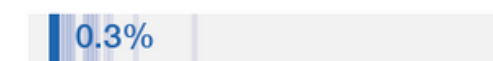
Unempl. rate among workers with adv. educ.

2019



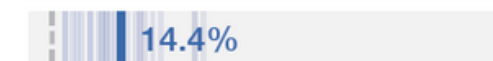
Unempl. rate among workers with basic educ.

2019



Share of youth not in empl., educ. or training

2020



Jobs & work

Labour force participation

2019



Vulnerable employment

2020



Working cond. impact of gig economy*

2020



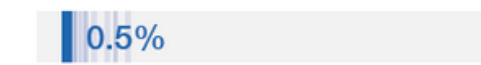
Unemployment rate

2019



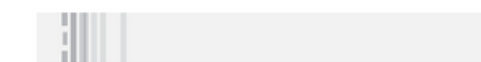
Unemployment rate

Q2 2020



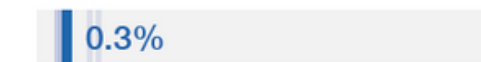
Unemployment, monthly

—



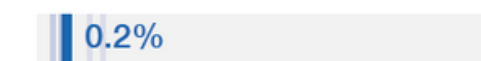
Unemployment rate change

2019- Q2 2020 YOY CH.



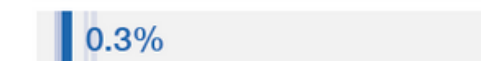
Unemployment rate change, women

2019- Q2 2020 YOY CH.



Unemployment rate change, men

2019- Q2 2020 YOY CH.



* The figures presented for these indicators are rebased 0-100% progress scores, with 0 being the worst performance, and 100 being the best performance.

Average reskilling needs

Share of workforce of companies surveyed within this data

DURATION OF RESKILLING

Less than 1 month
25.2%

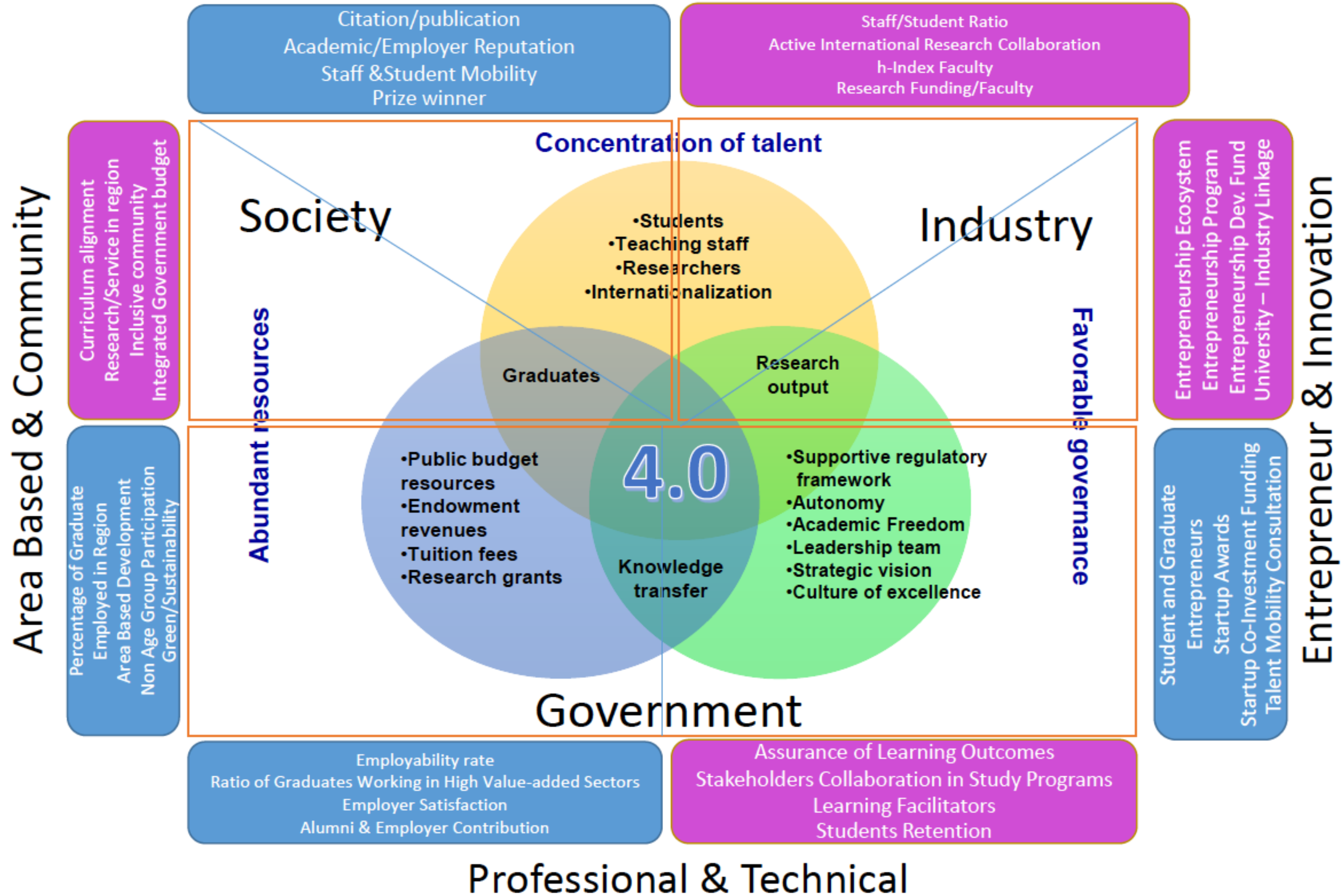
3 to 6 months
17.5%

1 to 3 months
23.1%

6 to 12 months
14.3%

Over 1 year
19.9%

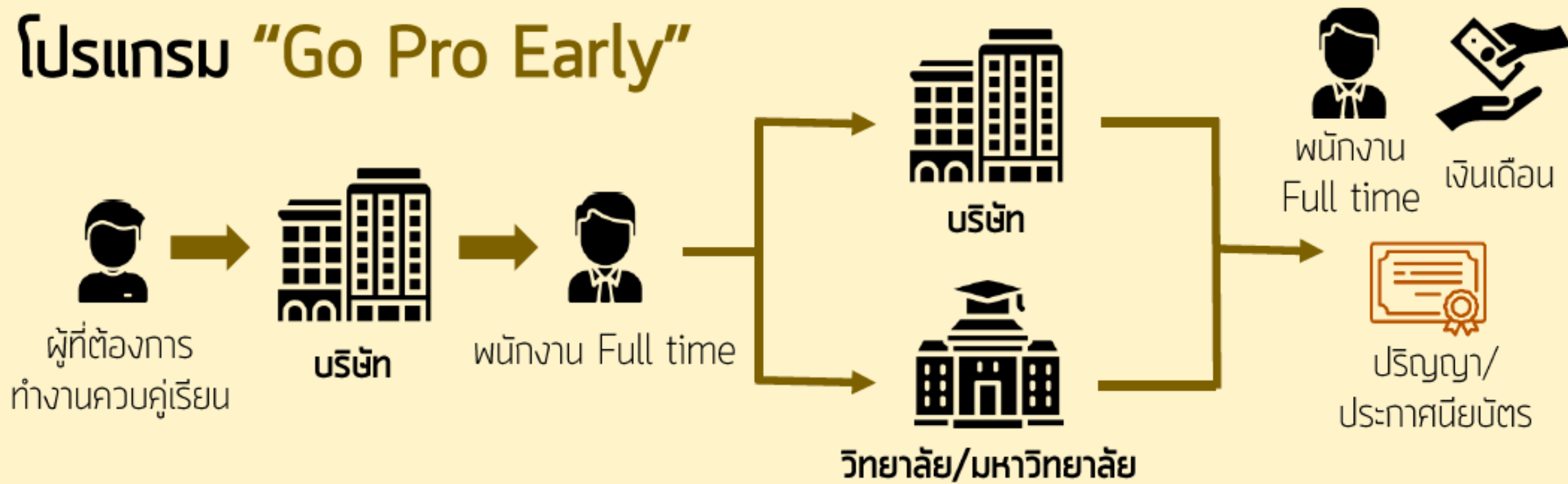
Global & Frontier Research



4.1 The job-first, college included model

 การศึกษาที่ไม่กระทบการทำงาน/ภาระส่วนตัว สามารถเรียนควบคู่กับทำงานได้

โปรแกรม "Go Pro Early"



ตัวอย่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการที่เข้าร่วม



จุดเด่น

- เพื่อดึงดูดคนเก่ง รักษาพนักงานไว้ในระยะยาว และพัฒนาให้พนักงานมีทักษะตรงกับการทำงานจริง
- **ผู้เรียนทำงานเป็นพนักงาน Full time พร้อมกับเรียน** ได้รับทั้งเงินเดือน และปริญญา/ประกาศนียบัตร
- **บริษัทออกค่าเล่าเรียนให้กับผู้เรียนที่เริ่มต้นทำงาน**
- เรียน online ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความยืดหยุ่น
- เพิ่มอัตราการเรียนจบ และลดค่าใช้จ่ายให้กับผู้เรียน

ที่มา: 1) <https://kaplan.com/universities/kaplan-university-partners/>
2) <https://workingnation.com/kaplan-education-study-job-first-college-model/> สรุปโดย สวช.



ประเด็นปลดล็อกหากดำเนินการในประเทศไทย

- จำนวนหน่วยกิตของวิชาศึกษาทั่วไปที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น
- การกำหนดบริษัทเฉพาะกลุ่ม SET ในการผลิตบัณฑิตร่วม

การประชุมระดมความคิดเห็น
กลไกนวัตกรรมการศึกษา
(Higher Education Sandbox)
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ

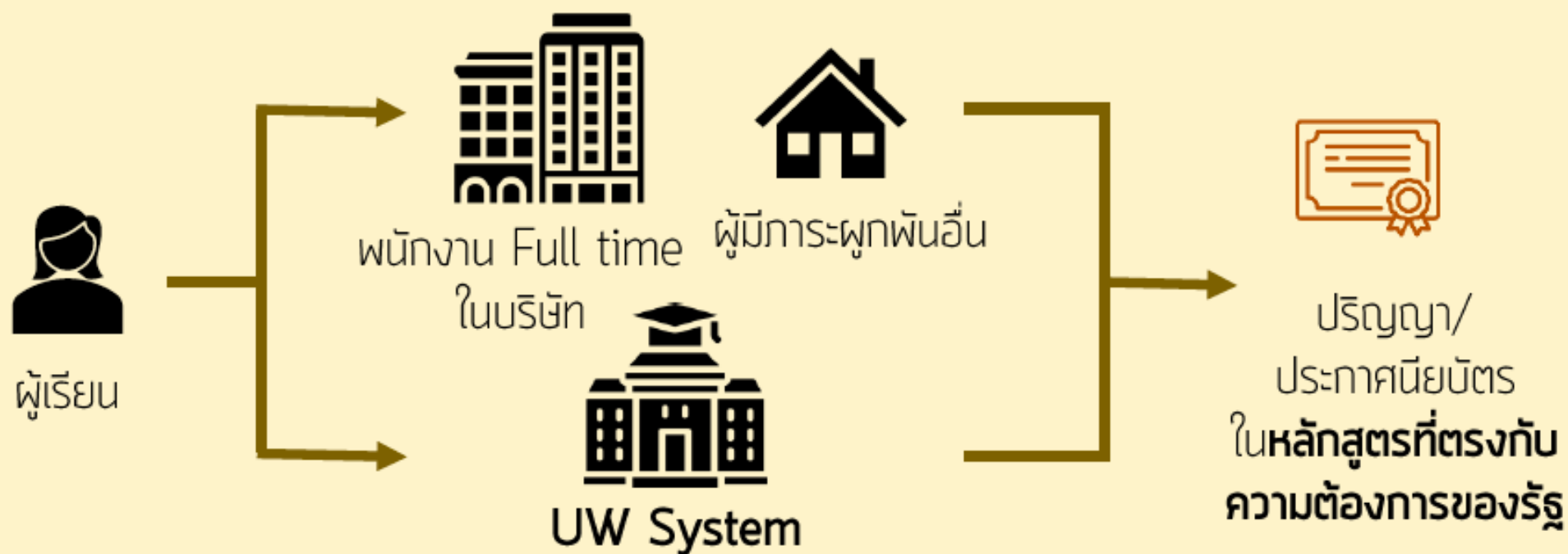


4.2 Self-paced, competency-based degree program



การศึกษาที่ไม่กระทบการทำงาน/ภาระส่วนตัว สามารถเรียนควบคู่กับทำงานได้

University of Wisconsin Flexible Option Platform



จุดเด่น

- เรียน online ควบคู่การทำงานหรือดูแลครอบครัว
- ผู้เรียนออกแบบแผนการเรียนได้เอง
- เทียบโอนหน่วยกิตจากสถาบันอื่น และสะสมหน่วยกิตจนได้รับวุฒิการศึกษา
- ไม่กำหนดจำนวนชั่วโมงในชั้นเรียน และเวลาเรียนตามภาคการศึกษา
- เน้นการประเมินจากสมรรถนะมากกว่าเวลาเรียน



ประเด็นปลดล็อกหากดำเนินการในประเทศไทย

- การกำหนดเวลาเรียนขั้นต่ำในระดับ ป.ตรี
- การเทียบโอนหน่วยกิตจากสถาบันอื่น
- การกำหนดเวลาเรียนในสถาบันฯ

การประชุมระดมความคิดเห็น
กลไกนวัตกรรมอุดมศึกษา
(Higher Education Sandbox)

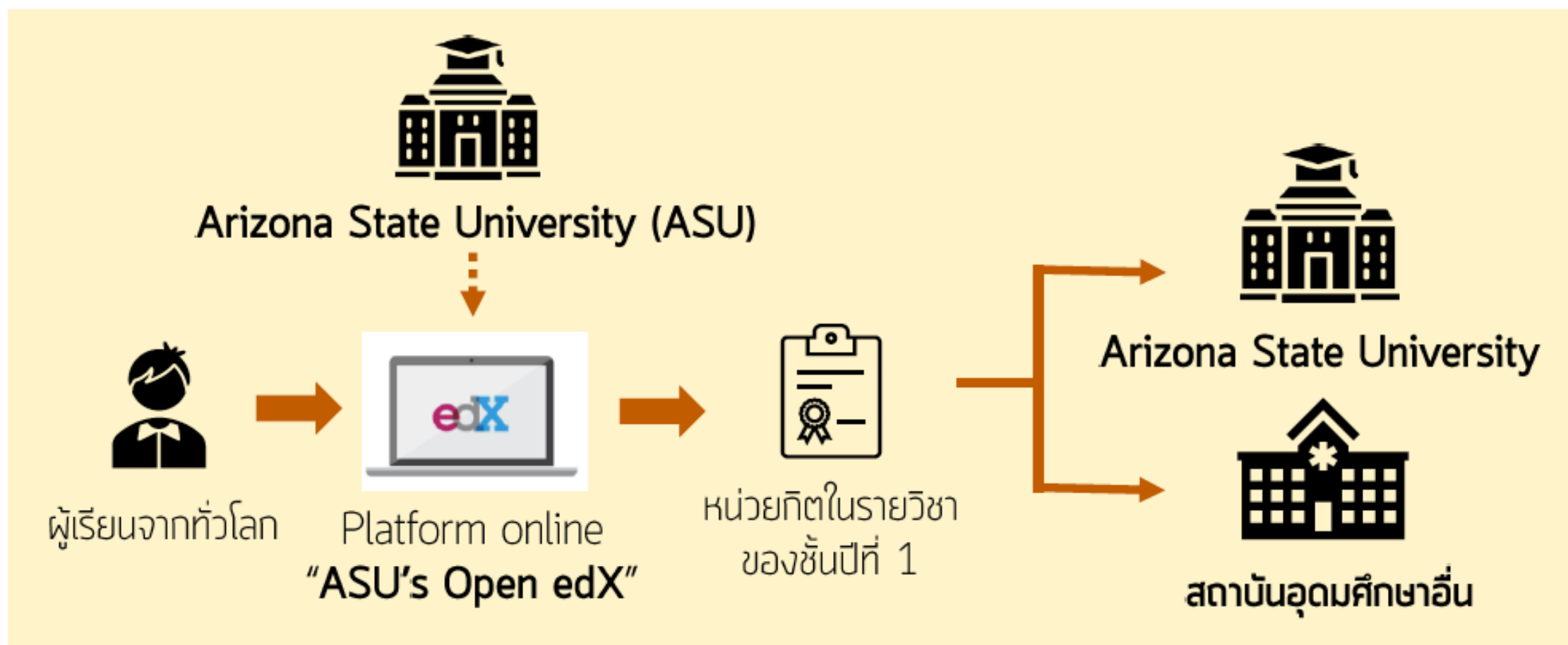
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ

ที่มา: 1. <https://flex.wisconsin.edu/>

2. http://commcorp.org/wp-content/uploads/2018/04/DILL-page_UW-Flexible-Option-University-of-Wisconsin-System-Profile.pdf สรุปโดย สอวช.

4.3 Earned Admission Program

 การศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา



จุดเด่น

- ทางเลือกใหม่ในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ
- ผู้เรียนสามารถเข้าเรียนในรายวิชาของชั้นปีที่ 1 ที่เปิดสอนที่ ASU ในรูปแบบ online ได้จากทั่วโลก โดยไม่มีค่าใช้จ่าย
- เสียค่าใช้จ่ายเมื่อสอบผ่านในรายวิชา และต้องการได้รับหน่วยกิต
- สามารถถ่ายโอนหน่วยกิตไปใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่รองรับได้

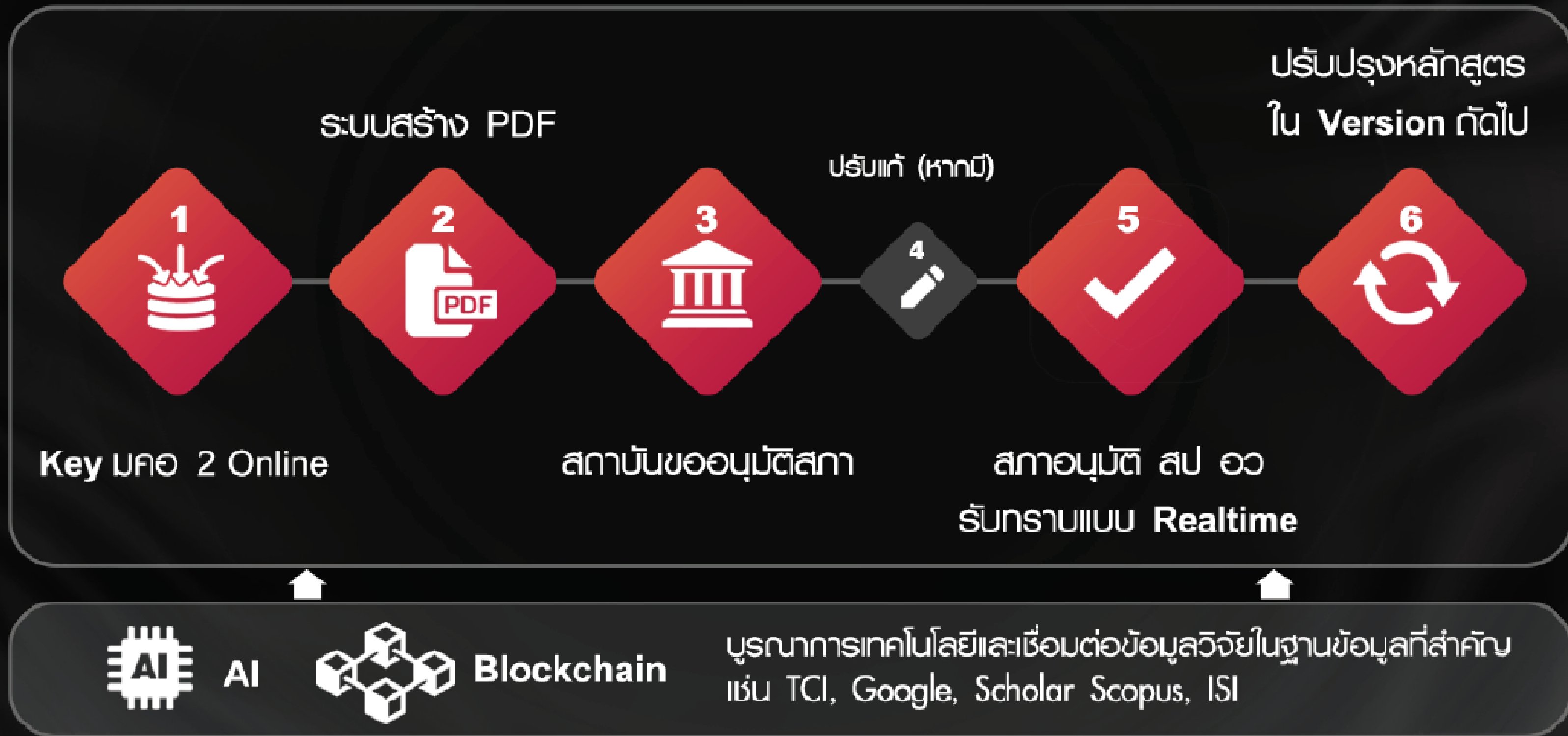


ประเด็นปลดล็อคหากดำเนินการในประเทศไทย

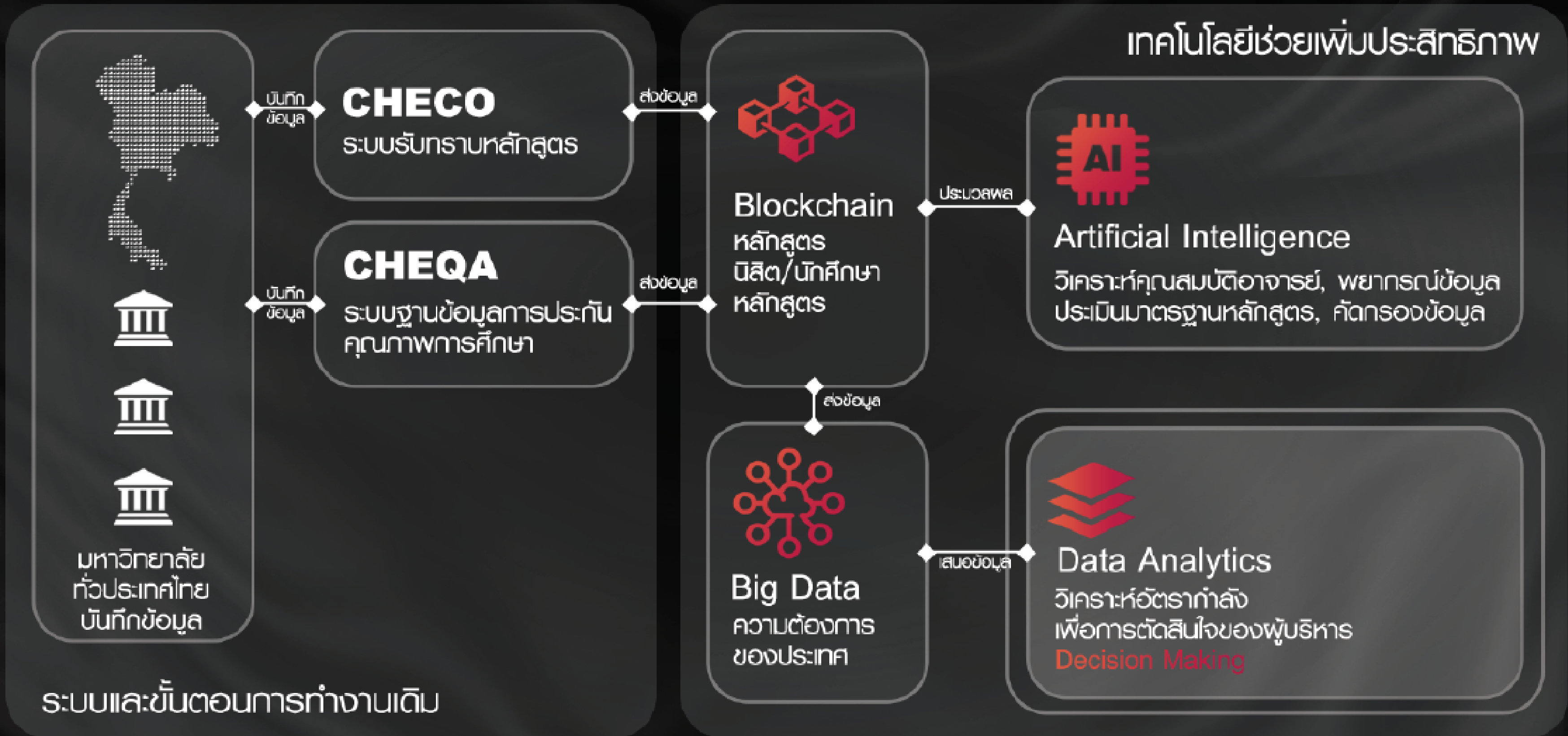
- การกำหนดเวลาเรียนในสถาบันฯ
- การกำหนดให้เทียบโอนหน่วยกิตได้ไม่เกิน 3/4 ของหน่วยกิตรวม

การปรับปรุงกระบวนการรับทราบหลักสูตรออนไลน์

CHECO



การปรับปรุงกระบวนการรับทราบหลักสูตรออนไลน์



ระบบและขั้นตอนการทำงานเดิม

CONCLUSION

TAKE A LOOK IN SIDE

- จุดแข็งของมหาวิทยาลัย เพื่อเอามาเป็นตัวนำ
- วางระบบการบริหารจัดการหลักสูตร
- วางระบบ HRM ที่สอดคล้อง

POLICY

- นโยบายของประเทศ
- ทิศทางเศรษฐกิจ
- แนวโน้มที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง
- ปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ

SYSTEM DESIGN

- วางแผน ระบบการจัดหลักสูตร
- วางแผนการทำงานร่วมกับหลายคณะ
- วางแผนหา partners

MONITORING

- ประเมินผล
- ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้อง พันธกิจและรูปแบบ
- ให้เข้ากับตำแหน่งของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการกำหนดไว้



Thank You