



INN@ *Tourism*

โปรแกรมฝึกอบรมการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย-ภาคธุรกิจ และ
บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

งาน 3.1

มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย



Co-funded by
the European Union

ข้อมูลส่งมอบ

เลขที่ข้อตกลงการให้ทุน	101129247 — INNO4Tourism — ERASMUS-EDU-2023-CBHE
ตัวย่อโครงการ	INNO4Tourism
ชื่อโครงการ	หลักสูตรนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีพของแรงงานด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
ระยะเวลาของโครงการ	36 เดือน – 01/12/2023 – 30/11/2026
เลขที่อ้างอิงโครงการ	101129247
WP	3: การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ภาระงาน	T3.1 โปรแกรมฝึกอบรมการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย-ภาคธุรกิจและบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
งาน	D3.1 โปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจและบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
สถานะ	ฉบับสมบูรณ์
ฉบับที่	2.0
หน่วยงานความรับผิดชอบ	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย
ระดับการเผยแพร่	สาธารณะ
วันครบกำหนด	31/10/2024
วันที่ส่ง	24/10/2024

ผู้ประสานงานโครงการ

สถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อีเมล	tatiyaporn.j@phuket.psu.ac.th
ที่อยู่	คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตภูเก็ต) 80 หมู่ 1 ถนนวิชิตสงคราม อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต 83120

ประวัติการปรับปรุง

ฉบับ	วันที่	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียด
แรก	17.09.24	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย	
ฉบับสมบูรณ์	23.10.24	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย	

รายชื่อผู้แต่ง

ชื่อ	สถาบัน
Adjunct Lecturer Dr. Sofia Gkarane	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย
Prof. Dr. Chris Vassiliadis	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย
Prof. Dr. Jason Papathanasiou	มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย

บทสรุปโครงการ

หลักสูตรนวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีพของแรงงานด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน (INNO4Tourism) (รหัสโครงการ: 101129247 - INNO4TOURISM - ERASMUS-EDU-2023-CBHE) ถือเป็น โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับทุนสนับสนุนภายใต้โครงการ ERASMUS-EDU-2023-CBHE วัตถุประสงค์ทั่วไปของโครงการ INNO4Tourism คือ การสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานแก่นักศึกษาและบัณฑิตใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะและความรู้ของแรงงานในปัจจุบันโดยผ่านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรที่เกี่ยวข้องในยุโรป โครงการดังกล่าวจะถ่ายทอดความเชี่ยวชาญและแนวทางปฏิบัติที่ดีของยุโรปซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาและระบบการศึกษาของเอเชียให้สามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม โครงการนี้ได้เสนอให้มีการสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่ออัปเดตปรับปรุงและพัฒนาการอุดมศึกษาในภูมิภาคเอเชีย โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจและสังคม การเติบโต และความมั่งคั่งของประเทศหุ้นส่วนในภูมิภาคอาเซียน การลดลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเปราะบาง และความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

โครงการนี้ได้เสนอแนวทางการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพสำหรับความท้าทายระดับโลก โดยการนำเสนอนโยบายและโครงการริเริ่มที่เกี่ยวข้องของสหภาพยุโรป ซึ่งสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนรวมถึงเศรษฐกิจสีเขียว อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่สหภาพยุโรปให้ความสำคัญ ด้วยเหตุนี้ โครงการฯ จึงมุ่งหวังที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. ปรับปรุงข้อเสนอทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาและการเข้าถึงหลักสูตรนวัตกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของนักศึกษาในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์ที่ไม่มีปริญญญา (เช่น การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน - การท่องเที่ยวที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ - ผู้ประกอบการและการจัดการด้านการท่องเที่ยว ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านอารมณ์/สังคม เช่น การแก้ปัญหา การบริหารเวลาและการทำงานเป็นทีม)
2. พัฒนาทักษะของนักศึกษาในปัจจุบันและอนาคตในโปรแกรมการบริการและการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ยกระดับ/เพิ่มทักษะให้กับแรงงานในภาคการบริการและการท่องเที่ยว รวมถึงบัณฑิตใหม่ เพื่อแก้ปัญหาช่องว่าง/ความต้องการของตลาดและเพิ่มโอกาสการจ้างงาน
4. เสริมสร้างทักษะของบุคลากร/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมการเรียนรู้อิงผู้ประกอบการเข้าสู่หลักสูตรที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาทักษะการสอนของอาจารย์ในโปรแกรมการบริการและการท่องเที่ยว (รวมถึงการสอนและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนและแก้ปัญหาเป็นหลัก)

- 
6. เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ในการสร้างความร่วมมือเชิงรุกกับภาคการบริการและการท่องเที่ยว หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง และการให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวมแก่นักศึกษาและบัณฑิตในสาขาการบริการและการท่องเที่ยว
 7. เพิ่มการเข้าถึงบริการด้านอาชีพที่ทันสมัยและครอบคลุมสำหรับนักศึกษาและบัณฑิต
 8. เสริมสร้างความร่วมมือเชิงรุกระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคธุรกิจ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างข้อกำหนดของนายจ้างและข้อเสนอของสถาบันอุดมศึกษาในภาคการบริการและการท่องเที่ยว

สารบัญ

บทสรุปโครงการ	4
รายการตัวย่อ	7
บทสรุปผู้บริหาร	8
โมดูล 1 กลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	10
หน่วยที่ 1.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	11
หน่วยที่ 1.2 ความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	12
หน่วยที่ 1.3 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจในยุโรป	15
หน่วยที่ 1.4 การพัฒนากิจกรรมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	17
หน่วยที่ 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค)	20
หน่วยที่ 1.6 กลไกสนับสนุนความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	24
โมดูล 2 – บริการด้านอาชีพองค์กรร่วม	29
หน่วยที่ 2.1 ความต้องการด้านแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องของสถาบันอุดมศึกษาและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	30
2.1.1. ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา	36
หน่วยที่ 2.2 ความสำคัญของการบริการด้านอาชีพแบบองค์กรร่วม	39
2.2.1. ส่วนสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์กรร่วม	40
2.2.2. กรณีศึกษาของศูนย์บริการด้านอาชีพ มหาวิทยาลัย Macedonia	48
หน่วยที่ 2.3 การบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว	52
หน่วยที่ 2.4 แนวทางปฏิบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันอุดมศึกษา (หลักฐานจากประเทศในยุโรป)	57
โมดูล 3: การจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์กรร่วม (คู่มือสำหรับสถาบันอุดมศึกษา)	64

หน่วยที่ 3.1 การนำแนวทางของสถาบันมาปฏิบัติเพื่อจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และ กลไกบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม	65
หน่วยที่ 3.2 การตรวจสอบรายการปฏิบัติงานเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา.....	66
หน่วยที่ 3.3 กรอบแผนสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม	91
บทสรุป	94
ภาคผนวก – หลักสูตรของโมดูล	101
ก.1 กลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ	101
ก.2 บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม	102
ก.3 การจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจและบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม (คู่มือสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา)	104

รายการตัวย่อ

ตัวย่อ	ความหมาย
COM	Commercialization of R&D (การนำวิจัยและพัฒนาไปใช้ในเชิงพาณิชย์)
EIT	European Institute of Innovation & Technology (สถาบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งยุโรป)
ENT	Entrepreneurship (การเป็นผู้ประกอบการ)
EUI	European Universities Initiative (การริเริ่มของมหาวิทยาลัยในยุโรป)
HEI	Higher Education Institution (สถาบันอุดมศึกษา)
KICs	Knowledge and Innovation Communities (ชุมชนด้านความรู้และนวัตกรรม)

LLL	Lifelong Learning (การเรียนรู้ตลอดชีพ)
PM	Professional Mobility (โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาชีพ)
R&D	Research and Development (การวิจัยและพัฒนา)
SM	Student Mobility (โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา)
SMEs	Small-Medium Enterprises (วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม)
UBC	University-Business Cooperation (ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ)

บทสรุปผู้บริหาร

โปรแกรมการฝึกอบรมนี้เป็นส่วนสำคัญของ Work Package 3 ด้านการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้โครงการ Inno4Tourism โดยเป้าหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมคือการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) พร้อมคำแนะนำที่ละเอียดถี่ถ้วนในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือ UBC ที่มีประสิทธิภาพและการให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวมแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 โมดูล ดังนี้

● โมดูล 1 - กลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

ส่วนนี้ครอบคลุมถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) พร้อมทั้งนำเสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ UBC ของประเทศในยุโรป นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการพัฒนากิจกรรม UBC (ในด้านการศึกษา การวิจัย การสร้างคุณค่า และการจัดการ) รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและขัดขวางการดำเนินงานของ UBC อีกทั้งยังแนะนำกลไกสนับสนุน UBC ในด้านนโยบาย กลยุทธ์ โครงสร้าง และการดำเนินงาน

● โมดูล 2 - บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

โมดูลนี้เน้นการสำรวจเชิงลึกเกี่ยวกับบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษา บัณฑิตใหม่ และศิษย์เก่า โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับความต้องการของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยระบุองค์ประกอบสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม (รวมถึงการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ กลยุทธ์การทำงาน การระบุทักษะที่

ตลาดแรงงานต้องการผ่านการสำรวจประจำปี เครือข่ายศิษย์เก่า การมีส่วนร่วมของธุรกิจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โอกาสการเรียนรู้ผ่านการทำงาน/การฝึกงาน และกลไกการประเมินความพร้อมในการทำงาน) นอกจากนี้ยังนำเสนอกรณีศึกษาของศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย พร้อมกับแนวปฏิบัติที่ดีจากยุโรปเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันอุดมศึกษา (HEIs)

● **โมดูล 3 - การจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม (คู่มือสำหรับสถาบันอุดมศึกษา)**

โมดูลนี้เน้นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติเพื่อช่วยให้สถาบันอุดมศึกษา (HEIs) วางแผนการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม โดยเน้นแนวทางที่ครอบคลุมทั้งสถาบัน พร้อมทั้งแนะนำขั้นตอนและเครื่องมือที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อช่วยให้ HEIs รวมกลไก UBC และกรอบบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการนำเสนอรายการตรวจสอบการดำเนินงานที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ HEIs จัดระเบียบและปรับปรุงศูนย์บริการด้านอาชีพของตนได้ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอกลไกโครงสร้างสำหรับการพัฒนาแผนเฉพาะของ HEIs ในการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม รวมถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการนำร่องและกระบวนการติดตามและประเมินผล (M&E)

วัตถุประสงค์สำคัญของโปรแกรมนี้ประกอบด้วย:

- ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและสามารถจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC)
- มอบทักษะให้ผู้เข้าร่วมในการออกแบบบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษา บัณฑิต และศิษย์เก่า
- สนับสนุนเครื่องมือเชิงปฏิบัติให้แก่บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามกรอบงานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) และบริการด้านอาชีพให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

โปรแกรมนี้จะใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ของแต่ละโมดูลได้ เช่น การบรรยาย กรณีศึกษา และการอภิปรายกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน่วย

โมดูล 1 กลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

บทนำ	โมดูลนี้จะนำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) โดยเน้นความสำคัญของ UBC สำหรับสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) และนำเสนอกรอบนโยบายที่สนับสนุน UBC ในระดับยุโรป นอกจากนี้ยังสำรวจการพัฒนากิจกรรม UBC ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ UBC และกลไกที่สนับสนุนความร่วมมือเหล่านี้ ซึ่งแต่ละหน่วยจะมีการเสนอหลากหลายกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมทำความเข้าใจกับแนวคิดและสามารถนำไปใช้ในบริบทของสถาบันของตนได้
ผลการเรียนรู้	เมื่อสิ้นสุดโมดูลนี้ ผู้เข้าร่วมจะ: ✓ เข้าใจแนวคิดของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) และประโยชน์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ ✓ ค้นคว้านโยบายที่เกี่ยวข้องกับ UBC และแนวปฏิบัติที่ดีในยุโรป ✓ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคต่อความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ✓ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ✓ พัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างและรักษาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ✓ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ✓ สร้างวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมภายในมหาวิทยาลัย
สาระการเรียนรู้	หน่วยที่ 1.1: ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ หน่วยที่ 1.2: ความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ หน่วยที่ 1.3 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจในยุโรป หน่วยที่ 1.4 การพัฒนากิจกรรมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

	หน่วยที่ 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค) หน่วยที่ 1.6 กลไกสนับสนุนความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ
--	---

หน่วยที่ 1.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผลกระทบจากการระบาดของ โรคโควิด 19 และความปั่นป่วนทางเศรษฐกิจจากสงครามในยูเครน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ความร่วมมือที่แน่นแฟ้นระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจจะเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรม การศึกษา และการวิจัย (Stieger & Unterweger, 2023)

มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการสร้างและเผยแพร่ความรู้ ในขณะที่ภาคธุรกิจเป็นผู้รับความรู้ (Olszewski, 2021) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรม การวิจัยในปัจจุบันจึงได้เสนอรูปแบบความร่วมมือที่มากขึ้น ซึ่งความรู้จะถูกสร้างร่วมกันผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง (Rossi et al., 2017) ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Olszewski, 2021)

การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความรู้ร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์นั้นได้เน้นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ซึ่งเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มุ่งหวังผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (Stieger & Unterweger, 2023) การมีปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ถือเป็นความร่วมมือที่ออกแบบมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และได้รับความสนใจจากกลุ่มด้านวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้กำหนดนโยบาย เนื่องจากมีศักยภาพในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Orazbayeva & Plewa, 2022)

ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าการถ่ายโอนความรู้แบบง่าย ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่พลวัตของความร่วมมือนี้มากกว่าผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม (Perkmann & Walsh, 2007) ตามที่ Galan-Muros & Davey (2019) กล่าวว่า UBC ขึ้นอยู่กับทรัพยากรหลากหลายประเภทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยสามารถแบ่งออกเป็นทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และทางกายภาพ ก) ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้จัดการของสถาบันอุดมศึกษา (HEI) นักวิจัย อาจารย์ นักศึกษา และผู้ประสานงาน UBC ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในด้านความรู้ ทักษะ และเครือข่าย ข) ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาล ธุรกิจ และ

สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำเป็นสำหรับการวิจัยร่วมและกิจการด้านพาณิชย์ ค) ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ร่วมกันหรือใช้ในระหว่างความร่วมมือ ซึ่งสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการวิจัย

โปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับโครงการ Inno4Tourism นี้ ถือเป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) โดยถูกกำหนดให้เป็นกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย ครอบคลุมการมีปฏิสัมพันธ์ในทุกฟังก์ชันหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การศึกษา การวิจัย การสร้างคุณค่า และการจัดการ ซึ่งได้มีการอธิบายเพิ่มเติมในส่วนถัดไป นอกจากนี้ สำหรับการวิจัยในปัจจุบัน คำว่า "ธุรกิจ" จะถูกนำมาใช้เพื่ออ้างถึงองค์กรหลากหลายประเภท รวมถึงสตาร์ทอัพ บริษัท และสถาบันต่าง ๆ ที่สามารถได้รับประโยชน์จากความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่ 1.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	กิจกรรมละลายพฤติกรรม “My UBC experience”
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัวหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) โดยเริ่มต้นจากให้ผู้เข้าร่วมเขียนย่อหน้าสั้น ๆ อธิบายประสบการณ์ UBC ของตน จากนั้นให้แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อแชร์ประสบการณ์ของตนเอง และตัวแทนจากแต่ละกลุ่มออกมาแบ่งปันจุดเด่นของประสบการณ์นั้น ๆ

หน่วยที่ 1.2 ความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

ความรู้ถูกสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และเพิ่มคุณค่าให้กับสังคม (Teixeira et al., 2019) การถ่ายโอนความรู้เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชน (Lamichhane & Sharma, 2010) ดังนั้น การถ่ายโอนความรู้ (หรือรูปแบบต่าง ๆ ของความร่วมมือระหว่างธุรกิจกับมหาวิทยาลัย) จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาชุมชน (Figueiredo & Ferreira, 2022; Teixeira et al., 2019) บทบาทสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางให้เป็นวิธีหนึ่งในการส่งเสริม

นวัตกรรมและการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้แรงกดดันจากการแข่งขันระดับโลกในปัจจุบัน (Figueiredo & Ferreira, 2022; Orazbayeva et al., 2019; Rybníček & Königsgruber, 2019; Teixeira et al., 2019) ในบริบทนี้ เมื่อพิจารณาถึงการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ UBC จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุความสำเร็จทางธุรกิจและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Lopes & Lussuamo, 2021)

ประการแรก ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) มีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรืองในอนาคตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สถาบันต่าง ๆ และธุรกิจ) (Orazbayeva et al., 2019) รวมถึงรัฐบาล ผู้กำหนดนโยบาย และสังคม (Figueiredo & Ferreira, 2022) ตามที่ Galán-Muros & Davey (2019) ได้กล่าวไว้ UBC ให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น: ก) นักวิชาการได้รับประโยชน์จากการเพิ่มจำนวนงานตีพิมพ์ ผลการวิจัย และเนื้อหาการศึกษาใหม่ ข) ธุรกิจได้รับการเข้าถึงความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ค) สถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ได้รับงานสัมมนา หลักสูตร และรายได้ ง) นักศึกษาได้รับโอกาสในการทำวิทยานิพนธ์และรายได้

ความสำคัญของ UBC ในสภาพแวดล้อมเมืองชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือระหว่างองค์กรและสถาบันช่วยส่งเสริมนวัตกรรมและปรับปรุงประสิทธิภาพทางธุรกิจ เนื่องจากธุรกิจสามารถเข้าถึงความรู้ทางวิชาการได้ดีขึ้น (Teixeira et al., 2019) UBC มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างนวัตกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องและระบบนวัตกรรมในวงกว้าง (Galán-Muros & Plewa, 2016) ผ่านความร่วมมือ UBC ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ยังมีความสำคัญในการถ่ายโอนความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กร (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galán-Muros & Plewa, 2016) นอกจากนี้ ความร่วมมือดังกล่าวยังช่วยให้มั่นใจได้ว่าการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (Röigas et al., 2018)

ความร่วมมือระหว่างบริษัทและสถาบันยังเป็นช่องทางในการปรับปรุงอัตราการจ้างงานของนักศึกษา และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของบริษัทผ่านการเติบโตที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ (Orazbayeva et al., 2020) ธุรกิจสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และเสริมสร้างชื่อเสียงในด้านการจ้างงานของตน (Orazbayeva & Plewa, 2022)

ธุรกิจบางประเภท เช่น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักขาดแคลนทรัพยากรและความสามารถในการทำ R&D ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) จึงช่วยให้เข้าถึงความรู้และเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Pereira & Franco, 2022) UBC มอบโอกาสให้ SMEs สร้างนวัตกรรม เรียนรู้ และได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งนำไปสู่การเปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่และการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน (Pereira & Franco, 2022) ผ่าน UBC โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการอยู่รอดในตลาด (Pereira & Franco, 2022) การสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง ธุรกิจจึงสามารถปรับตัวเข้ากับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันได้ (Teixeira et al., 2019) พร้อมทั้งสร้างคุณค่าให้กับสังคม (Orazbayeva & Plewa, 2022)

เนื่องด้วยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์จะได้รับการส่งเสริม (Figueiredo & Ferreira, 2022) ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยได้รับการยกระดับ (Orazbayeva & Plewa, 2022) และพันธกิจเชิงกลยุทธ์จะบรรลุผล (Figueiredo & Ferreira, 2022) UBC มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเอาชนะอุปสรรค เช่น ความเสี่ยงทางวิทยาศาสตร์และความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Figueiredo & Ferreira, 2022)

ถึงแม้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ในภาคงานบริการยังคงพัฒนา แต่ UBC ก็ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เนื่องจากมีส่วนช่วยในการสร้างแนวคิดใหม่และเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรมให้กับธุรกิจการท่องเที่ยว โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผ่านการเอาชนะข้อจำกัดและการปรับตัวของพันธมิตรต่อสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Olszewski, 2021) การผสานระหว่างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและข้อมูลเชิงลึกจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถยกระดับคุณภาพของบริการและพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น ผ่านการสร้างธุรกิจที่ยั่งยืน (Yessimova et al., 2023)

แม้ว่า UBC จะมีความสำคัญ นักวิชาการและภาคธุรกิจก็ยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น: ก) นักวิชาการกังวลเกี่ยวกับการรักษาเสถียรภาพทางวิชาการ ข) ภาคธุรกิจมองว่าเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาและมีความเสี่ยงทางการเงิน (Davey et al., 2018) อย่างไรก็ตาม UBC ยังคงเป็นวิธีการที่สำคัญในการส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้เชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีต่ำ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Teixeira et al., 2019) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม UBC อย่างอิสระจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการในลักษณะนี้ (Galán-Muros & Plewa, 2016)

กิจกรรมที่ 1.2.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การอภิปรายกลุ่ม
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) ต่อมหาวิทยาลัย ธุรกิจ และสังคม

กิจกรรมที่ 1.2.2

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	กรณีศึกษา: ความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC)
คำสั่ง	ให้นำเสนอกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว https://www.ub-cooperation.eu/pdf/casestudyreport.pdf

หน่วยที่ 1.3 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจในยุโรป

ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) มีความจำเป็นในบริบทของยุโรป ซึ่งมีลักษณะเด่นด้วยการแข่งขันในระดับโลก ปัญหาการว่างงาน และความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคม ความร่วมมือนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของโครงการริเริ่มในสหภาพยุโรป เช่น Horizon 2020 และ Erasmus+ สอดคล้องกับความท้าทายที่เกิดขึ้น กลยุทธ์การปฏิรูป Europe 2020 มีเป้าหมายเพื่อสร้างการเติบโตที่ชาญฉลาด ยั่งยืน และทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ จึงเน้นบทบาทสำคัญของมหาวิทยาลัยในการเผชิญหน้ากับความท้าทายระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อกระตุ้นนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (European Commission, 2010)

อีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญ คือมหาวิทยาลัยในยุโรป (HEIs) กำลังเผชิญหน้ากับความกดดันที่เพิ่มขึ้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากการลดลงของการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐ (OECD, 2012) ในการรับมือต่อความท้าทายนี้ มหาวิทยาลัยในยุโรปมีโอกาสนในการขยายแหล่งเงินทุนผ่านความร่วมมือกับภาคธุรกิจ (UBC) (Wood, 2011) ตัวอย่างของความร่วมมือ UBC ที่ประสบความสำเร็จคือ Chalmers University of Technology ในสวีเดน ซึ่งสถาบันนี้ได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยที่มีแนวทางการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial university) โดยเชื่อมโยงว่างระหว่างภาควิชาการและอุตสาหกรรม และกลายเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ขึ้นกับรัฐบาล (Jacob et al., 2003)

จุดกำเนิดของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและธุรกิจ (UBC) ในยุโรปสามารถย้อนกลับไปถึงปี พ.ศ. 2549 เมื่อการสื่อสารครั้งแรกเกี่ยวกับ Modernisation Agenda ซึ่งมีชื่อว่า "Delivering on the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation" ได้รับการเผยแพร่ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาก็มีความก้าวหน้าอย่างมากและคณะกรรมการยุโรปได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการเติบโต ผ่านการสนับสนุนในการเสริมสร้าง UBC นอกเหนือจากการสนับสนุนของคณะกรรมการยุโรป สำหรับ UBC แล้ว University Business Forum ยังทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มสำหรับการเชื่อมโยงระหว่างภาควิชาการและอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริม UBC (European Commission, 2018) ความคิดริเริ่ม UBC ในยุโรปที่มีการดำเนินการในวงกว้างเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ (European Commission, 2018):

- *European University Initiative (EUI)*: มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยในยุโรปเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและส่งเสริมแนวทางการเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงการร่วมมือกับธุรกิจ, ภาคส่วนในท้องถิ่น, และภาคประชาสังคม โดยมีหนึ่งโครงการภายใต้ความคิดริเริ่มนี้ คือ I Living Lab ที่ Polytechnic Institute of Setúbal ในโปรตุเกส ซึ่งส่งเสริมการร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่นผ่านแนวทางที่เป็นนวัตกรรมและยั่งยืน (Stieger & Unterweger, 2023)
- *Blueprints for Sectoral Cooperation on Skills*: ตามพิมพ์เขียว ธุรกิจและมหาวิทยาลัยสามารถเป็นพันธมิตรที่สำคัญและพัฒนากลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทักษะ ตัวอย่างเช่น *University of Twente* ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีจากการมีส่วนร่วมในโครงการ *DRIVES Blueprint* นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยแห่งนี้ยังได้รับการยอมรับว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นผู้ประกอบการสูงที่สุดในประเทศ (Stieger & Unterweger, 2023)
- *European Institute of Innovation & Technology (EIT)*: องค์การอิสระของสหภาพยุโรปนี้ได้รวบรวมธุรกิจ (รวมถึง SMEs), องค์กรวิจัย และมหาวิทยาลัยผ่านความร่วมมือที่เรียกว่า Knowledge and Innovation Communities (KICs) โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม ภายใต้กรอบนี้ Transilvania Living Lab ในโรมาเนียจึงมุ่งเน้นการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย, ธุรกิจ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อการมีส่วนร่วมของพลเมืองในฐานะผู้ร่วมสร้าง (co-creators) และค้นหาวิธีแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง (Stieger & Unterweger, 2023)

จากแนวคิดดังกล่าว Galán-Muros & Plewa (2016) ได้เสนอแนะว่านโยบายของยุโรปควรมุ่งเน้นการส่งเสริมปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ แทนที่จะมุ่งเพียงแค่ลดอุปสรรคเท่านั้น

กิจกรรมที่ 1.3.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	ภาพรวมของนโยบายและโครงการสำคัญของยุโรปที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและธุรกิจ (UBC) https://education.ec.europa.eu/ https://ec.europa.eu/ https://eit.europa.eu/
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายยุโรปต่อกิจกรรม UBC โดยให้อภิปรายว่านโยบายเหล่านี้สามารถนำมาใช้สนับสนุนกิจกรรม UBC ในประเทศของตนได้อย่างไร

หน่วยที่ 1.4 การพัฒนากิจกรรมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ

กิจกรรม UBC ครอบคลุมการดำเนินงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยและองค์กรภายนอก (Galán-Muros & Davey, 2019) โดยปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม ไม่ได้ถูกจัดว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบ UBC (Galán-Muros & Davey, 2019) ลักษณะของกิจกรรม UBC ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้เข้าร่วม (Orazbayeva & Plewa, 2022) กิจกรรมเหล่านี้ได้รับแรงขับเคลื่อนจากแรงจูงใจด้านวิชาการ 4 ประเภท ได้แก่ ผลกระทบ, แรงบันดาลใจ, การส่งเสริม และการสร้างความโดดเด่น ซึ่งหมายความว่านักวิชาการได้รับแรงจูงใจในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม แสวงหาความรู้ พัฒนาสายอาชีพ และสร้างความแตกต่างให้ตนเองในฐานะผู้เชี่ยวชาญในสาขา (Orazbayeva & Plewa, 2022) กิจกรรม UBC มุ่งเน้นในเรื่องการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก (Pereira & Franco, 2022)

มีการจำแนกกิจกรรม UBC ออกเป็น 10 ประเภท ครอบคลุมในด้านการศึกษา การวิจัย การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการจัดการ (Galán-Muros et al., 2017; Galán-Muros & Plewa, 2016; Galán-Muros & Davey, 2019; Orazbayeva et al., 2019)

ด้านการศึกษา: UBC มุ่งเน้นการปรับการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (Orazbayeva et al., 2020) และครอบคลุมถึง:

- 1) **การสอนและการออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design and Delivery - CDD)** ได้รวมโปรแกรมการเรียนการสอน หลักสูตร รายวิชา และประสบการณ์ที่สร้างขึ้นร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรธุรกิจ นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงการบรรยายพิเศษจากผู้เชี่ยวชาญในโลกธุรกิจ (Galán-Muros & Plewa, 2016) แนวทางความร่วมมือนี้จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา เพิ่มโอกาสการทำงานของบริษัท และขับเคลื่อนนวัตกรรม (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 2) **การเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong Learning - LLL)** ครอบคลุมทุกแง่มุมด้านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะ การเพิ่มพูนความรู้ และการสร้างพฤติกรรม (Galán-Muros & Plewa, 2016) LLL ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ไปยังสถานที่ทำงานและช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 3) **โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา (Student Mobility - SM)** หมายถึง การเคลื่อนย้ายชั่วคราวของนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยไปยังภาคธุรกิจ ซึ่งช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง (Galán-Muros & Plewa, 2016) โดยเป็นรูปแบบหนึ่งที่พบได้บ่อยของ UBC ซึ่งการฝึกงานและการจัดตำแหน่งงานถือเป็นรูปแบบที่เป็นที่รู้จักของ SM (Lamichhane & Sharma, 2010) ผ่านการเคลื่อนย้าย นักศึกษาจะได้ทักษะการปฏิบัติที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการหางาน ขณะเดียวกันธุรกิจก็สามารถเข้าถึงผู้มีความสามารถที่จะส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมได้ (Galan-Muros & Davey, 2019)

ด้านการวิจัย: UBC เป็นกิจกรรมหลักในด้านการวิจัย (Orazbayeva et al., 2019) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Pereira & Franco, 2022) รวมถึง:

- 4) **โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาชีพ (Professional Mobility - PM)** หมายถึง การเคลื่อนย้ายทางวิชาชีพชั่วคราวของบุคลากรจากมหาวิทยาลัย (คณาจารย์, นักวิจัย) ไปยังภาคธุรกิจ หรือบุคลากรจากภาคธุรกิจไปยังมหาวิทยาลัย (Galán-Muros & Plewa, 2016). แม้จะมีความสำคัญ การเคลื่อนย้ายทางวิชาชีพยังคงเป็นการปฏิบัติที่จำกัดและพัฒนาไม่เต็มที่ในยุโรปเนื่องจากความท้าทายต่างๆ (Galan-Muros & Davey, 2019).
- 5) **กิจกรรมการวิจัยและพัฒนา (Research and Development - R&D)** เป็นกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา รวมถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การวิจัยร่วม, การให้คำปรึกษา, ความร่วมมือในการตีพิมพ์หรือโครงการ และการดูแลวิทยานิพนธ์ร่วมกัน (Galán-Muros & Plewa, 2016). สำหรับภาคธุรกิจ กิจกรรม R&D อาจนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และการแบ่งปันค่าใช้จ่าย ในขณะที่มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มศักยภาพจากการวิจัยของตน (Galan-Muros & Davey, 2019).

ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม: UBC มุ่งเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายภายนอกจากโปรแกรมการศึกษาแบบทางการ (Pereira & Franco, 2022) โดยด้านนี้เกี่ยวข้องกับการนำแนวทางการเป็นผู้ประกอบการมาใช้เพื่อสร้างรายได้จากการให้บริการหรือผลิตภัณฑ์แก่ภาคธุรกิจ (Galan-Muros & Davey, 2019) และอาจรวมถึง:

- 6) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship - ENT): เป็นการส่งเสริมด้านการเป็นผู้ประกอบการ เกิดขึ้นเมื่อมีการปลูกฝังแนวคิดนี้ให้แก่นักศึกษา (start-ups) หรือในอาจารย์ (spin-offs) เพื่อทำการค้าจากงานวิจัยของตนเอง (Galán-Muros & Plewa, 2016) ถึงแม้ว่าจะมีความท้าทายมากมาย รวมถึงข้อจำกัดทางกฎหมายและทรัพยากรที่จำกัด อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้ประกอบการในนักศึกษามีการแพร่หลายมากกว่าและการประกอบการทางวิชาการก็เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น (Galan-Muros & Davey, 2019).
- 7) การนำวิจัยและพัฒนาไปใช้ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization of R&D - COM) เป็นการทำให้ผลงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นเชิงพาณิชย์ผ่านทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร, โปอนุญัต, ฯลฯ) (Galán-Muros & Plewa, 2016). โดยมีเป้าหมายคือการเปลี่ยนผลการวิจัยให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถขายได้ แต่ถึงแม้จะมีประโยชน์ทางการเงิน การปฏิบัติในลักษณะนี้ยังคงเป็นความพยายามที่ท้าทายสำหรับมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ (Galan-Muros & Davey, 2019).

ด้านการจัดการ: ต้องการกลยุทธ์และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) (Orazbayeva et al., 2019) และเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการดำเนินงานที่มีอยู่ (Pereira & Franco, 2022) การติดตามอย่างต่อเนื่องและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าประสบความสำเร็จ (Figueiredo & Ferreira, 2022) ตามที่ Davey et al. (2018) ได้กล่าวถึงกิจกรรม UBC ในด้านการจัดการ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลักดังนี้:

- 8) การกำกับดูแล (เช่น ตัวแทนจากสถาบันการศึกษานบอร์คของธุรกิจ และการมีส่วนร่วมของธุรกิจในบอร์ดของสถาบันการศึกษา)
- 9) การบริการร่วม (ครอบคลุมรูปแบบต่าง ๆ ของความร่วมมือที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาบุคลากร และอุปกรณ์)
- 10) การสนับสนุนจากอุตสาหกรรม (เช่น ทุนสนับสนุน, การประชุมที่ได้รับการสนับสนุนจากอุตสาหกรรม, การสนับสนุนหลักสูตรและทุนการศึกษา)

ดังกล่าว UBC จึงครอบคลุมหลากหลายสาขา อย่างไรก็ตาม สาขาการวิจัยเป็นด้านที่พัฒนามากที่สุดในกิจกรรม UBC รองลงมาคือ ด้านการศึกษา การเพิ่มมูลค่าและการจัดการ เนื่องจากถูกมองว่าเป็นสาขาที่พัฒนาน้อยที่สุด (Davey et al., 2018)

กิจกรรมที่ 1.4

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การจัดหมวดหมู่กิจกรรม UBC (กิจกรรมกลุ่ม)
คำสั่ง	ก. ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม ข. แต่ละกลุ่มจะได้รับรายการกิจกรรม UBC 10 รายการ ค. แต่ละกลุ่มต้องจัดประเภทกิจกรรมเหล่านี้ให้อยู่ใน 4 ด้าน คือ การศึกษา การวิจัย การสร้างมูลค่า และการจัดการ ง. อภิปรายกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบและอภิปรายการจัดประเภทที่แตกต่างกัน จ. ข้อเสนอแนะ

หน่วยที่ 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค)

ในกรณีที่ไม่มีอุปสรรค ความร่วมมืออาจไม่เกิดขึ้นหากไม่มีปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยสนับสนุนจึงเป็นปัจจัยเริ่มต้นในการทำงานของ UBC (Galán-Muros & Plewa, 2016) ตัวอย่างเช่น ในขณะที่การขาดแคลนงบประมาณเป็นอุปสรรคหลักในการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ การมีงบประมาณก็อาจไม่รับประกันความสำเร็จของความร่วมมือหากขาดปัจจัยอื่น ๆ (Davey et al., 2018) โดยปัจจัยสนับสนุนสามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้:



ปัจจัยสนับสนุน

- **ทรัพยากรที่มีอยู่:** การเข้าถึงทรัพยากรถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกิจกรรม UBC ทุกประเภท โดยเฉพาะในการเพิ่มมูลค่า (valorisation) (Galán-Muros & Plewa, 2016) การสนับสนุนทางการเงิน รัฐบาลสามารถช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) เป็นไปได้ โดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น (Orazbayeva et al., 2019; Rõigas et al., 2018).
- **ความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรม:** ความสามารถขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ (Orazbayeva et al., 2019; Rõigas et al., 2018)

- การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง เป็นอีกปัจจัยสำคัญ (Orazbayeva et al., 2019) ซึ่งควรสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน และเป้าหมายตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galan-Muros & Davey, 2019; Orazbayeva & Plewa, 2022).
- ที่ตั้ง: บริษัทในพื้นที่เมืองมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมากกว่า เนื่องจากการเข้าถึงทรัพยากรและเครือข่ายที่ดีกว่า (Teixeira et al., 2019)
- ระดับการศึกษาของผู้ประกอบการ: การศึกษาระดับอุดมศึกษาของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความเป็นไปได้ที่มากขึ้นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม UBC (Teixeira et al., 2019)
- แรงจูงใจของนักวิชาการ: นักวิชาการมีแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคล หรือปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลจากภายนอก ผลประโยชน์ทางการเงิน หรือความก้าวหน้าทางอาชีพ (Orazbayeva et al., 2020)
- การสนับสนุนจากรัฐบาล รวมถึงนโยบายที่ส่งเสริม UBC เป็นส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จ (Figueiredo & Ferreira, 2022)



อุปสรรค

แม้ UBC ที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้จะมีประโยชน์ แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคหลายประการที่อาจขัดขวางการพัฒนา UBC อุปสรรคเหล่านี้มีผลกระทบที่แตกต่างกันไปในแต่ละกิจกรรม โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้:

อุปสรรคภายใน:

- ขาดการติดต่อที่เหมาะสม: ปัจจัยนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกิจกรรมด้านวิจัยและการสร้างคุณค่าองค์กรมักประสบปัญหาในการหาผู้ความร่วมมือที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ความพยายามในการดำเนินกิจกรรม UBC นั้นไม่ประสบผลสำเร็จ (Teixeira et al., 2019)
- ทรัพยากรมีจำกัด: แม้ว่าแหล่งทรัพยากรที่จำกัดจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการสร้างคุณค่า แต่กลับส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการวิจัย ซึ่งรวมถึงการขาดแคลนเงินทุน บุคลากร หรือโครงสร้างพื้นฐาน (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galan-Muros & Davey, 2019; Galán-Muros & Plewa, 2016; Lopes & Lussuamo, 2021)
- ขาดเวลาและทรัพยากรจากฝ่ายวิชาการ อาจเป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) (Orazbayeva et al., 2019) นักวิชาการมักให้ความสำคัญกับการวิจัยและการสอนมากกว่าการมีส่วนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น ความร่วมมือที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นลักษณะเฉพาะกิจ และพึ่งพาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการของมหาวิทยาลัย (Orazbayeva et al., 2020)

- **ข้อจำกัดขององค์กร:** ความกังวลเรื่องความลับและความสามารถในการนำไปใช้ประโยชน์ (absorptive capacity) มีผลกระทบต่อกิจกรรมการวิจัยเป็นหลัก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การขาดความไว้วางใจ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021) ความมุ่งมั่นทางเทคโนโลยีของบริษัท (Figueiredo & Ferreira, 2022) และการมีบุคลากรที่มีทักษะสูง ล้วนส่งผลต่อความเป็นไปได้ของความร่วมมือ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021)
- **ความกังวลด้านทรัพย์สินทางปัญญา:** ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับข้อโต้แย้งเรื่องความเป็นเจ้าของและการแบ่งปันผลการวิจัยสามารถเป็นอุปสรรคที่สำคัญได้ (Orazbayeva & Plewa, 2022)
- กิจกรรม UBC ไม่ได้รับการยอมรับเสมอไปในการพัฒนาอาชีพทางวิชาการ (Orazbayeva et al., 2020)
- การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจทางการเงินมากเกินไป ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับแรงจูงใจที่ผลักดันความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (Orazbayeva & Plewa, 2022)
- **ลักษณะภายในของธุรกิจ:** โดยรวมถือว่าไม่ได้เป็นอุปสรรคใหญ่และมีผลกระทบเพียงเล็กน้อยต่อการศึกษและการสร้างคุณค่า (Galán-Muros & Plewa, 2016)
- การฉวยโอกาส จากผู้เข้าร่วมสามารถบั่นทอนความไว้วางใจได้ (Lopes & Lussuamo, 2021)
- **วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน** ระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (Lopes & Lussuamo, 2021)

อุปสรรคภายนอก:

- **ความแตกต่างทางวัฒนธรรม:** วรรณกรรมมักเน้นย้ำถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมว่าเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางความร่วมมือด้านการวิจัย (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galan-Muros & Davey, 2019; Galán-Muros & Plewa, 2016; Lopes & Lussuamo, 2021; Orazbayeva et al., 2019; Orazbayeva & Plewa, 2022)
- **ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และความใกล้ชิด:** ธุรกิจที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทอาจเผชิญกับความท้าทายในการดำเนินความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจ (UBC) เนื่องจากระยะทาง (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021; Pereira & Franco, 2022; Teixeira et al., 2019)
- **ต้นทุนของนวัตกรรมที่สูง** อาจเป็นอุปสรรคต่อการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) (Teixeira et al., 2019)
- **อายุ:** บริษัทที่มีอายุมากหรือผู้ประกอบการที่มีอายุมากมักมีโอกาสน้อยในการมีส่วนร่วมเพื่อถ่ายโอนความรู้กับมหาวิทยาลัย (Teixeira et al., 2019)
- **ขนาดของธุรกิจ:** สำหรับธุรกิจขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัดรวมถึงอิสระทางการเงิน ความสามารถทางเทคโนโลยีและทุนมนุษย์เป็นอุปสรรคหลัก (Pereira & Franco, 2022). นอกจากนี้ ขนาดของบริษัทอาจไม่เป็นปัจจัยในการสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ซึ่งหมายความว่า บริษัทที่ใหญ่กว่าไม่ได้มีแนวโน้มที่จะร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศมากกว่า (Röigas et al., 2018). ส่วนใน

กรณีของมหาวิทยาลัยในประเทศ ขนาดของบริษัทเป็นปัจจัยในการร่วมมือกับสถาบันเหล่านี้ (Röigas et al., 2018)

- ขาดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของ UBC (Orazbayeva & Plewa, 2022)
- ช่องว่างในการสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยและธุรกิจ (Pereira & Franco, 2022)
- ระบบราชการ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021)

กิจกรรมที่ 1.5.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	ระดมความคิด
คำสั่ง	จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ให้ผู้เข้าร่วมระดมสมองเกี่ยวกับปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจช่วยส่งเสริมหรือขัดขวางการพัฒนา UBC (ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ) และให้ผู้เข้าร่วมอภิปรายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยที่ได้ระบุเหล่านี้

กิจกรรมที่ 1.5.2

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	อภิปรายกลุ่ม
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมอภิปรายเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความสำเร็จของ UBC (ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ) หลังจากที่ได้แชร์มุมมองแล้ว ผู้เข้าร่วมจะได้รับการกระตุ้นให้พิจารณาว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับสถาบันของตนได้อย่างไร

กิจกรรมที่ 1.5.3

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	กรณีศึกษา
คำสั่ง	ให้วิเคราะห์ตัวอย่างการศึกษาจาก UBC ว่าส่งผลสำเร็จหรือล้มเหลว อภิปรายและให้เหตุผล https://www.ub-cooperation.eu/pdf/casestudyreport.pdf

หน่วยที่ 1.6 กลไกสนับสนุนความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย และภาคธุรกิจ

กลไกที่สนับสนุน UBC คือ นโยบายและการดำเนินการที่มหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างเงื่อนไขสำหรับความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ (Davey et al., 2018; Galán-Muros et al., 2017) โดยทั่วไปแล้วผู้คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และเนื่องจากมีช่องว่างทางวัฒนธรรมระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ กลไกเหล่านี้จึงพยายามเผชิญหน้ากับความท้าทาย (Davey et al., 2018) หรือพูดอีกนัยหนึ่ง กลไกเหล่านี้ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการดำเนินงานมีบทบาทสำคัญในการเอาชนะอุปสรรคสำหรับการร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น UBC ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องการแนวทางประสานงานที่สอดคล้องกับพันธกิจโดยรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สิ่งแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้นนั้นสามารถสนับสนุนได้ (Davey et al., 2018; Galan-Muros & Davey, 2019)

เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของ UBC ให้สูงสุด ควรเน้นบทบาทของ UBC ในการสร้างแนวทางแก้ไขปัญหสำหรับสังคมผ่านกลไกสนับสนุนทั้ง 4 ประเภทดังนี้:

- ✓ **นโยบาย:** กลไกนโยบาย UBC ครอบคลุมถึงกฎระเบียบต่างๆ ในระดับต่างๆ (องค์กร, ประเทศ, ระดับนานาชาติ) ที่กำหนดการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ โดยปกติแล้วจะถูกจัดตั้งขึ้นโดยรัฐบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุมิติประสงค์ทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว (Galan-Muros & Davey, 2019) เพื่อให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและความโปร่งใส (Orazbayeva et al., 2019) นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีมาตรการนโยบายด้านกฎระเบียบและนโยบายร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยและรัฐบาลเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือเหล่านี้ (Figueiredo & Ferreira, 2022)
- ✓ **กลยุทธ์:** กลไกกลยุทธ์คือวิธีการและการกระทำที่ออกแบบมาเพื่อชี้นำและอำนวยความสะดวกในการริเริ่ม UBC ภายในมหาวิทยาลัย (Galán-Muros & Plewa, 2016) ซึ่งรวมถึงการวางแผนระดับสูงของมหาวิทยาลัยและการจัดสรรทรัพยากร (Galan-Muros & Davey, 2019) กลยุทธ์เหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจนและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ควรได้รับการระบุ (Orazbayeva et al., 2019) เพื่อให้มั่นใจว่าเกิดความมุ่งมั่นในระยะยาวต่อเป้าหมายของ UBC (Galan-Muros & Davey, 2019) สำหรับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ กลไกกลยุทธ์ UBC ควรได้รับการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของภูมิภาค (Figueiredo & Ferreira, 2022) นอกจากนี้ การรับรู้และจัดการกับแรงจูงใจของนักวิชาการเพื่อเสริมสร้าง UBC ก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ (Orazbayeva et al., 2020)
- ✓ **โครงสร้าง:** กลไกโครงสร้างเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางองค์กร การจัดการบุคลากร และโปรแกรมที่จัดตั้งขึ้นภายในมหาวิทยาลัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและ

ภาคธุรกิจ (UBS) โดยยึดจากการตัดสินใจทางยุทธศาสตร์ (Galán-Muros & Plewa, 2016) กลไกเหล่านี้รวมถึงโครงสร้างที่เน้นบุคคล (ตำแหน่งงาน UBC และคณะกรรมการที่ปรึกษา) โครงสร้างที่เน้นสำนักงาน (สำนักงานถ่ายทอดเทคโนโลยี, สำนักงานอาชีพ) และโครงสร้างที่เน้นโปรแกรม (โปรแกรมการศึกษาและเครือข่ายศิษย์เก่า) (Galan-Muros & Davey, 2019) องค์ประกอบโครงสร้างอาจรวมถึงแนวทางการส่งเสริมและการฉลองความสำเร็จในการมีส่วนร่วม (Orazbayeva & Plewa, 2022) รวมถึงความพยายามในการสร้างความไว้วางใจและการลดอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ (Figueiredo & Ferreira, 2022)

- ✓ การดำเนินงาน: กลไกการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อสร้างก่อตั้ง และรักษาความร่วมมือ UBC (Galán-Muros & Plewa, 2016) กิจกรรมเหล่านี้มุ่งเป้าไปที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ (อาจารย์ นักศึกษานักวิจัย ธุรกิจ) (Galan-Muros & Davey, 2019) ดังนั้นพันธมิตรควรได้รับการระบุและคัดเลือกผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ (Orazbayeva et al., 2019) กลไกการดำเนินงานหลัก ได้แก่ กลไกการสื่อสารและการแลกเปลี่ยน (การส่งเสริมและการสร้างความสัมพันธ์) กลไกการเชื่อมโยงและการสนับสนุน (การเชื่อมต่อช่องว่างระหว่างการศึกษาและธุรกิจ) และกลไกการฝึกอบรมและการสัมมนา (การให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ) (Galan-Muros & Davey, 2019) นอกจากนี้ โครงการ UBC ควรได้รับการตรวจสอบและประเมินผลอย่างใกล้ชิด (Figueiredo & Ferreira, 2022; Orazbayeva et al., 2019) ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและระเบียบวิธีในการวัดผลลัพธ์ของความร่วมมือ (Figueiredo & Ferreira, 2022)

กิจกรรม 1.6.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การวิเคราะห์ SWOT
คำสั่ง	วิเคราะห์ SWOT ของสถาบันตนเอง (ความสามารถ โอกาส) สำหรับความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC) และให้อภิปรายปัจจัย SWOT ที่ได้ระบุและปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ UBC ของคุณอย่างไร

แหล่งอ้างอิง

- Davey, T., Meerman, A., Galán-Muros, V., Orazbayeva, B., & Baaken, T. (2018). The State of University-Business Cooperation in Europe–Executive Summary (FR) (Doctoral dissertation, European Commission, DG Education & Culture).
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Meerman, A., Galan Muros, V., Davey, T. et al., The state of university-business cooperation in Europe – Final report, Publications Office, 2018, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/676478>
- European Commission. (2010). Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Summary]. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>.
- Figueiredo, N. L., & Ferreira, J. J. (2022). More than meets the partner: a systematic review and agenda for University–Industry cooperation. *Management Review Quarterly*, 72(1), 231-273.
- Galan-Muros, V., & Davey, T. (2019). The UBC ecosystem: putting together a comprehensive framework for university-business cooperation. *The Journal of Technology Transfer*, 44, 1311-1346.
- Galán-Muros, V., & Plewa, C. (2016). What drives and inhibits university-business cooperation in Europe? A comprehensive assessment. *R&D Management*, 46(2), 369-382.
- Galán-Muros, V., van der Sijde, P., Groenewegen, P., & Baaken, T. (2017). Nurture over nature: How do European universities support their collaboration with business?. *The Journal of Technology Transfer*, 42, 184-205.
- Jacob, M., Lundqvist, M., & Hellsmark, H. (2003). Entrepreneurial transformations in the Swedish University system: the case of Chalmers University of Technology. *Research policy*, 32(9), 1555-1568.
- Lamichhane, S., & Sharma, T. (2010). University-industry relations: A thrust for transformation of knowledge and economic acceleration. *Journal of Education and Research*, 2(1), 59-66.

- Lopes, J., & Lussuamo, J. (2021). Barriers to university-industry cooperation in a developing region. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1019-1035.
- OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- Olszewski, M. (2021). Effect of cooperation with universities on the innovativeness of tourism enterprises. *Polish Journal of Sport and Tourism*, 28(1), 30-34.
- Orazbayeva, B., Davey, T., Plewa, C., & Galán-Muros, V. (2020). Engagement of academics in education-driven university-business cooperation: A motivation-based perspective. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1723-1736.
- Orazbayeva, B., & Plewa, C. (2022). Academic motivations to engage in university-business cooperation: a fuzzy set analysis. *Studies in Higher Education*, 47(3), 486-498.
- Orazbayeva, B., Plewa, C., Davey, T., & Muros, V. G. (2019). The future of university-business cooperation: Research and practice priorities. *Journal of Engineering and Technology Management*, 54, 67-80.
- Pereira, R., & Franco, M. (2022). Cooperation between universities and SMEs: A systematic literature review. *Industry and Higher Education*, 36(1), 37-50.
- Perkmann, M., & Walsh, K. (2007). University–industry relationships and open innovation: Towards a research agenda. *International journal of management reviews*, 9(4), 259-280.
- Röigas, K., Mohnen, P., & Varblane, U. (2018). Which firms use universities as cooperation partners? A comparative view in Europe. *International Journal of Technology Management*, 76(1-2), 32-57.
- Rossi, F., Rosli, A., & Yip, N. (2017). Academic engagement as knowledge co-production and implications for impact: Evidence from Knowledge Transfer Partnerships. *Journal of Business Research*, 80, 1-9.



Rybníček, R., & Königsgruber, R. (2019). What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature. *Journal of business economics*, 89(2), 221-250.

University-business cooperation: EU-level initiatives & on-the-ground implementation.

Teixeira, S. J., Veiga, P. M., & Fernandes, C. A. (2019). The knowledge transfer and cooperation between universities and enterprises. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(4), 449-460.

Wood, M. S. (2011). A process model of academic entrepreneurship. *Business horizons*, 54(2), 153-161.

Yessimova, S., Rakhymzhanov, Y., Spanova, B., Baizhanova, S., Seidakhmetov, M., Yessenova, A., & Altynbassov, B. (2023). The influence of University-Business Cooperation in the development of local tourism in Kazakhstan: documentary analysis. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 14(6), 2626-2640.

โมดูล 2 – บริการด้านอาชีพองค์รวม

ภาพรวม	โมดูลนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม สำหรับนักศึกษา บัณฑิตใหม่ และศิษย์เก่า โดยมุ่งเน้นที่ภาคการท่องเที่ยว ส่วนที่สองจะตรวจสอบความต้องการด้านแรงงานและทักษะในปัจจุบันของภาคการท่องเที่ยว โดยเน้นถึงวิธีที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ผ่านบริการด้านอาชีพ ปัญหาต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้านอาชีพ กลยุทธ์การหางาน การระบุทักษะในตลาดแรงงานผ่านการประชุมประจำปี และ/หรือการสำรวจ เครือข่ายศิษย์เก่า การมีส่วนร่วมของธุรกิจและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ โอกาสการเรียนรู้ในที่ทำงาน/การฝึกงาน การวิเคราะห์กลไกการประเมินความสามารถในการจ้างงาน นอกจากนี้ ยังมีกรณีศึกษาเกี่ยวกับศูนย์บริการอาชีพของมหาวิทยาลัยมาชิโดเนียที่แสดงให้เห็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม การอภิปรายการเชื่อมโยงระหว่างบริการด้านอาชีพของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่วนนี้ยังนำเสนอตัวอย่างและหลักฐานจากประเทศในยุโรปเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจกับสถาบันการศึกษา หลังจากแต่ละหน่วย จะมีการเสนอแนวทางกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำแนวคิดการให้บริการอาชีพแบบองค์รวมไปใช้ในสถานการณ์จริงภายในมหาวิทยาลัยของตน
ผลการเรียนรู้	เมื่อสิ้นสุดโมดูลนี้ ผู้เข้าร่วมจะสามารถ: ✓ เข้าใจความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อการเตรียมนักศึกษาสำหรับตลาดแรงงานนั้น ✓ ระบุองค์ประกอบหลักของโปรแกรมบริการด้านอาชีพที่ครอบคลุม ✓ รับรู้ความสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมในการสนับสนุนนักศึกษาและศิษย์เก่าตลอดเส้นทางอาชีพ โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ✓ ระบุแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างคู่ความร่วมมือในประเทศยุโรป

	✓ เตรียมความพร้อมในการให้บริการด้านอาชีพที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า
สาระการเรียนรู้	หน่วยที่ 2.1 ความต้องการด้านแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องของสถาบันอุดมศึกษาและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว 2.1.1 ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา หน่วยที่ 2.2 ความสำคัญของการบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม 2.2.1 ส่วนสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม 2.2.2 กรณีศึกษาของศูนย์บริการด้านอาชีพ มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย หน่วยที่ 2.3 การบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว หน่วยที่ 2.4 แนวทางปฏิบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันอุดมศึกษา (หลักฐานจากประเทศในยุโรป)

หน่วยที่ 2.1 ความต้องการด้านแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องของสถาบันอุดมศึกษาและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การเสริมสร้างบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมผ่าน UBC สามารถส่งเสริมบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมโดยทำให้สถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม และช่วยให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (Quintana et al., 2016) ยุโรปได้ดำเนินการริเริ่มเพื่อส่งเสริมบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมผ่าน UBC ตัวอย่างเช่น รายงานเกี่ยวกับ European Education Area ได้เน้นย้ำความสำคัญของความร่วมมือระหว่าง HEIs ภาคธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจ (European Parliament, 2021) รายงานดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาทักษะในการเพิ่มศักยภาพการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้สนับสนุนบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมโดยตรง ซึ่งเป็นจุดเน้นของส่วนที่สองของเอกสารฉบับปัจจุบันสำหรับโครงการ Inno4Tourism การทบทวนวรรณกรรมในบริบทของบริการด้านอาชีพ ส่วนนี้มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างภาคธุรกิจกับบริการ

ด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา HEIs โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ครอบคลุมหัวข้อต่างๆ อย่างกว้างขวาง การทบทวนนี้รวบรวมประเด็นสำคัญ แนวโน้ม และผลการวิจัยจากงานวิจัยที่มีอยู่ เพื่อเน้นความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของอุตสาหกรรมและความพร้อมด้านวิชาการในกระบวนการและหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา HEIs เป้าหมายคือการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อทำความเข้าใจบริบทที่กว้างขึ้นของการให้บริการอาชีพแบบองค์รวม โดยเฉพาะในความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา HEIs และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และเพื่อความสะดวกของผู้อ่าน ข้อความต่อไปนี้เป็นสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา การบริการด้านอาชีพของ HEIs และความต้องการแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม (ดูเพิ่มเติมจากตารางด้านล่าง)

ส่วนแรกของการตีพิมพ์เกี่ยวข้องกับความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาในแง่ของบริการด้านอาชีพ ซึ่งรวมถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน โปรแกรมการฝึกอบรมและการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หัวข้อย่อยที่สำคัญของวรรณกรรมคือการดำเนินการร่วมกันเพื่อหลักสูตรที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตจะมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน (Sewell & Dacre Pool, 2010)

ในส่วนของการตีพิมพ์และวรรณกรรมเดียวกัน สามารถรวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning - WIL) เช่น การผสมผสานการฝึกงาน การสร้างความร่วมมือ และโครงการปฏิบัติจริงเข้ากับหลักสูตร ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงานของนักศึกษา (Jackson, 2015) หัวข้อหลักเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ในด้านบริการด้านอาชีพ ยังรวมถึงการตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างกรอบการพัฒนาทักษะและการเน้นย้ำทักษะของนักศึกษา หัวข้อย่อยการพัฒนาทักษะ (Skill Development) หัวข้อนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills และ Technical Skills สำหรับ Soft Skills วรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่นักศึกษาและบัณฑิตของ HEI มี และเป็นที่ต้องการสูงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Succi & Canovi, 2020) Technical Skills วรรณกรรมยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของทักษะด้านเทคนิค เช่น การรู้หนังสือดิจิทัล (Digital Literacy) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ซึ่งถูกนำมารวมเข้ากับการศึกษาด้านการท่องเที่ยวมากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของอุตสาหกรรม (Sheldon et al., 2008; Jackson et al., 2023)

ตารางที่ 1. หัวข้อพื้นฐานสำหรับการทบทวนวรรณกรรมและส่วนย่อยของประเด็นเฉพาะ

แหล่งที่มา: [ชื่อผู้เขียนและปีที่เผยแพร่]	เนื้อหา – หัวข้อหลักของการตีพิมพ์	หัวข้อย่อยของประเด็นเฉพาะ
Jackson et al., (2023)	“	ความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ด้านดิจิทัล ความยืดหยุ่น การปรับตัวได้ดี และสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นจากหลากหลายภูมิหลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบเสมือนจริงและการเผชิญหน้า
Succi & Canovi, (2020)	“	การพัฒนาทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (Soft Skill)
Font & McCabe, (2017)	“	การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไปสู่การดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการรับผิดชอบต่อสังคม
Jackson, (2015)	“	การเรียนรู้โดยบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning - WIL)
Koc & Boz, (2014)	ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) และภาคธุรกิจ / โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์	การฝึกงานและการหาตำแหน่งงาน
Seymour & Marotta, (2013)	“	การบรรยายและการจัดเวิร์กช็อป
Zopiatis & Theoharous, (2013)	ความท้าทายและคำแนะนำ/คุณภาพของการฝึกปฏิบัติงาน	ความจำเป็นในการประสานงานที่ีระหว่าง HEIs และธุรกิจเพื่อให้ประสบการณ์ที่มีความหมายสำหรับนักศึกษา
Sewell & Dacre Pool, (2010)	บทบาทของ HEIs ในการบริการด้านอาชีพ	หลักสูตรที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม

Gössling et al., (2009)	“	ความจำเป็นในการเข้าใจและตอบสนองต่อผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความสำคัญของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ
Law, Leung, & Buhalis, (2009)	ข้อกำหนดและแนวโน้มในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มด้านเทคโนโลยี
Wang, Ayres, & Huyton, (2009)	ความท้าทายและข้อเสนอแนะ/ ช่องว่างในด้านทักษะ	ความจำเป็นในการอัปเดตโปรแกรมการศึกษา และการฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง
Blake et al., (2008)	“	ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเข้าใจและจัดการสถานการณ์ที่เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ
Sheldon et al., (2008)	“	การพัฒนาทักษะทางเทคนิค
Tomlinson, (2008)	ความท้าทายและคำแนะนำ/ การปรับปรุงการจ้างงานของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา	บริการด้านอาชีพที่มีประสิทธิภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา
Altbach & Knight, (2007)	ความริเริ่มความร่วมมือระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาและภาคธุรกิจ / ความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและภาควิชาการ	ความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและภาควิชาการ
Barkham, (2005)	“	คณะกรรมการที่สรรหาบุคลากรร่วมกัน; ผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรมในคณะกรรมการที่ปรึกษา

Tight, (1996)	ความท้าทายและคำแนะนำ/ การพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีพที่ สถาบันอุดมศึกษาจัดให้
---------------	--	---

แหล่งที่มา/หมายเหตุ: ข้อมูลจากผู้แต่ง

หนึ่งในหัวข้อหลักสำคัญของการตีพิมพ์ในวรรณกรรมที่มีอยู่คือความต้องการและแนวโน้มในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หัวข้อนี้ประกอบด้วยสองหัวข้อย่อย คือ ก) ความต้องการในการพัฒนาทักษะ และ ข) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมธุรกิจการท่องเที่ยว

เกี่ยวกับแนวโน้มในความต้องการแรงงาน งานวิจัยพบว่าการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้บูรณาการเทคโนโลยี เช่น การผสมผสานของการสื่อสารโทรคมนาคม การใช้งานอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นในวรรณกรรมพบว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งต้องการกำลังคนที่สามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ (Law, Leung, & Buhalis, 2009) ในขณะเดียวกันยังมีการเติบโตด้านความต้องการผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในทางปฏิบัติด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมไปสู่การดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Font & McCabe, 2017)

เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวก่อนหน้านี้ ผลกระทบจากปัจจัยของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้รับการกล่าวถึงในวรรณกรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยทางกายภาพ มีการตีพิมพ์ที่กล่าวถึงการอ้างอิงที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติในการเข้าใจและจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการพัฒนา งานวิจัยยังเน้นย้ำถึงวิธีที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในหมู่นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (Blake et al., 2008) วรรณกรรมยังเน้นถึงความจำเป็นของการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยว ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการศึกษาโดยเน้นการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน (Gössling et al., 2009)

อีกหนึ่งหัวข้อที่สำคัญในวรรณกรรมคือการริเริ่มความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคธุรกิจ สำหรับความร่วมมือและการประสานงานสามารถแบ่งได้เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและบริษัทในภาคการท่องเที่ยว รวมถึงการสร้างคณะกรรมการที่ปรึกษาร่วมกัน ส่วนที่เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและภาควิชาการ เน้นความสำคัญของการร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคธุรกิจการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

สำหรับการพัฒนาหลักสูตร โครงการวิจัย และการฝึกงานและการวางตำแหน่งงานของนักศึกษา (Altbach & Knight, 2007)

ตามที่ได้กล่าวในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างสองปัจจัยคือการศึกษาและการจ้างงานอาจขยายไปสู่การสร้างคณะกรรมการที่ปรึกษาที่มีบุคลากรร่วมกันด้านการศึกษา อาชีพของนักศึกษาและบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษา ตามสาขาวิชาและทิศทางของสาขาวิชา การรวมผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรมในคณะกรรมการที่ปรึกษาจะช่วยให้โปรแกรมการศึกษายังคงทันสมัยและมีความเกี่ยวข้องกัน (Barkham, 2005) ส่วนที่สำคัญประการที่สองเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และภาคธุรกิจคือการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อ้างอิงจากโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในกรณีของวรรณกรรมส่วนนี้ได้เน้นไปที่ 2 ด้าน ได้แก่ ก) การฝึกงาน/การวางตำแหน่งงาน และ ข) การบรรยายและการจัดเวิร์กช็อปโดยวิทยากรที่มีชื่อเสียงและมีประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมการทำงานของอุตสาหกรรม ตามที่ได้กล่าวในข้างต้น งานวิจัยเชิงประจักษ์ยืนยันว่า การฝึกงานและการวางตำแหน่งงานจะมอบประสบการณ์จริงให้แก่นักศึกษา ช่วยเพิ่มความสามารถในการหางานและความพร้อมในการทำงานในอุตสาหกรรม (Koc & Boz, 2014) ความสำเร็จของการศึกษาหรือโปรแกรมการฝึกอบรมยังสามารถอ้างอิงถึงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของการบรรยายพิเศษและการจัดเวิร์กช็อปร่วมกับแขกจากตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรมผ่านการบรรยายพิเศษ และเวิร์กช็อปช่วยให้นักศึกษาได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวปฏิบัติและแนวโน้มในอุตสาหกรรมปัจจุบัน (Seymour & Marotta, 2013)

สุดท้าย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังได้นำเสนอข้อเสนอแนะให้มีการดำเนินนโยบายและการดำเนินการที่สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำมาใช้ร่วมกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีการอ้างอิงถึงข้อเสนอแนะที่มุ่งลดและเชื่อมต่อช่องว่างในแง่ของช่องว่างที่สังเกตได้ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงการรับประกันการฝึกงานที่มีคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพสำหรับนักศึกษาและบัณฑิตในอนาคตจากมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยที่เผยแพร่ยังพบว่า การตระหนักถึงช่องว่างที่สังเกตได้ในทักษะเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะผลการวิจัยระบุถึงความไม่สอดคล้องระหว่างการฝึกอบรมทางวิชาการและความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่กระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาอัปเดตโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง (Wang, Ayres, & Huyton, 2009) ในบริบทของความพยายามข้างต้นเพื่อเชื่อมต่อช่องว่างเหล่านี้ ส่วนย่อยของวรรณกรรมทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพของการฝึกงานสามารถรวมอยู่ด้วย โดยคุณภาพและความเกี่ยวข้องของการฝึกงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการสำรวจข้างต้นพบว่าจำเป็นต้องมีการประสานงานที่กระชับระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคธุรกิจเพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสบการณ์ที่มีความหมายสำหรับนักศึกษา (Zopiatis & Theoharous, 2013)

นอกจากนี้ นอกเหนือจากการเชื่อมต่อช่องว่างด้านทักษะแล้ว วรรณกรรมยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการติดตามและกระตุ้นการพัฒนาความสามารถในการหางานของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยว

การดำเนินการและข้อเสนอแนะที่ได้รับการเสนอรวมถึงบริการด้านอาชีพและโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีพสำหรับบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง การบริการอาชีพที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงคำแนะนำด้านอาชีพ งานแสดงสินค้าและกิจกรรมเครือข่าย เป็นสิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Tomlinson, 2008) นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องก็เป็นข้อเสนอแนะเช่นกัน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีพที่สถาบันอุดมศึกษาเสนอ เพื่อช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวในปัจจุบันและอนาคตสามารถตามทันการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมและพัฒนาอาชีพของตนได้ (Tight, 1996)

สรุปได้ว่า แม้จะมีความแตกต่างในการปฏิบัติและช่องว่างในกระบวนการต่างๆ การพัฒนาโปรแกรมและขั้นตอนสำหรับการปฏิบัติงาน การศึกษาและฝึกอบรมของนักศึกษาควรเน้นที่การปรับตัวและวิวัฒนาการอย่างสมดุล สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาโปรแกรมและกระบวนการของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของนายจ้างและนักศึกษา (Dedehouanou, 2022)

2.1.1. ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวรวมถึงกิจกรรมทางธุรกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาหาร ที่พัก การบริการ และการขนส่ง ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญในการพัฒนากิจกรรมทางธุรกิจและเสริมสร้าง GDP ของประเทศ ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจมีหลายด้านที่ซับซ้อน และเชื่อมโยงกัน ตัวอย่างเช่น การเพิ่มขึ้นของความต้องการ ก) ผลิตภัณฑ์เกษตรจากการผลิตภายในประเทศหรือท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนโรงแรมและที่พักในพื้นที่ ข) บริการขนส่งผู้โดยสารภายในท้องถิ่นเพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว ค) อุปกรณ์โรงแรมที่ผลิตในประเทศเพื่อใช้ในที่พักประเภทต่างๆ ทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยในการเติบโตของ GDP และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการหมุนเวียนของเงินสดในเศรษฐกิจ

ภาคการท่องเที่ยวยังมีความท้าทาย ซึ่งต้องการแนวทางที่รอบคอบในการจัดการกับผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจาก:

- การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย อัตราเงินเฟ้อ การว่างงาน ต้นทุนการผลิต/การจัดการ พลังงาน การใช้ทรัพยากร การเก็บภาษี นโยบายและสิ่งจูงใจ ฯลฯ)
- การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม (เช่น การมีอยู่ของทรัพยากรธรรมชาติ ระดับการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศท้องถิ่น ไฟไหม้และภัยพิบัติ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ระมัดระวังและการสูญเสียทรัพยากร การปนเปื้อนและมลพิษ ฯลฯ)
- วิฤตการณ์ทางการเมืองและความไม่มั่นคงทางสังคม (เช่น การขัดแย้งทางสงคราม คำแนะนำในการหลีกเลี่ยงการเดินทาง ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว สถานการณ์และสภาวะการเมืองที่ไม่แน่นอน และมีความเสี่ยง)

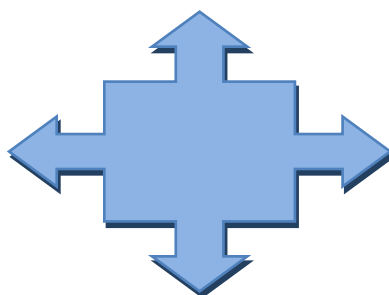
- ความกดดันจากการแข่งขัน (เช่น ความเร็วในการแข่งขันและการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐานและซูเปอร์สตรัคเจอร์มาใช้โดยคู่แข่ง)

การเชื่อมโยงและการประสานงานระหว่างอุปทานและความต้องการด้านบริการการท่องเที่ยวสามารถได้รับการสนับสนุนผ่านการเตรียมความพร้อมและความพร้อมด้านการจัดการของหน่วยงานพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในเศรษฐกิจระดับชาติ อุปทานในกรณีกิจกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมทางธุรกิจต่างๆ บริการและผลิตภัณฑ์จากองค์กรที่มีส่วนร่วมในการผลิตและจัดหาสินค้าและบริการที่จับต้องได้และไม่จับต้องได้ โดยเน้นไปที่การบริการด้านอาหาร ที่พัก และการขนส่ง กิจกรรมในภาคส่วนนี้ได้รับการสนับสนุนจากความต้องการจากตลาดในประเทศและต่างประเทศหรือแผนกตลาดที่ต้องการผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้อง ในทางกลับกันทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในฐานะองค์ประกอบและทรัพยากรที่ผลิตได้ของอุปทานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกิจกรรมทางธุรกิจและกิจกรรมการท่องเที่ยวหลัก รวมถึงการจัดหาพนักงานให้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการติดตามกิจกรรมต่างๆ ในการบริการอาหาร ที่พัก และการขนส่ง ปัจจัยที่กำหนดในการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการในอุปทานและการตอบสนองความต้องการ ความต้องการในการบริการการท่องเที่ยวและสินค้าทางวัตถุ คือความสามารถที่มีอยู่ของบุคลากรที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและมีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตลาดในประเทศและต่างประเทศได้อย่างเหมาะสม การใช้แนวทางที่เชี่ยวชาญมากขึ้นในกิจกรรมภาคส่วนต่างๆ ของการท่องเที่ยวเหล่านี้ ผ่านการใช้แอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารโทรคมนาคม รวมถึงการใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับตลาดความต้องการบริการและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ได้สร้างความจำเป็นสำหรับแนวทางการฝึกอบรมและการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ในหลายสาขาวิชา

รูปที่ 1. การพัฒนาและแนวโน้มสมัยใหม่ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การเน้นแนวทางปฏิบัติด้านการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน
(แนวทางและการปฏิบัติที่ยั่งยืน)

การปรับเฉพาะบุคคล
(เน้นที่ความต้องการส่วนบุคคล)



สุขภาพ/ความปลอดภัย
(โรคระบาด)

การใช้ AI, VR และแอปพลิเคชันมือถือเพื่อพัฒนาประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว
(การปรับตัวและการนำเทคโนโลยีมาใช้)

สถาบันอุดมศึกษา (HEIs) สามารถมีส่วนร่วมผ่านสถาบัน บุคลากรวิจัย โปรแกรมวิจัย โปรแกรมการศึกษา การประยุกต์ใช้และข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมถึงการสนับสนุนการตัดสินใจทางการบริหารของชุมชนธุรกิจการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาคธุรกิจการท่องเที่ยวรวมถึงบริการด้านอาชีพของ HEIs มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งเมื่อร่วมมือและประสานงานกิจกรรม เพื่อเตรียมตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และจัดหากำลังคนที่มีความสามารถและเหมาะสมในกิจกรรมการท่องเที่ยว ดังต่อไปนี้:

ก. กิจกรรม/ธุรกิจการท่องเที่ยวตามฟังก์ชันธุรกิจและการลงทุน

การอธิบายกิจกรรมการท่องเที่ยวหลักประกอบไปด้วยกิจกรรมทางวิชาชีพหลายประเภทที่สามารถรวมเข้าด้วยกัน โดยมี 7 หน่วยกิจกรรมทางวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดังนี้:

- ก1. ที่พัก (โรงแรม รีสอร์ท โฮสเทล ค่ายพักแรม และธุรกิจเช่าห้อง/อพาร์ทเมนต์)
 - ก2. การขนส่ง/การเคลื่อนย้ายผู้โดยสาร (สายการบิน รถเช่าและอื่นๆ รถบัส เรือสำราญ และรถไฟ)
 - ก3. การจัดเลี้ยง/อาหาร/อาหารและเครื่องดื่ม (ร้านอาหาร คาเฟ่ บาร์ และบริการจัดเลี้ยง)
 - ก4. แหล่งท่องเที่ยว (พิพิธภัณฑ์ สวนสนุก สวนธรรมชาติ และสถานที่ประวัติศาสตร์/โบราณคดี)
 - ก5. ตัวกลาง/ตัวแทน/นายหน้า/สำนักงานท่องเที่ยวและตัวแทน (องค์กรที่ออกแบบและขายแพ็คเกจท่องเที่ยว)
 - ก6. การจัดการประชุม/การจัดการงานและกิจกรรม (บริษัทจัดงานประชุม เทศกาล การประชุมและกิจกรรมอื่นๆ)
 - ก7. ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์/บล็อก/แอป/เว็บไซต์ (แพลตฟอร์มการจอง เว็บไซต์รีวิวการท่องเที่ยว บล็อกการท่องเที่ยว)
- กิจกรรมดังกล่าวต้องการความสามารถและทักษะที่ผสมผสานกับการพัฒนาและแนวโน้มที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจ (การท่องเที่ยว) เช่น การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กิจกรรมที่ 2.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การสรุปบททวนวรรณกรรมและการระดมความคิด
รายละเอียด	• ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม • แต่ละทีมจะได้รับรายชื่อคำสำคัญที่กล่าวถึงในย่อหน้าของ “ก. กิจกรรมการท่องเที่ยว/ธุรกิจตามฟังก์ชันธุรกิจและการลงทุน” แต่ละกลุ่มต้องอภิปรายความสัมพันธ์ของกิจกรรมการท่องเที่ยวเหล่านี้กับการพัฒนาตลาดแรงงานและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเตรียมนักศึกษา • จากการอภิปราย คำถามการวิจัยจะเกิดขึ้นและผู้เข้าร่วมจะได้ใช้ความคิดเชิงวิพากษ์

หน่วยที่ 2.2 ความสำคัญของการบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานมักต้องการทักษะที่สูงขึ้น ผู้คนต้องการการสนับสนุนและทรัพยากรในการเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ (CEDEFOP, 2009) ผู้คนยังต้องการการสนับสนุนในการวางแผนอาชีพเพื่อทำการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดความต้องการบริการแนะแนวอาชีพที่เพิ่มขึ้นในยุโรป (CEDEFOP, 2009) ในปัจจุบัน บทบาทแบบเดิม (เช่น การให้คำปรึกษาและการสรรหาบุคลากร) ของศูนย์บริการด้านอาชีพได้ขยายไปสู่บทบาทการเป็นผู้นำในโครงการอาชีพที่ครอบคลุมทั่วมหาวิทยาลัยและการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Schlesinger et al., 2021)

มีความต้องการการสนับสนุนด้านอาชีพที่ดียิ่งขึ้นสำหรับนักศึกษาและบัณฑิตภายในมหาวิทยาลัย (Kinash et al., 2017) ปีสุดท้ายของการเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นช่วงเวลาที่สำคัญสำหรับนักศึกษา เพราะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในอาชีพในอนาคต (Pshembayeva et al., 2022) ในปีสุดท้ายของการศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ต้องตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ อย่างไรก็ตาม บัณฑิตในปัจจุบันมีทรัพยากรและผลงานด้านอาชีพที่จำกัด จึงทำให้มีความพร้อมด้านอาชีพน้อยกว่าเมื่อเทียบกับมืออาชีพที่มีคุณสมบัติสูง (Pshembayeva et al., 2022)

นักศึกษามักจะมุ่งเน้นไปที่การสอบปลายภาคมากกว่าการวางแผนอาชีพ ซึ่งทำให้การปรับตัวจากการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานเกิดความล่าช้า (Kinash et al., 2017) ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ โดยการเตรียมข้อมูลและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเลือกอาชีพของนักศึกษา (Kinash et al., 2017) โปรแกรมการพัฒนาอาชีพควรได้รับการบูรณาการเข้าไปในหลักสูตรการศึกษาเพื่อเตรียมนักศึกษาสำหรับอาชีพในอนาคต (Pshembayeva et al., 2022)

นอกเหนือจากความรู้และทักษะทางวิชาชีพแล้ว บัณฑิตต้องมีพื้นฐานของทักษะทางสังคมและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในตลาดงานในปัจจุบัน ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ (Pshembayeva et al., 2022) บริการด้านอาชีพควรเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยให้คำแนะนำและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นแก่นักศึกษาในการเตรียมตัวสำหรับอาชีพ (Pshembayeva et al., 2022)

ความสำคัญของทักษะการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษาและผลกระทบต่อความสำเร็จของนักศึกษาในอุตสาหกรรมที่นักศึกษาเลือกได้รับการเน้นย้ำ การบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมจึงมีความสำคัญในการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของนักศึกษาจากการศึกษาไปสู่การจ้างงาน (Guachalla & Gledhill, 2019) บทบาทในการยกระดับความหวังของนักศึกษาด้านการท่องเที่ยวช่วยให้สามารถบรรลุศักยภาพของตนได้ดียิ่งขึ้น (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019)

ในการศึกษาด้านการท่องเที่ยว ความจำเป็นในการปรับปรุงคำแนะนำด้านอาชีพได้รับการเน้นย้ำ เนื่องจากมีความท้าทายหลายประการ เช่น ก) การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของนักศึกษาที่ต่ำในหลักสูตรท่องเที่ยว ข) คุณวุฒิการศึกษาน้อยและความมุ่งมั่นที่ต่ำซึ่งนำไปสู่ผลการเรียนที่น้อยลง ค) การขาดการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรและอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ง) การรับรู้เชิงลบของนักศึกษาต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น ค่าจ้างต่ำและสภาพการทำงานที่ไม่ดี และ จ) อัตราการลาออกสูงและการมีส่วนร่วมระยะยาวกับอาชีพในอุตสาหกรรมหลังจากจบการศึกษา (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019)

สิ่งสำคัญคือหลักสูตรการท่องเที่ยวควรให้การสนับสนุนความมุ่งมั่นในสายอาชีพของนักศึกษาโดยใช้แนวทางที่ครอบคลุมในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพิจารณาทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและวิชาชีพเพื่อเสริมพลังให้กับนักศึกษา (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) ตัวอย่างเช่น การศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถถือเป็นส่วนสำคัญของบริการด้านอาชีพที่ครอบคลุม เนื่องจากช่วยให้นักศึกษามีทักษะและกรอบความคิดที่สามารถช่วยให้เป็นผู้ประกอบการได้ (Ndou et al., 2019)

2.2.1. ส่วนสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

บริการด้านอาชีพแบบองค์รวมประกอบไปด้วยหลายองค์ประกอบเพื่อสนับสนุนความพยายามของนักศึกษابัณฑิตใหม่ และศิษย์เก่าใน ดังนี้:

- **การให้คำปรึกษาและแนะนำอาชีพ**

ตามที่ OECD (2021; หน้า 13)

"คำแนะนำด้านอาชีพ" ถูกใช้เพื่ออ้างถึงบริการที่มีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคคลในการตัดสินใจที่มีข้อมูลด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการเลือกอาชีพที่ดีและมีข้อมูลครบถ้วน คำแนะนำด้านอาชีพมีชื่อเรียกต่างๆ รวมถึงการพัฒนาอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ คำแนะนำทางการศึกษาและอาชีพ และจิตวิทยาอาชีพ คำแนะนำด้านอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะทำหน้าที่หลายด้าน โดยจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรม และการจ้างงาน และทำให้ข้อมูลเหล่านี้สามารถเข้าถึงได้โดยช่วยในการตัดสินใจ คำแนะนำด้านอาชีพจะช่วยให้บุคคลสามารถสะท้อนถึงจุดแข็งและความสนใจของตนเอง ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคคล และช่วยให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีพของตนเอง"

ลักษณะเดียวกัน การให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการแนะนำอาชีพเป็นรูปแบบของการให้คำปรึกษาทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Savickas, 2019) ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วมีลักษณะคล้ายคลึงกับรูปแบบอื่นๆ ของการให้คำปรึกษาและมักใช้สลับกันได้ (Savickas, 2019) บริการเหล่านี้อธิบายถึงระดับการบริการที่แตกต่างกัน ได้แก่ การให้คำแนะนำ (การให้ข้อมูลทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจง) การแนะนำ (การสนับสนุนทางจิตวิทยา-การศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง) และการให้คำปรึกษา (การสำรวจลึกเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคลและทิศทางอาชีพ) (Borgen & Hiebert, 2014)

สำคัญอย่างยิ่งที่นักศึกษาจะต้องมีที่ปรึกษาด้านอาชีพที่มีความทุ่มเทเพื่อให้คำแนะนำอาชีพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นการเดินทางจนถึงการเปลี่ยนผ่านในอาชีพ (Kinash et al., 2017) ตั้งแต่ช่วงวัยรุ่น การส่งเสริมการสำรวจตัวเองและการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ (รวมถึงการสำรวจอาชีพและการพิจารณาอาชีพใหม่) (Bakshi & Joshi, 2014) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพยังช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาในตลาดแรงงาน ตัวอย่างเช่น การพัฒนาทักษะ เช่น การเขียนประวัติย่อและจดหมายแนะนำตัว รวมถึงการสัมภาษณ์งาน จะช่วยเสริมความมั่นใจให้กับนักศึกษา (Guachalla & Gledhill, 2019)

นอกจากนี้ การให้คำแนะนำด้านอาชีพยังมีความสำคัญสำหรับผู้ที่อยู่ในช่วงกลางของอาชีพ โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้อย่างมีข้อมูลและสร้างความยืดหยุ่น (Bimrose & Brown, 2014) Kumar & Arulmani (2014) เน้นบทบาทของการให้คำแนะนำด้านอาชีพในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในอาชีพและเข้าใจตัวเลือกต่างๆ ตามแนวโน้มของตลาด

ในการศึกษาด้านการทองเที่ยว บทบาทสำคัญของที่ปรึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาได้ถูกเน้นย้ำ ที่ปรึกษาจะต้องช่วยให้นักศึกษาด้านการทองเที่ยวเข้าใจแรงจูงใจส่วนตัวของตนและเชื่อมโยงกับเป้าหมายทางอาชีพ ช่วยจัดการกับความท้าทายและความไม่แน่นอน รวมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในอาชีพ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019).

ตามที่ (OECD, 2021) ได้ระบุว่า เหตุผลหลายประการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการทำงานและสถานะการจ้างงานทำให้ผู้ใหญ่อต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ เช่น การขอความช่วยเหลือในการหางาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การเลือกการศึกษา ความมั่นคงในการทำงาน การว่างงาน หรือความไม่แน่นอนในอาชีพ

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคในการใช้บริการคำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพประกอบด้วยการรับรู้ถึงการขาดความจำเป็น การขาดความรู้เกี่ยวกับบริการคำแนะนำที่มีอยู่ ข้อจำกัดด้านเวลา ค่าใช้จ่าย สถานที่ หรือการรับรู้ในแง่ลบอื่นๆ (OECD, 2021)

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การแสดงผลบทยาทสมมติ
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมฝึกการดำเนินการประชุมเพื่อแก้ไขข้อกังวลเกี่ยวกับอาชีพ โดยอ้างอิงจากข้อเสนอแนะ การให้คำแนะนำสำหรับการพัฒนาอาชีพ

● กลยุทธ์การหางาน

ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาชิโคเนีย ได้แนะนำกลยุทธ์ในการค้นหางาน ดังนี้:

1. การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย
 - ศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาจะให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่เหมาะสมกับนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา
 - งานใหม่จะได้รับการประกาศในบอร์ดข่าวสารและเว็บไซต์ของศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัย
 - ประวัติส่วนตัวแบบย่อ (CV) สามารถส่งไปยังฐานข้อมูลของศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อหานายจ้างที่เหมาะสม
 - การจัดกิจกรรมพัฒนาทางอาชีพเพื่อสร้างเครือข่ายกับนายจ้าง
2. เครือข่าย
 - ขยายเครือข่ายส่วนบุคคลเพื่อให้เพื่อนและครอบครัวทราบเกี่ยวกับการค้นหางาน
 - เข้าร่วมองค์กรวิชาชีพเพื่อเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับสาขา
 - เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อหาดำรงตำแหน่งงานที่เป็นไปได้หรือการให้คำปรึกษา
3. การค้นหางานออนไลน์
 - สมัครงานโดยตรงผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
 - ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการค้นหาตำแหน่งงานว่าง
 - ใช้โซเชียลมีเดีย (เช่น LinkedIn หรือเว็บไซต์มืออาชีพอื่นๆ) เพื่อเชื่อมต่อกับนายจ้างที่มีศักยภาพ
4. อย่าลืมเคล็ดลับเพิ่มเติม
 - ปรับเรซูเม่ให้เหมาะสมกับแต่ละการสมัครงาน โดยเน้นทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
 - เตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์ด้วยการฝึกตอบคำถาม
 - ส่งจดหมายติดตามผลหรือจดหมายขอบคุณหลังจากการสัมภาษณ์
 - ดำรงงานอิสระหรือการทำงานชั่วคราวระหว่างการหางานต่อไป

เพื่อพัฒนากลยุทธ์การหางานของนักศึกษา โปรแกรมการท่องเที่ยวยุคใหม่ไปที่: ก) การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและความเป็นจริงของตลาดการท่องเที่ยว ข) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์การหางานที่เฉพาะเจาะจงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น การเขียนเรซูเม่ การสัมภาษณ์งาน และการสร้างเครือข่าย ค) การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีเพื่อเสริมความพยายามในการหางาน (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะที่ใช้ในทางปฏิบัติ (เช่น การเขียนเรซูเม่และเทคนิคการสัมภาษณ์) เพื่อช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการหางาน (Guachalla & Gledhill, 2019)

กิจกรรมที่ 2.2.3

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การเขียน Resume และจดหมายสมัครงาน
คำสั่ง	ให้ผู้เข้าร่วมทบทวนตัวอย่างประวัติส่วนตัวแบบย่อ (เรซูเม่) และจดหมายสมัครงานของนักศึกษาที่จัดทำขึ้น จากนั้นให้อธิบายว่าในฐานะเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการหรือฝ่ายบริหาร ผู้เข้าร่วมจะให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการปรับปรุงเอกสารเหล่านี้ให้แก่ นักศึกษาอย่างไร โดยให้ระบุข้อผิดพลาดที่พบบ่อยและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีที่นักศึกษาสามารถปรับแต่งประวัติส่วนตัวแบบย่อและจดหมายสมัครงานให้เหมาะสมกับข้อกำหนดของงานเฉพาะได้ดีขึ้น

กิจกรรมที่ 2.2.4

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	จำลองการสัมภาษณ์
คำสั่ง	ตามใบสมัครงาน ให้ทำการสัมภาษณ์จำลองเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมเตรียมตัวได้ดีขึ้น และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ดังกล่าว

● การระบุทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

การเข้าใจและพัฒนาทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับอาชีพที่จะประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ควรมุ่งเน้นการเตรียมนักศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทักษะในการหางาน เครือข่ายทางสังคม และประสบการณ์ก่อนหน้าเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ (Bakshi & Joshi, 2014) การได้รับทักษะ เช่น การเรียนรู้ตลอดชีพ ความสามารถในการปรับตัว ทักษะการหางาน (เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา) (Bimrose & Brown, 2014; Kumar & Arulmani, 2014) เป็น

สิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในตลาดแรงงานในปัจจุบัน ทักษะเหล่านี้ทำให้นักศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย (Borgen & Hiebert, 2014) นอกจากนี้ยังมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่บัณฑิตและนายจ้างมองว่าเป็นทักษะด้อยที่สำคัญ มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงจากวิธีการดั้งเดิมไปสู่การใช้แนวทางที่มุ่งเน้นนักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น (Emanuel et al., 2021) ในภาคการท่องเที่ยวกการระบุและพัฒนาทักษะเฉพาะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบัณฑิตมักจะเผชิญกับความท้าทาย (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) ทักษะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงการแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ นวัตกรรม และการจัดการโครงการ (Ndou et al., 2019) เพื่อที่จะระบุทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียจึงได้แนะนำวิธีการประเมินตลาดแรงงาน ดังต่อไปนี้:

- การอภิปรายอย่างไม่เป็นทางการ กับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มของปัจจุบันและความต้องการด้านทักษะได้
- การใช้ทรัพยากรภายในและความเชี่ยวชาญ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านแรงงาน
- การทำแบบสำรวจ เพื่อเก็บข้อมูลโดยตรงจากบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญอื่น ๆ
- การวิจัยตลาดแรงงาน ผ่านเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (การศึกษาเชิงลึก แบบสอบถาม) เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มของตลาดแรงงาน
- การร่วมมือกับธุรกิจ เพื่อระบุและวิเคราะห์ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงานเฉพาะ

กิจกรรมที่ 2.2.5

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การวิเคราะห์ช่องว่างด้านทักษะ
คำสั่ง	● ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม ● แต่ละกลุ่มจะได้รับรายการทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ● แต่ละกลุ่มจัดทำแบบสำรวจผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ● นำเสนอและอภิปรายผล

● การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เครือข่ายศิษย์เก่าได้กลายเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีค่าสำหรับมหาวิทยาลัย โดยเครือข่ายเหล่านี้มหาวิทยาลัยจะได้รับประโยชน์หลายประการ (รวมถึงโอกาสในการสนับสนุนทางการเงินที่มากขึ้น) และบัณฑิตก็ได้รับประโยชน์มากมายเช่นกัน (Semova, 2013) ตัวอย่างเช่น การสร้างเครือข่ายทางสังคม รวมถึงการเชื่อมโยงกับ

ผู้ให้คำปรึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาอาชีพ (Bakshi & Joshi, 2014) เพื่อสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ Kinash et al. (2017) แนะนำให้จัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายเป็นประจำซึ่งมีทั้งศิษย์เก่า นักศึกษาปัจจุบัน และนักศึกษาในอนาคตเข้าร่วม กิจกรรมเหล่านี้จะสร้างโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 2.2.6

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การจำลองเครือข่ายศิษย์เก่า
คำสั่ง	● ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 3-4 คน ● ทุกคนจะได้รับบทบาทดังนี้: ● ศิษย์เก่า: บัณฑิตใหม่ที่มีประสบการณ์ในสาขาการท่องเที่ยว ● นักศึกษาปัจจุบัน: นักศึกษาที่กำลังมองหาคำแนะนำและที่ปรึกษา ● ผู้ให้คำปรึกษา: เป็นมืออาชีพที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาการท่องเที่ยว ● ตามสถานการณ์นี้ ให้นักศึกษาจินตนาการว่ากำลังเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเครือข่ายและเริ่มมีการสนทนาเพื่อสร้างเครือข่าย

● การมีส่วนร่วมของธุรกิจและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับการทำงานจริง โดยเฉพาะในสาขาต่าง ๆ เช่น การท่องเที่ยว เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีส่วนร่วมจากธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในกระบวนการการศึกษา ความร่วมมือกับนายจ้างและธุรกิจมีความสำคัญในการจัดหาประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ (Bimrose & Brown, 2014) ในบริบทของการศึกษาในสาขาการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของอุตสาหกรรม (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) สถาบันการศึกษาควรทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรมต่าง ๆ (รวมถึงสถาบันการศึกษา พันธมิตรในอุตสาหกรรม องค์กรรัฐบาลและองค์กรภาคเอกชน) เพื่อให้หลักสูตรการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและโอกาสจริง (Ndou et al., 2019) การมีส่วนร่วมกับธุรกิจ มืออาชีพ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ช่วยให้นักศึกษาด้านการท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์จากโลกแห่งความเป็นจริง (Guachalla & Gledhill, 2019) แนวทางการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนความสามารถในการหางานของนักศึกษาด้านการท่องเที่ยว และเป็นการเชื่อมช่องว่างระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติ (Guachalla & Gledhill, 2019)

กิจกรรมที่ 2.2.7

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การทำแผนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
คำสั่ง	- ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อระดมความคิดเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นไปได้ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว ชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐบาล) - จากนั้นให้อภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกัน และระดับอิทธิพลที่พวกเขามีต่ออุตสาหกรรม ผ่านการวิเคราะห์นี้ กลุ่มจะระบุโอกาสที่เป็นไปได้สำหรับการทำงานร่วมกัน และอภิปรายถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้

● โอกาสการเรียนรู้จากการทำงาน/การฝึกงาน

อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริการพัฒนาอาชีพแบบองค์รวม คือการผสมผสานประสบการณ์จริงเข้ากับโปรแกรมการศึกษาเพื่อเชื่อมต่อว่างระหว่างความรู้ทางวิชาการและการทำงาน การเสนอโอกาสในการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น การฝึกงานและการจำลองสถานการณ์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการช่วยให้นักศึกษาได้รับทักษะและประสบการณ์ทางธุรกิจที่แท้จริง (Ndou et al., 2019) สำหรับโปรแกรมการศึกษาด้านการท่องเที่ยว จำเป็นต้องมอบประสบการณ์เชิงปฏิบัติและคำแนะนำด้านอาชีพแก่นักศึกษาให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความเข้าใจและประสบการณ์ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ รวมถึงการฝึกงานในสถานประกอบการ มีความสำคัญต่อนักศึกษาด้านการท่องเที่ยวในการพัฒนาทักษะและความรู้ เช่น การสัมภาษณ์งานและการเข้าร่วมศูนย์ประเมิน รวมถึงการเข้าใจแนวทางปฏิบัติในอุตสาหกรรม (Guachalla & Gledhill, 2019) นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบร่วมมือในสภาพแวดล้อมเชิงปฏิบัติเหล่านี้ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองของนักศึกษา พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันในทีม (Guachalla & Gledhill, 2019)

กิจกรรมที่ 2.2.8

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การสนับสนุนให้นักศึกษาค้นหาโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงาน
คำสั่ง	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสำรวจกลยุทธ์ในการช่วยนักศึกษาระบุโอกาสการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและเชื่อมโยงกับนายจ้างที่เป็นไปได้

	● ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม เพื่อระดมสมองหากกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ และจัดทำรายการวิธีการที่อาจช่วยสนับสนุน (เช่น แพลตฟอร์มหางาน เครือข่ายศิษย์เก่า) ● จากนั้นให้แต่ละกลุ่มแบ่งปันผลการค้นพบ และให้ผู้เข้าร่วมอภิปรายและประเมินแนวทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด
--	--

● กลไกการประเมินความสามารถในการจ้างงาน

มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพด้านการจ้างงานควรมุ่งพัฒนาทั้งทักษะการจ้างงานและความสนใจของนักศึกษา โดยช่วยสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและความหลงใหลของตน (Quinlan & Renninger, 2022) Kinash และคณะ (2017) ได้แนะนำให้สร้าง Graduate Employability Portfolio โดยเชิญหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย เช่น ฝ่ายการตลาด คณะ และสำนักงานศิษย์เก่า ให้เข้าร่วมในกระบวนการประเมินศักยภาพการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหลักสูตรการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยควรพัฒนากลไกที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการประเมินความพร้อมด้านอาชีพของนักศึกษา กลไกเหล่านี้ช่วยระบุจุดที่นักศึกษาอาจขาดความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ทำงาน (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019) แม้ว่าอัตราการจ้างงานของบัณฑิตจะเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยและการจัดสรรเงินทุนจากรัฐบาล แต่ตัวชี้วัดนี้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสะท้อนว่ามหาวิทยาลัยเตรียมบัณฑิตให้ประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Healy และคณะ, 2022)

กิจกรรมที่ 2.2.9

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การสนับสนุนนักศึกษาในการวางแผนพัฒนาด้านอาชีพ
คำตั้ง	ผู้เข้าร่วมหารือและแบ่งปันแนวคิดเกี่ยวกับวิธีที่สามารถสนับสนุนนักศึกษาในการสร้างแผนพัฒนาอาชีพของตนเองได้ โดยให้ค้นหาและแบ่งปันแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์ (เช่น เทมเพลตหรือบทความ) ที่สามารถช่วยเหลือนักศึกษาได้ และให้ผู้เข้าร่วมอธิบายว่าเหตุใดแหล่งข้อมูลนี้จึงมีประโยชน์

2.2.2. กรณีศึกษาของศูนย์บริการด้านอาชีพ มหาวิทยาลัย Macedonia

เพื่อแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม ส่วนนี้จะดึงประสบการณ์ของ Career Office (CO) ของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี 1994 ศูนย์แห่งนี้ให้บริการหลากหลายประเภทที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักศึกษาต่างๆ จัดการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองเพื่อให้บรรลุการเติบโตทั้งในด้านส่วนบุคคลและด้านอาชีพ เพื่อเป็นตัวอย่างในทางปฏิบัติ CO ได้เสนอการศึกษาส่วนบุคคลและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายกับตลาดแรงงาน และได้ดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและเวิร์กช็อปเพื่อเพิ่มความพร้อมด้านอาชีพ และรักษาการสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับหน่วยงานด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อสำรวจโอกาสในการทำงานร่วมกัน (ศูนย์บริการด้านอาชีพ มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย)

● การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ

ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียมีบริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพอย่างครอบคลุม บริการเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักศึกษาและบัณฑิตสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตทางวิชาการและอาชีพของตนเองได้อย่างถูกต้อง บริการเหล่านี้ ได้แก่:

- การให้คำปรึกษาด้านการเรียน: ให้คำแนะนำในการตัดสินใจทางวิชาการ เช่น การเลือกหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เหมาะสม
- การเลือกเรียนระดับบัณฑิตศึกษา: ความช่วยเหลือในการเลือกหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เหมาะสมตามเป้าหมายและความสนใจส่วนบุคคล
- การสมัครเรียนระดับปริญญาโท: ช่วยเหลือในการจัดเตรียมและส่งใบสมัครเข้าเรียนหลักสูตรปริญญาโท
- การสมัครเข้าศึกษาระดับปริญญาเอก: แนวทางการดำเนินการสมัครเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก (PhD.)
- การสมัครทุนการศึกษา: ช่วยเหลือในการค้นหาและสมัครทุนการศึกษา
- ประวัติส่วนตัวแบบย่อเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ: ความช่วยเหลือในการสร้าง CV ที่เหมาะกับการสมัครทางวิชาการ
- คำแนะนำส่วนบุคคล: การสนับสนุนในการเขียนเรียงความบรรยายตนเองที่จำเป็นสำหรับโปรแกรมทางวิชาการ
- การวางแผนข้อเสนอการวิจัย (ปริญญาเอก): แนวทางในการร่างข้อเสนอการวิจัยสำหรับการศึกษาระดับปริญญาเอก
- จดหมายแนะนำ: ความช่วยเหลือในการขอและจัดเตรียมจดหมายแนะนำ

- **เคล็ดลับเพิ่มเติม:** คำแนะนำและเคล็ดลับเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงการสมัครและการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ
- **แหล่งค้นหางาน:** นักศึกษาและศิษย์เก่าได้รับการเข้าถึงเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการหางาน รวมถึงเครือข่ายศิษย์เก่า
- **การหางานและทักษะทางวิชาชีพ:** สำนักงานสนับสนุนนักศึกษาในการพัฒนาทักษะการหางาน เช่น การเขียนเรซูเม่ การสัมภาษณ์งาน และการสร้างเครือข่าย

ศูนย์บริการด้านอาชีพยังจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เช่น การสร้าง "Elevator Pitch" การพัฒนาทักษะการนำเสนอ และการเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์งาน

● กลยุทธ์การหางาน

ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาชิโดเนียทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างนักศึกษา บัณฑิต ศิษย์เก่า และนายจ้าง โดยให้เครื่องมือและการสนับสนุน ดังนี้:

- **ฐานข้อมูลประกาศงาน:** ฐานข้อมูลที่ครอบคลุมตำแหน่งงานว่าง
- **ลิงก์และเครื่องมือค้นหางาน:** แหล่งข้อมูลสำหรับเว็บไซต์และเครื่องมือค้นหางาน
- **เคล็ดลับการค้นหางานและพฤติกรรมในที่ทำงาน:** คำแนะนำเกี่ยวกับกลยุทธ์การค้นหางานที่มีประสิทธิภาพและการปฏิบัติตัวในที่ทำงานอย่างมืออาชีพ
- **งานในองค์กรระหว่างประเทศ:** รายการงานและแหล่งข้อมูลสำหรับตำแหน่งในองค์กรระหว่างประเทศ

ที่ศูนย์บริการด้านอาชีพยังมีเครื่องมือและสื่อในการประเมินตนเองหลายประเภทเพื่อการเตรียมตัวสมัครงานและการสัมภาษณ์ เช่น:

- **เครื่องมือประเมินตนเอง:** แบบฟอร์มและแหล่งข้อมูลที่ช่วยให้นักศึกษาและศิษย์เก่าทำความเข้าใจทักษะลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์ของตนเอง (บันทึกประสบการณ์ของตนเอง การหาคำกริยาที่ใช้บรรยายความรับผิดชอบ ทักษะทางสังคม ลักษณะส่วนบุคคล)
- **เครื่องมือเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ:** เพื่อช่วยในการจัดเตรียมเอกสารสมัครงานและความพร้อมสำหรับการสัมภาษณ์ (การเตรียมจดหมายสมัครงานและเรซูเม่ จดหมายส่วนตัว/จดหมายแรงจูงใจ การเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์)
- **แบบฟอร์มเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม** สำหรับนักศึกษา/ศิษย์เก่า เพื่อกรอกก่อนพบที่ปรึกษาด้านอาชีพ (การเลือกหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา การจัดทำเรซูเม่และจดหมายสมัครงาน คำแนะนำการหางาน)

เพื่อให้การหางานมีประสิทธิภาพ ศูนย์บริการด้านอาชีพได้จัดสัมมนาในหัวข้อต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์การหางานและพฤติกรรมในสถานที่ทำงาน

- **การระบุทักษะในตลาดแรงงาน**

ศูนย์บริการด้านอาชีพยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงาน ผ่านการสัมมนาเฉพาะทาง เช่น ทักษะการทำงานระหว่างวัฒนธรรมและทักษะความเป็นผู้นำ ถูกนำเสนอเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมปรับความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในปัจจุบัน

- **การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า**

ศูนย์บริการด้านอาชีพจัดกิจกรรม "Career Days" ซึ่งเป็นงานประจำปีขนาดใหญ่ที่ออกแบบมาเพื่อเชื่อมโยงนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา นักศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และศิษย์เก่าล่าสุดกับนายจ้างที่มีศักยภาพ กิจกรรมนี้ให้แพลตฟอร์มพิเศษแก่นักศึกษาได้พบปะโดยตรงกับตัวแทนจากบริษัทในกรีซและบริษัทข้ามชาติหลายแห่ง โดยมีนายจ้างกว่า 60 รายเข้าร่วมในแต่ละปี ซึ่งได้สร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายที่มีค่าและประเมินความพร้อมทางอาชีพของผู้เข้าร่วมงาน ผู้เข้าร่วมหลายคนสามารถหางานได้ผ่านการสัมภาษณ์และการเชื่อมต่อที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรม Career Days ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของกิจกรรมนี้ในการเชื่อมต่อว่างระหว่างการศึกษากับตลาดแรงงาน สมาคมศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างมหาวิทยาลัยกับศิษย์เก่า โดยสนับสนุนศิษย์เก่าด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการศึกษาต่อและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคือการสร้างชุมชนศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง มอบบริการที่เป็นประโยชน์แก่ศิษย์เก่า และเสริมสร้างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

- **การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง**

ผ่านกิจกรรม Career Days ประจำปี นักศึกษาและศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียได้มีโอกาสพบปะกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมและหาตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร

- **โอกาสการเรียนรู้จากการทำงาน/การฝึกงาน**

ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียให้การสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้จากการทำงานและการฝึกงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างราบรื่น (ศูนย์บริการด้านอาชีพ มหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย) โดยมีรายละเอียด ดังนี้:

- **บริษัทคู่ความร่วมมือ:** การเป็นพันธมิตรกับธุรกิจต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงาน
- **การได้รับประสบการณ์จากการทำงาน:** การให้คำแนะนำในการพัฒนาประสบการณ์การทำงาน

- **ตำแหน่งการฝึกงาน:** ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการฝึกงานที่มีอยู่ นอกจากนี้ โปรแกรมการฝึกงานได้ก่อตั้งขึ้นในปี 1997 ได้มอบประสบการณ์การทำงานที่มีคุณค่าให้กับนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษาสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเปิดโอกาสให้ธุรกิจได้ลงทุนในบุคลากรที่มีทักษะสูง
- **ฐานข้อมูลด้านการฝึกงาน:** ฐานข้อมูลตำแหน่งฝึกงานที่ผ่านมา
- **กลไกการประเมินความสามารถในการจ้างงาน**

ศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนียให้บริการการทดสอบการประเมินระดับความสามารถในการจ้างงาน (Employability Level Self-Assessment Test) ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลประเมินความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่กำลังหางาน ผู้สำเร็จการศึกษาล่าสุดที่กำลังสำรวจโอกาสทางอาชีพ และศิษย์เก่าที่ไม่มีความพอใจกับงานปัจจุบันและกำลังพิจารณาทางเลือกอาชีพใหม่ ผ่านการทดสอบนี้ ผู้เข้าร่วมสามารถประเมินระดับความพร้อมทางวิชาชีพสำหรับตำแหน่งที่ต้องการได้ นอกจากนี้ สำนักงานอาชีพยังจัดสัมมนาที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการประเมินและพัฒนาความพร้อมทางอาชีพ โดยให้ข้อมูลเชิงปฏิบัติในการประเมินความสามารถในการจ้างงาน

กิจกรรมที่ 2.2.10

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย
รายละเอียด	● อ่านกรณีศึกษาและเยี่ยมชมเว็บไซต์ของศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย ● อธิบายประเภทของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมที่มีให้แก่ผู้เรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และศิษย์เก่า ● อธิบายว่าบริการเหล่านี้เชื่อมโยงกับความคิรีเริ่มของ UBC ของมหาวิทยาลัยอย่างไร ● เชื่อมโยงถึงความท้าทายและโอกาส ● อภิปรายถึงประสิทธิภาพของบริการเหล่านี้ในการช่วยให้นักศึกษาและศิษย์เก่าไปถึงเป้าหมายทางอาชีพ ● อภิปรายบทเรียนที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย และเสนอแนะด้านที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติม

- อภิปรายถึงผลกระทบในระยะยาวของความริเริ่มเหล่านี้ต่อมหาวิทยาลัย นักศึกษา และชุมชน

หน่วยที่ 2.3 การบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว

การต่อยอดจากตัวอย่างของศูนย์บริการด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาซิโดเนีย สิ่งสำคัญคือต้องสำรวจขอบเขตของบริการด้านอาชีพที่มหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาจัดให้ บริการพัฒนาอาชีพได้ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนทั้งนักศึกษาและศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการอำนวยความสะดวกผ่านศูนย์ประสานงานที่มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์ในการเชื่อมโยงผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของแต่ละสถาบันกับตลาดแรงงาน โดยในกรอบแนวปฏิบัติเหล่านี้ ศูนย์ประสานงานของมหาวิทยาลัยได้ให้บริการด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำหรับนักศึกษาและศิษย์เก่าที่เรียนสาขาการท่องเที่ยว การบริการด้านอาชีพรวมถึง:

1. บริการให้คำปรึกษา ข้อมูล และคำแนะนำสำหรับศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา

- การให้คำแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน แนวโน้มของอุตสาหกรรม และทักษะที่เป็นที่ต้องการ

2. การติดต่อกับตลาดแรงงานและอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- การสนับสนุนในการหาหรือเลือกหัวข้องานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโอกาสในการฝึกงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- การอำนวยความสะดวกในการเชื่อมต่อระหว่างนักศึกษาและนายจ้างในเรื่องการฝึกงาน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน
- การจัดนิทรรศการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและตลาดแรงงาน โดยทั่วไป การนำเสนอจากผู้บริหารธุรกิจ และกิจกรรมสร้างเครือข่าย (เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงแรม บริการขนส่ง และการจัดเลี้ยง) โดยเน้นที่เกณฑ์และทักษะที่จำเป็นสำหรับการสรรหาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเข้าทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

3. การพัฒนาทักษะของนักศึกษาและศิษย์เก่าที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา

- การจัดเวิร์กช็อปและหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริการลูกค้า ความชำนาญในภาษาต่างประเทศ และการตลาดดิจิทัล
- การสนับสนุนการพัฒนาทักษะ โดยเน้น Soft skills เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการตระหนักรู้ในวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อม

4. การพัฒนาความร่วมมือและพันธมิตรกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในภาคส่วนที่สำคัญของการจ้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- การร่วมมือกับธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อสร้างโอกาสในการฝึกงานและพัฒนาการสมรรถงานร่วมกัน และรวมถึงโครงการต่าง ๆ
- การเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริการและการจัดการโรงแรมมาเป็นวิทยากรและจัดการบรรยายเกี่ยวกับงาน การสร้างเวิร์กช็อปร่วมกันและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะ โดยการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรม

5. การวิจัยและสนับสนุนนักศึกษาและศิษย์เก่า

- การทำวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มของการท่องเที่ยว พฤติกรรมของผู้บริโภค และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- การส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมของนักศึกษาในโครงการวิจัยเพื่อฝึกอบรมและให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคส่วนการท่องเที่ยว

6. การเสริมสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า

- การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าเพื่อช่วยให้นักศึกษาปัจจุบันได้รับคำแนะนำและข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน
- การอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าผ่านกิจกรรมและแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้

บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวประกอบด้วยแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็น ซึ่งสามารถสรุปได้ใน 10 หน่วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้ (รูปที่เกี่ยวข้องจากด้านล่าง) เพื่อให้สามารถปรับปรุงและประสานงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะและความสามารถของนักศึกษาและศิษย์เก่าในตลาดแรงงาน สถาบันอุดมศึกษาได้จัดตั้งโครงสร้างองค์กร เช่น สำนักงานประสานงานและสนับสนุนอาชีพหรือบริการเพื่อเสริมสร้างศิษย์เก่าในตลาดแรงงาน ด้วยความพยายามนี้ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและโปรแกรมการพัฒนาทักษะจะสามารถรวมเข้าในหลักสูตรที่มีอยู่ เช่น เป็นวิชาเลือกให้กับนักศึกษาหรือศิษย์เก่าที่สนใจด้านโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น การสัมมนาสำหรับศิษย์เก่าในสาขาวิชา/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในภาคธุรกิจการท่องเที่ยว

รูปที่ 2. การดำเนินการและกิจกรรมโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการออกแบบและพัฒนาบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาในสหภาพยุโรปและการดำเนินการด้านการจ้างงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา



ขั้นตอนสำคัญประการแรกคือการมีโปรแกรมการศึกษาและการฝึกอบรมที่ทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งพิจารณาถึง แนวโน้มและการพัฒนาที่ตลาดแรงงานต้องการเพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่นของความต้องการทางวิชาชีพในแต่ละ ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การใช้งานในขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับกรอบการสนับสนุนจากการจัดตั้ง คณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งอาจประกอบด้วยมืออาชีพ นักวิจัย ผู้ฝึกสอน และผู้บริหารจากหน่วยงานที่มีความ เชี่ยวชาญ (เช่น จากรัฐบาลท้องถิ่น การบริหารราชการ หน่วยงานและองค์กรด้านการท่องเที่ยว การจ้างงาน และ การศึกษา) แน่นอนว่า ตามลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา และความเป็นจริงทางวิชาชีพของแต่ละสาขา ทักษะที่ เกี่ยวข้องและความรู้ที่จำเป็นจะมีความแตกต่างกันหรืออาจต้องการโปรแกรมการฝึกอบรมที่แตกต่างกันที่ต้องปรับ ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ (เช่น ในด้านที่พัก การขนส่ง และการจัดเลี้ยง/อาหาร) และพิจารณาสภาพและ ความสำคัญใหม่ๆ ของภาควิชาชีพเหล่านี้ ดังนั้นในแผนภาพข้างต้น ขั้นตอนแรกจึงเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่สองคือความสามารถในการนำเสนอความต้องการของงานและหน้าที่โดยรวมในสภาพแวดล้อมของการ ทำงานจริง เพื่อเป็นการสนับสนุนดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและบัณฑิตในโปรแกรมการ จ้างงานภาคปฏิบัติที่ต่อเนื่อง (ระยะยาว) ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ โดยการใช้โปรแกรมเหล่านี้ที่ได้รับการสนับสนุน ทางการเงินจากหน่วยงานขนาดใหญ่ เช่น โครงการ Erasmus ของสหภาพยุโรปและโครงการทุนการศึกษา ระดับชาติ จะช่วยให้นักศึกษาคุ้นเคยกับความต้องการของตลาดแรงงาน การค้นหาพันธมิตรในการดำเนินการนี้ โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานสามารถช่วยให้การดำเนินการในขั้นตอนต่อไปของสำนักงานการ จ้างงานของนักศึกษาและบัณฑิตสำเร็จลุล่วงได้ ศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาจะทำงานในการสร้าง และพัฒนาแผนความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น หน่วยงานการจ้างงาน ธุรกิจ องค์กร รัฐบาลท้องถิ่น และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับตลาดแรงงาน

ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงนักศึกษากับตลาดแรงงานอาจเริ่มต้นจากการดำเนินการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การสัมมนา รวมไปถึงการให้คำปรึกษาในบริบทของการประชุมและกิจกรรมที่มีการ วางแผนล่วงหน้า เช่น การจัด "Employment Days" ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นต้น อีกทางเลือกหนึ่งในการ เน้นย้ำถึงความพยายามในการให้ข้อมูลและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการจ้างงานในอุตสาหกรรมการ ท่องเที่ยว คือ การส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากบัณฑิตของสถาบันที่ได้มีการทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและ ทำงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การพัฒนาทักษะของพนักงานที่มีศักยภาพถือเป็นเป้าหมายหลักของโครงการในการเพิ่มอัตราการมีงานทำของ บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาหลังจากที่ได้ติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการให้ข้อมูลและคำปรึกษา โดยการพัฒนา ทักษะผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากสถาบันอุดมศึกษา (เช่น การรับรองอาชีพใน

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการรับรองภาษาต่างประเทศ) สามารถมองว่าเป็นการพัฒนาและสร้างศักยภาพที่มีคุณภาพของบัณฑิตที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ในอนาคต

การแยกบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น ด้านการท่องเที่ยว อาศัยความสามารถในการพัฒนาและเน้นทักษะของผู้ฝึกงานซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนในระหว่างการพัฒนาทางการศึกษาผ่านเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เครือข่ายของผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวกับโครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทาง และทรัพยากรบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานที่ทำงาน เช่น การเยี่ยมชมธุรกิจท่องเที่ยวและการฝึกอบรมร่วมกันในองค์กร หรือ/และการฝึกงานและคอร์สการฝึกอบรมที่ใช้การทำงานจริง

โปรแกรมต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการได้รับการยอมรับผ่านโครงการการเข้าถึงที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมของการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งสำคัญคือต้องมีพื้นฐานจากการส่งเสริมแนวทางและการปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และมีความมุ่งมั่นจากบัณฑิตในการนำไปใช้และนำเสนอผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Triple Bottom Assessment) ในทุกกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจบริหารในหน้าที่การทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยว การนำโปรโตคอลและการดำเนินการตามโปรโตคอลที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นในการนำเอาการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมาปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบังคับใช้การกระทำดังกล่าว และเพื่อให้บรรลุความยั่งยืนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

การดำเนินการตามกิจกรรมข้างต้นจำเป็นต้องได้รับการประเมินระหว่างดำเนินการ ในช่วงสิ้นสุด และหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการ สุดท้ายนี้ สิ่งสำคัญคือต้องประเมินความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นต้นสำหรับแต่ละกิจกรรม (เช่น การประเมินและการปรับปรุงนโยบายและการกระทำ การกำหนดและประเมินผลประโยชน์และผลกระทบของการกระทำและโปรแกรมต่างๆ เป็นต้น) การรับรองทักษะของบัณฑิตต้องให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของบุคคลผ่านการยอมรับจากองค์กรวิชาชีพที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และฝึกฝนในสถานที่ทำงาน เช่น ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพและโปรแกรมการศึกษาที่บุคคลนั้น ๆ ได้เข้าร่วม รวมถึงการฝึกงานที่สำคัญในสาขาการท่องเที่ยวของนักศึกษาหรือบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง การกำหนดข้อดีของแรงงานในอนาคต (นักศึกษาและบัณฑิต) เช่น ก) ทักษะที่ได้รับจากการดำเนินโปรแกรม ข) ระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการและพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเกี่ยวกับการนำทักษะของนักศึกษาและบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ในตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้อง ค) ใบรับรองการสำเร็จการศึกษาจากประสบการณ์การทำงานจริง (การฝึกงาน) และ ง) ระดับการนำโปรโตคอลความร่วมมือ (เช่น M.O.U) ไปใช้และการได้รับทักษะที่สนับสนุนความสัมพันธ์การมุ่งมั่นระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับตัวแทนของตลาดแรงงาน (เช่น องค์กรวิชาชีพ โรงแรม หอการค้าท่องเที่ยว องค์กรวิชาชีพและสมาคม) เพื่อบังคับใช้การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

หน่วยที่ 2.4 แนวทางปฏิบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันอุดมศึกษา (หลักฐานจากประเทศในยุโรป)

การนำแนวทางที่ดีที่สุดจากความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพของการศึกษาด้านการท่องเที่ยวและบริการด้านอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม การจัดหาประสบการณ์จริง และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งสองภาคส่วนสามารถมั่นใจได้ว่า บัณฑิตจะได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายและโอกาสในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แนวทางความร่วมมือนี้ไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา แต่ยังช่วยสนับสนุนการเติบโตและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมอีกด้วย

นี่คือ แนวทางที่แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมและแนวโน้มในปัจจุบัน

1. **การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม** คือ การออกแบบหลักสูตรที่พึ่งพาความร่วมมือระหว่างองค์กรการศึกษากับมืออาชีพในอุตสาหกรรม ซึ่งตัวอย่างที่สำคัญคือ EHL-Hospitality Business School ของสวิตเซอร์แลนด์ (Musseau, 2023) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการกำลังเติบโตอย่างรวดเร็วหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมีแนวโน้มการเดินทางใหม่ๆ เช่น Staycations, การท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อน และการท่องเที่ยวที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตต่างๆ การมีพนักงานที่มีความเข้าใจในแนวโน้มใหม่ๆ และสามารถใช้ทักษะทั้งทางเทคนิคและทักษะด้านอ่อน ช่วยให้ธุรกิจการท่องเที่ยวและการบริการสามารถเข้าใจตลาดเป้าหมายและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ (Azzahra, 2023) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต้องอาศัยหลักสูตรการศึกษาที่ปรับตัวให้เข้ากับตลาดและความต้องการแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการพัฒนา จากด้านการศึกษามีการสร้างฐานรากของวิชาการที่ผสมผสานข้อกำหนดในงานวิจัยและการพัฒนาใน HEIs เข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะที่ได้รับการรับรองและการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ตรงจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดังนั้น สถาบันการศึกษาของ HEIs ที่มุ่งหวังในการเข้าถึงทั้งตลาดการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากความต้องการและความต้องการในตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพวกเขากำลังมุ่งไปหา ดังนั้น ความยั่งยืน ความโดดเด่น และผลการดำเนินงานของโปรแกรมการศึกษาของ HEI ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย รวมถึงการใช้ประโยชน์จากแนวโน้มที่มีอยู่ในเทคโนโลยี (เช่น การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ การเล่นเกม การใช้งานเทคโนโลยีมือถือที่ทันสมัย) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงความต้องการบริการการท่องเที่ยว (เช่น แนวโน้มสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม, ผลกระทบของ CSR ที่มีต่อการเลือกบริการการท่องเที่ยว, พฤติกรรมผู้บริโภคระหว่างรุ่นต่างๆ และการค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ) ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อวิธีการปรับบริการกิจกรรมการท่องเที่ยวและการเลือกบุคลากรที่เหมาะสม รวมถึงบัณฑิต

ของ HEIs ด้วย ตัวอย่างเช่น EHL ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น (VET) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมการต้อนรับในสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและอัปเดตตามมาตรฐานอุตสาหกรรมล่าสุด ซึ่งเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับการเข้าร่วมตลาดแรงงาน การท่องเที่ยวในอนาคต โปรแกรมการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นของ EHL ใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งทำให้การฝึกอบรมของนักศึกษามีความครบวงจรในเรื่องการท่องเที่ยวและการต้อนรับ พร้อมทั้งให้ความสนใจกับการพัฒนาตนเองและพลศาสตร์ของนักศึกษาทุกคนในแง่ของการพัฒนาความสามารถและการได้รับทักษะ รวมถึงการเตรียมตัวเข้าสู่การทำงาน (Musseau, 2023) ในระดับปฏิบัติ สถาบันการศึกษาจะรวมการเรียนออนไลน์ การเยี่ยมชมสถานที่ทำงานจริง และการให้คำปรึกษาและการแนะนำ ด้วยวิธีนี้ สถาบันการศึกษาที่ไม่เป็นทางการของ HEIs — เช่นเดียวกับ EHL; Hospitality Business School — ที่นำแนวโน้มเหล่านี้มาปรับใช้ในหลักสูตรของตนเพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียน คือสถาบันที่ร่วมมือกับตลาดแรงงานและสามารถตำแหน่งได้ง่ายว่าเป็นสถาบันที่มีความคิดริเริ่มและมุ่งไปข้างหน้า ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างและนวัตกรรม ด้วยวิธีนี้ พวกเขาสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนและมืออาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เมื่อเปรียบเทียบกับ HEIs แบบดั้งเดิมที่นำเสนอสถานการณ์ที่คงที่และไม่อัปเดตในโปรแกรมการศึกษาของพวกเขา.

2. การปฏิบัติที่ดีอีกประการหนึ่งคือกระบวนการที่มหาวิทยาลัยบาร์เซโลนาและพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง CEA CAPA ได้นำมาใช้ที่มหาวิทยาลัยบาร์เซโลนา คณะกรรมการที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องจะประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรมที่ให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการออกแบบและเนื้อหาหลักสูตร (UB, 2024; CEA CAPA, 2024) และการเรียนรู้ที่เน้นความท้าทาย (CBL); การเรียนรู้ผ่านโครงการ (PBL); การศึกษากรณีศึกษาด้วยการเยี่ยมชมสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ (CETT, 2024) ตัวอย่างเช่น หลักสูตรการบริหารธุรกิจการท่องเที่ยวและการจัดการที่มหาวิทยาลัยบาร์เซโลนาอัปเดตหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอโดยอ้างอิงจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและพันธมิตรอื่น ๆ เช่น ศูนย์การศึกษาต่างประเทศ CEA CAPA (เช่น การจัดตั้งทีมการจัดการและการเป็นผู้นำทางวิชาการและการใช้คณะกรรมการยื่นและกลุ่มทำงาน) ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการช่วยสนับสนุนการปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนาหลักสูตรพิเศษที่ตอบสนองต่อแนวโน้มและความต้องการของภาคส่วน เช่น การตลาดดิจิทัลในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และการจัดการเหตุการณ์ มหาวิทยาลัยหลายแห่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในกิจกรรมการสอน การบรรยาย ผู้บรรยายรับเชิญ การนำเสนอ การวางแผนโปรแกรมและคณะกรรมการประเมิน การดูแลงานและวิทยานิพนธ์ โครงการวิจัย และการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยในหลายกรณี (เช่น มหาวิทยาลัย ESSEC Business School ในฝรั่งเศส (MBA in Hospitality and Management ที่ ESSEC)) ที่มีโปรแกรมการฝึกอบรมที่รวมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในปัญหาปฏิบัติจริง (เช่น การทำงานในโครงการ Capstone ในชีวิตจริงจากที่ทำงานของ

พันธมิตร - นายจ้างในอนาคต) การฝึกงานนี้ช่วยเสริมประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงานของนักศึกษา (ESSEC, 2024)

- มหาวิทยาลัย Breda ประเทศเนเธอร์แลนด์ ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ การฝึกงานเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จตามหลักสูตรการศึกษาด้านการจัดการโรงแรม มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ในเมือง Breda ประเทศเนเธอร์แลนด์กำหนดให้นักศึกษาต้องทำการฝึกงาน ซึ่งช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงและได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้คนในอุตสาหกรรม (BU, 2024) ตามที่ระบุในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยของเนเธอร์แลนด์:

“ทุกปีจะมีการเลือกกลุ่มนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมเพื่อรับประโยชน์จากการบรรยายพิเศษจากแขกรับเชิญและการเข้าถึงโปรแกรมการเรียนออนไลน์ของ Hilton Worldwide University หากคุณเข้าร่วม Hilton Class คุณจะได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหารระดับสูงจาก Hilton Worldwide นอกจากนี้ยังมีโอกาสในการฝึกงานเต็มเวลา 2 ตำแหน่งที่ Hilton นักศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นอาจได้โอกาสเริ่มต้นอาชีพกับ Hilton หลังจากสำเร็จการศึกษา”

- อีกหนึ่งแนวทางปฏิบัติที่ดีที่ถูกนำมาใช้โดยสถาบันอุดมศึกษาร่วมสมัยคือการมีส่วนร่วมหรือการจัดงานโดยสำนักงานประสานงานของสถาบันอุดมศึกษา หรือการมีส่วนร่วมและการจัดทำรายงานที่นำเสนอโปรแกรมการศึกษาและการสื่อสารกับตลาดแรงงานโดยผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมและมีอาชีพด้านการท่องเที่ยว ตัวอย่างที่เด่นคือ “Fitur-International Job Fair for Tourism and Hospitality” หรือ “Fitur Talent” ในประเทศสเปน (Smith, 2024) ซึ่งเชื่อมโยงนักศึกษากับนายจ้างจากทั่วโลก ซึ่งการนี้ยังได้กล่าวถึงและถูกบันทึกไว้ในบล็อกที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานนิทรรศการ Fitur:

“พวกเขาต้องการบุคคลที่คล่องแคล่วและเตรียมพร้อมที่จะได้พบกับนักท่องเที่ยวดิจิทัลรุ่นใหม่ (ที่ต้องการ, เชื่อมต่อได้ทุกช่องทาง, และใช้เทคโนโลยีทุกช่องทาง) และมีความรู้ที่จำเป็นในการจัดการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจการท่องเที่ยว (เช่น ปัญญาประดิษฐ์, บิ๊กดาต้า & การวิเคราะห์, แชนบอท, บล็อกเชน, IoT เป็นต้น)” (Fitur 2025-Fitur Talent, 2024)

- การใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษา (Mentorship Programs) ถือเป็นแนวทางที่ดี ซึ่งสำหรับหลาย ๆ มหาวิทยาลัยในยุโรปไม่เพียงแต่เป็นโอกาสสำคัญในการใช้เครือข่ายศิษย์เก่าของตน ตัวอย่างที่ดีของการใช้โปรแกรมนี้อีกกิจกรรมของศิษย์เก่าของโรงเรียนการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยวจากมหาวิทยาลัยเซอร์เรย์ (University of Surrey) (Surray, 2024) โดยศิษย์เก่าจะให้คำปรึกษากับนักศึกษาปัจจุบัน ให้บริการคำแนะนำและโอกาสในการสร้างเครือข่าย (Networking) ความพยายามนี้ยังช่วยในการจัดกิจกรรมเป็นประจำ ซึ่งบรรดาศิษย์เก่าที่มีประสบการณ์มากที่สุดจะเข้าร่วมในแผงอภิปราย (Panel) โอกาสนี้สนับสนุนการพัฒนาและอาชีพของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าคนต่อ ๆ ไปของ HEI โดยผ่านประสบการณ์ล่าสุดและความรู้จากศิษย์เก่าที่ผ่านมา

แหล่งอ้างอิง

- Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*, 11(3-4), 290-305.
- Azzahra, A., M., (2023). Post-Pandemic Travel Trends: The Future of Hospitality and Tourism Industry, RMC Educational Travel Asia. In <https://www.educationaltravelasia.org/post-pandemic-travel-trends-the-future-of-hospitality-and-tourism-industry/> <RMC, August 23, 2023>.
- Bakshi, A. J., & Joshi, J. (2014). The interface between positive youth development and youth career development: New avenues for career guidance practice. *Handbook of career development: International perspectives*, 173-201.
- Barkham, J. (2005). Reflections and interpretations on life in academia: A teacher/researcher/academic's perspective. *Reflective Practice*, 6(2), 253-267.
- Bimrose, J., & Brown, A. (2014). Mid-career progression and development: The role for career guidance and counseling. *Handbook of career development: International perspectives*, 203-222.
- Blake, A., Sinclair, M. T., & Sugiyarto, G. (2008). Quantifying the impact of foot and mouth disease on tourism and the UK economy. *Tourism Economics*, 14(2), 343-360.
- Borgen, W., & Hiebert, B. (2014). Orienting educators to contemporary ideas for career counseling: An illustrative example. In *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 709-726). New York, NY: Springer New York.
- BU, (2024). Breda University of Applied Sciences, Holland. Breda's Website; Programmes – Hotel Management. In <https://www.buas.nl/en/programmes/hotel-management> <Breda University, July 22, 2024>.
- CEA CAPA (2024). Education Abroad. In <https://www.ceastudyabroad.com/learn/who-we-are> <CEA CAPA, August 25, 2024>.
- CEDEFOP. (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities.
- CETT, (2024). The learning model is designed to facilitate the analysis and understanding of business management aspects through your active participation in classes, challenges, and projects. In <https://www.cett.es/en/academic-offer/courses/hotel-management-spanish-version#syllabus> <CETT Hotel Management Master Degree, August 25, 2024>.
- Dedehouanou, H. (2022). Strategies for Implementing a “Service-Learning Program” in Higher Education Institutions (HEIs): Learning Strategies to Improve Employability. *Creative Education*, 13, 1543-1553.

- Emanuel, F., Ricchiardi, P., Sanseverino, D., & Ghislieri, C. (2021). Make soft skills stronger? An online enhancement platform for higher education. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100096.
- ESSEC, (2024). MSc in Hospitality Management; IMHI. In <https://www.essec.edu/en/program/msc-hospitality-management/> <ESSEC Business School, < August 27, 2024>>.
- European Parliament. (2021). REPORT on the European Education Area: a shared holistic approach (2020/2243(INI)). Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0291_EN.html3
- Fitur 2025; Fitur Talent, (2024). How to attract and retain talent in the Tourism Industry. In <https://www.ifema.es/en/fitur/fitur-talent> <Fitur 2025; Fitur Talent, August 27, 2024>.
- Font, X., & McCabe, S. (2017). Sustainability and marketing in tourism: its contexts, paradoxes, approaches, challenges, and potential. *Journal of Sustainable Tourism*, 25(7), 869-883.
- Gössling, S., Hall, C. M., & Weaver, D. (2009). *Sustainable tourism futures: Perspectives on systems, restructuring and innovations*. Routledge.
- Guachalla, A., & Gledhill, M. (2019). Co-creating learning experiences to support student employability in travel and tourism. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100210.
- Healy, M., Hammer, S., & McIlveen, P. (2022). Mapping graduate employability and career development in higher education research: A citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47(4), 799-811.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.
- Jackson, D., Riebe, L., Meek, S., Ogilvie, M., Kuilboer, A., Murphy, L., Brock, M. (2023). Using an industry-aligned capabilities framework to effectively assess student performance in non-accredited work-integrated learning contexts. *Teaching in Higher Education*, 28(4), 802-821.
- Kinash, S., Crane, L., Capper, J., Young, M., & Stark, A. (2017). When do university students and graduates know what careers they want: A research-derived framework. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 8(1), 3-21.
- Koc, E., & Boz, H. (2014). Hospitality students' future employment intentions: the role of service quality perceptions and learning motivation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 36-47.
- Kumar, S., & Arulmani, G. (2014). Understanding the labor market: Implications for career counseling. *Handbook of Career Development: International Perspectives*, 225-239.

- Law, R., Leung, R., & Buhalis, D. (2009). Information technology applications in hospitality and tourism: A review of publications from 2005 to 2007. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 26(5-6), 599-623.
- Lukins, S (2024). *What is a capstone project? And why is it important?* Capstone Project, In <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice-articles/what-capstone-project-why-it-important> <QS, August 18, 2024>.
- Musseau, A., (2023). *Meeting industry demands: Aligning curriculum with hospitality trends*, EHL website. In <https://hospitalityinsights.ehl.edu/meeting-industry-demands> <EHL Insights, November 30, 2023>.
- Ndou, V., Mele, G., & Del Vecchio, P. (2019). Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100175.
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.
- Pshembayeva, E., Pfeyfer, N., Uaikhanova, M., & Bubenchikova, A. (2022, December). Career success: Analysis and development of career opportunities in students. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 999541). Frontiers Media SA.
- Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career. *Higher Education*, 84(4), 863-883.
- Quintana, C. D. D., Mora, J. G., Pérez, P. J., & Vila, L. E. (2016). Enhancing the development of competencies: The role of UBC. *European Journal of Education*, 51(1), 10-24.
- Ramakrishnan, S., & Macaveiu, C. (2019). Understanding aspirations in tourism students. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 40-48.
- Savickas, M. (2019). *Career counseling* (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schlesinger, J., O'Shea, C., & Blesso, J. (2021). Undergraduate student career development and career center services: Faculty perspectives. *The Career development quarterly*, 69(2), 145-157.
- Semova, M. (2013). Added value of alumni networks to universities. Quality indicators for the work of alumni relation offices. *Годишник на Стопанския факултет на СУ „Св. Климент Охридски “*, 11(1), 253-264.
- Sewell, P., & Dacre Pool, L. (2010). Moving from Conceptual Ambiguity to Operational Clarity: Employability, Enterprise and Entrepreneurship in Higher Education. *Education and Training*, 52, 89-94.
- Seymour, W. S., & Marotta, S. A. (2013). Complementary, alternative, or integrative health: A new paradigm for self and global healing. *Journal of Self and Global Healing*, 2(2), 1-10.
- Sheldon, P. J., Fesenmaier, D. R., Woeber, K., Cooper, C., & Antonioli, M. (2008). Tourism education futures, 2010-2030: Building the capacity to lead. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(2-3), 117-132.

- Smith, E.G., (2024). *Exploring Opportunities at Spain's International Tourism Fair*, TURISPANISH Website. In <https://turispanish.com/international/international-tourism-fair-spain/> <TURISPANISH, August 14, 2024>.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
- Surray, (2024). *SURREY HOSPITALITY AND TOURISM MANAGEMENT* In <https://www.surrey.ac.uk/hospitality-tourism-management> & <https://www.surrey.ac.uk/alumni> <Surray - Alumni and Friends, August 26, 2024>.
- Tight, M. (1996). *Key concepts in adult education and training*. Routledge.
- Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- UB (2024). *Master in Tourism Business Management*; Studies Portal: Master Program Website-University of Barcelona. In <https://web.ub.edu/en/web/estudis/w/masterdegree-m0s0f> <last visit, August 17, 2024>.
- University of Macedonia Career Office. (n.d.). *Career Office Services*. Retrieved from <https://careerservices.uom.gr/>
- Wang, J., Ayres, H., & Huyton, J. (2009). Job ready graduates: A tourism industry perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 16(1), 62-72.
- Zopiatis, A., & Theocharous, A. L. (2013). Revisiting hospitality internship practices: A holistic investigation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 33-46.

โมดูล 3: การจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม (คู่มือสำหรับสถาบันอุดมศึกษา)

บทนำ	ส่วนสุดท้ายนี้ได้ออกแบบมาเพื่อใช้เป็นคู่มือปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถให้ความรู้แก่บุคลากรของ HEI ในการจัดตั้งกลไก UBC และบริการอาชีพอย่างครบวงจร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กรอบแนวทางที่ผู้ฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามเพื่อให้การถ่ายโอนความรู้และการนำไปปฏิบัติในสถาบันประสบผลสำเร็จ ในบริบทนี้ การใช้วิธีการทั้งสถาบันได้รับการสำรวจเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของบริการอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอรายการตรวจสอบสำหรับการจัดระเบียบสำนักงานอาชีพของ HEI โดยผ่านการตรวจสอบนี้ ผู้อ่านจะเข้าใจแง่มุมพื้นฐานของกระบวนการตรวจสอบการทำงานตามกิจกรรม เพื่อปรับปรุงสถานะการจัดระเบียบและเตรียมขั้นตอนที่เกี่ยวข้องของสำนักงานอาชีพแบบมาตรฐานของ HEI ยังมีการนำเสนอกรอบแผนที่รวมถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของกลไก UBC โดยให้คำแนะนำในการนำไปใช้ในระยะแรกและรวมถึงกรอบการติดตามและประเมินผล (M&E) ซึ่งกรอบแนวทางนี้สามารถใช้เป็นคู่มือปฏิบัติสำหรับ HEIs เพื่อช่วยในการจัดตั้งกลไก UBC ที่มีประสิทธิภาพและบริการอาชีพอย่างครบวงจร
ผลการเรียนรู้	ตอนท้ายของโมดูล ผู้เข้าร่วมจะสามารถ: ✓ พัฒนาแผนกลไก UBC และบริการอาชีพแบบองค์รวมภายใน HEI ของตน ✓ ประยุกต์ใช้แนวทางทั้งสถาบันในการออกแบบและดำเนินการบริการอาชีพใน HEIs ✓ สร้างรายการตรวจสอบเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดระเบียบและประเมินบริการอาชีพใน HEIs ✓ ใช้กรอบการติดตามและประเมินผลเพื่อทดสอบการดำเนินการตามแผนของตน

สาระการเรียนรู้	หน่วยที่ 3.1 การนำแนวทางของสถาบันมาปฏิบัติเพื่อจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และกลไกบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม หน่วยที่ 3.2 การตรวจสอบรายการปฏิบัติงานเพื่อจัดระเบียบศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา หน่วยที่ 3.3 กรอบแผนสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
-----------------	--

หน่วยที่ 3.1 การนำแนวทางของสถาบันมาปฏิบัติเพื่อจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และกลไกบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

ตั้งแต่ปี 1980 แนวคิด "ทั้งหมด" ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายแนวทางการสอนแบบองค์รวมที่เน้นไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ แต่ยังรวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ (Kohl et al., 2022) มนุษย์เป็นเหมือนการสะท้อนของจักรวาล ควรได้รับการศึกษาผ่านแนวทางแบบองค์รวม สถาบันการศึกษาสามารถทำหน้าที่เป็นโลกย่อๆ ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจโลก (Kaldis, 2009) ย้อนกลับไปในปี 1992 องค์การสหประชาชาติใน Agenda 21 ได้รับรองบทบาทของการศึกษาในฐานะสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations, 1992) ในทำนองเดียวกันในปีหลังๆ และสอดคล้องกับแผนงาน 2030 องค์การสหประชาชาติได้ยอมรับการมีส่วนร่วมของการศึกษาในการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations General Assembly, 2019)

ในปี 2014 ยูเนสโกได้เสนอว่า แนวทางการศึกษาแบบองค์รวมเกี่ยวข้องกับการบูรณาการแนวคิดเรื่องความยั่งยืนเข้ากับทุกด้านของสถาบันการศึกษา ตั้งแต่การเรียนการสอน การบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ไปจนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน (Buckler & Creech, 2014) ในสถาบันการศึกษา (HEIs) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนมักหมุนรอบแนวทาง "ทั้งหมด" ซึ่งหมายความว่าการศึกษาผ่านการบรรยายและสัมมนาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ (Schopp et al., 2020) ดังนั้นควรนำมุมมองแบบองค์รวมมาปรับใช้ ซึ่งจะพิจารณาถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ทั้งการศึกษา การดำเนินงาน และชีวิตในวิทยาเขตของสถาบัน (Schopp et al., 2020) แนวทางการศึกษาแบบองค์รวมในเรื่องความยั่งยืนในสถาบันการศึกษาควรเป็นพันธกิจที่ทุกคนในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม ซึ่งหมายความว่าต้องการการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด เช่น นักศึกษา คณาจารย์

บุคลากร และผู้บริหาร (Christou et al., 2024) แนวทางนี้จะช่วยเชื่อมต่อช่องว่างระหว่างการเรียนการสอนแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนซึ่งส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Holst, 2023) โดย Holst (2023) แนะนำกรอบแนวทางที่ครอบคลุมสำหรับการดำเนินการตามแนวทางทั้งสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยหลักการหลัก 5 ประการ (ความสอดคล้อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นระยะยาว) และ 7 ด้านการดำเนินการทางองค์กร (การปกครอง หลักสูตรและการเรียนรู้เชิงวิชาการ การดำเนินงานและการจัดการวิทยาเขต ชุมชนและเครือข่าย การวิจัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร และการสื่อสาร)

การสร้างกรอบแนวทางที่ครอบคลุมนี้ ในส่วนถัดไปจะนำเสนอเครื่องมือที่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะช่วยให้ HEIs ปรับปรุงการจัดระเบียบศูนย์บริการด้านอาชีพของพวกเขา

กิจกรรมที่ 3.1

หัวข้อ/ประเภทกิจกรรม	การวิเคราะห์ SWOT ตามแนวทางของสถาบันโดยรวม
คำสั่ง	ผู้เข้าร่วมระดมความคิดเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาของตนทั้งหมด และความสามารถในการนำแนวทางของสถาบันโดยรวมมาใช้เพื่อความยั่งยืน

หน่วยที่ 3.2 การตรวจสอบรายการปฏิบัติงานเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา

การเชื่อมโยงระหว่างตลาดแรงงานและวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ได้รับการศึกษา เช่น การใช้วิธีการสอนทางเลือก เช่น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หรือการฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างโครงการและงาน (Phan et al., 2021) ทำให้สำนักงานที่เชื่อมโยงอาชีพและตลาดแรงงานมีความจำเป็นและมีประโยชน์ในแง่ของอาชีพวิชาชีพของบัณฑิต (Bridgstock, 2009) เนื่องจากตลาดงานทั่วโลกในปัจจุบันกำลังเข้มข้นมากขึ้นจากทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษา (Coelen & Gribble, 2019) ความต้องการบริการด้านอาชีพที่มีความแข็งแกร่งและการวางแผนที่ดีได้กลายเป็นที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน (Cummings et al., 2017: p.118) เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการออกแบบและการทบทวนสำนักงานเชื่อมโยงและการจัดหางานของ HEI เราใช้การทบทวนวรรณกรรมระดับนานาชาติที่สำรวจการออกแบบและการพัฒนาบริการด้านอาชีพภายใน HEI

โดยมุ่งเน้นที่แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ความท้าทาย และแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ (Dey & Real, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อความถัดไป ได้นำเสนอเครื่องมือที่เรียกว่า checklist หรือการตรวจสอบตามกิจกรรม ที่มีจุดสำคัญและขั้นตอนที่ต้องทำให้สำเร็จเพื่อให้สำนักงานอาชีพและการเชื่อมโยงของ HEI สามารถวางแผนและควบคุมลำดับความสำคัญของการกระทำและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ควรจะดำเนินการและตรวจสอบ (Dey & Cruzvergara, 2014)

ในส่วนถัดไป ผู้อ่านสามารถเข้าใจด้านพื้นฐานของกระบวนการตรวจสอบกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการปรับปรุงสถานะการจัดระเบียบและการเตรียมขั้นตอนที่เกี่ยวข้องของสำนักงานอาชีพที่เป็นแบบอย่างของ HEI แต่ละจุดตรวจสอบจะได้รับการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อให้มุมมองที่ละเอียดมากขึ้นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ควรพิจารณาในการจัดการและการบริหารจัดการกิจกรรมในสำนักงานอาชีพและการเชื่อมโยงของ HEI

จุดที่ 1: การประเมินและการวางแผนความต้องการของนักศึกษา ตลาดแรงงานท้องถิ่น และศูนย์บริการด้านอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ในระดับการดำเนินการนี้ การวิเคราะห์จะอธิบายถึงลักษณะของบัณฑิตที่มีศักยภาพจากแผนกท้องถิ่นและบริการ (T&H) ของสถาบันการศึกษา (HEI) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพวกเขาจะได้รับการวิเคราะห์จากข้อมูล เช่น อายุ เพศ สถานที่พักอาศัยและชั่วคราว อาชีพของพ่อแม่ การจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยม เป็นต้น การเก็บข้อมูลสามารถทำได้โดยการเก็บข้อมูลเบื้องต้นที่จะให้ข้อมูลที่เหมาะสม หากคุณไม่มีข้อมูลเชิงคุณภาพเฉพาะเกี่ยวกับลักษณะประชากรและความต้องการของนักศึกษาในเชิงลึก ควรดำเนินการวิจัยเชิงพาณิชย์ผ่านการสัมภาษณ์ การอภิปรายกลุ่มย่อย และแบบสอบถาม เพื่อระบุเป้าหมายในอาชีพของนักศึกษา ความท้าทายและความคาดหวัง (ดูเพิ่มเติมในภาพ “Checklist” ในหัวข้อ 1.1.1-1.1.2 ด้านล่าง)

1.2 ระดับที่สองของขั้นตอนที่ 1 ช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมท้องถิ่นและแนวโน้มของภาคอุตสาหกรรมท้องถิ่น ในส่วนนี้คุณต้องบันทึกและศึกษาสถานะปัจจุบันและอนาคตของตลาดแรงงานท้องถิ่น เช่น ตลาดแรงงานท้องถิ่น คุณต้องสำรวจแนวโน้มของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ และความต้องการของนายจ้างเพื่อให้บริการอาชีพสอดคล้องกับความต้องการแรงงาน (ดูเพิ่มเติมในภาพ “Checklist” ในหัวข้อ 1.2.1-1.2.2 ด้านล่าง)

[] 1.1.1 เก็บข้อมูลจากบันทึกที่เกี่ยวข้องที่แผนกคณะของ HEI เกี่ยวกับลักษณะประชากรและความต้องการของนักศึกษาที่ใช้งานอยู่

[] 1.1.2 จำเป็นต้องค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายของนักศึกษา ความต้องการการจ้างงานในอนาคต และความคาดหวังหรือไม่ และเก็บข้อมูลผ่านการวิจัยเชิงพาณิชย์ (เช่น การทำแบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์)? [ถ้าใช่ ให้ทำการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล]

[] 1.2.1 พิจารณาว่าได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของตลาดแรงงานท้องถิ่นแล้วหรือยัง และตรวจสอบว่ามีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมท้องถิ่นและอุตสาหกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการท้องถิ่นหรือไม่ และได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้างในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่

[] 1.2.2 ตรวจสอบจากข้อมูลที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ว่าได้มีการตรวจสอบความจำเป็นในการปรับบริการอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมท้องถิ่นแล้วหรือไม่

1.3 หลังจากบันทึกสถานะปัจจุบันของความต้องการของสำนักงานอาชีพแล้ว ให้กำหนดวัตถุประสงค์ของสำนักงานตามทรัพยากรที่มีอยู่ โดยตั้งตัวชี้วัดการบรรลุผลและประเมินผลการดำเนินงาน เช่น a) ตำแหน่งฝึกงานที่ได้มีการวางแผนขอ, b) การเสนอที่ฝึกงานในบริษัทท่องเที่ยวสำหรับนักศึกษาของคุณในตลาดแรงงาน และ c) ระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในบริการของสำนักงานอาชีพของ HEI ของคุณ (ดูเพิ่มเติมในภาพ “Checklist” ในหัวข้อ 1.3.1-1.3.2 ด้านล่าง)

[] 1.3.1 คุณได้บันทึกทรัพยากรที่มีอยู่ของสำนักงานอาชีพแล้วหรือยัง?

[] 1.3.2 คุณได้ตั้งตัวชี้วัดการบรรลุผลและประสิทธิภาพสำหรับสำนักงานบริการอาชีพของ HEI หรือยัง โดยพิจารณาจาก ก) ตำแหน่งฝึกงานที่ได้มีการขอแผน ข) การเสนอที่ฝึกงานในบริษัทท่องเที่ยวสำหรับนักศึกษาของคุณในตลาดแรงงาน และ ค) ระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อบริการที่สำนักงานอาชีพของ HEI ของคุณให้บริการหรือไม่?

-<0>-

จุดที่ 2: การพัฒนาทรัพยากรของศูนย์บริการด้านอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา (HEIs)

2.1 ระดับการดำเนินการนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดสถานะปัจจุบันของสำนักงานอาชีพในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (HEI)

2.1.1-2.1.3 โดยเฉพาะการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการงานและการจัดการที่ช่วยเสริมการทำงานของสำนักงานอาชีพ การดำเนินการมุ่งเน้นไปที่สามด้านหลัก: ก) การสนับสนุนที่ครบวงจรจากฐานข้อมูลของนักศึกษาและบัณฑิตที่ยังคงมีความเคลื่อนไหว โดยข้อมูลเหล่านี้สามารถเข้าถึงได้ทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านห้องสมุดที่เกี่ยวข้องของสำนักงานอาชีพใน HEI (Gamelin, 2023) ข) การดำเนินการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อและการสื่อสารที่ต่อเนื่องกับหน่วยงานและนายจ้างในตลาดแรงงาน (การท่องเที่ยว) ค) การจัดองค์กร ออกแบบ และพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเปิดใช้งานสำนักงานอาชีพของ HEI ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีในปัจจุบันคือการสร้างเว็บไซต์หรือพอร์ทัลที่ใช้งานง่ายสำหรับผู้ใช้ (เช่น ใช้ได้ทั้งสำหรับนักศึกษาและบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ) ซึ่งนักศึกษาสามารถเข้าถึงทรัพยากร จองนัดหมาย และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพของตน

การดำเนินการเหล่านี้ถูกนำเสนอในรูปแบบของเช็คลิสต์และการปฏิบัติ ซึ่งรวมอยู่ในรูปภาพในเอกสารถัดไป (ดูเช็คลิสต์ในรูปที่ 2.1-2.1.3.2)

[] 2.1.1 คุณได้สร้างห้องสมุดทรัพยากรที่ครอบคลุมในสำนักงานอาชีพของ HEI ของคุณแล้วหรือยัง? คุณมีการรวบรวมวัสดุ เช่น คู่มือการเขียนเรซูเม่ จดหมายแนะนำตัว/จดหมายอ้างอิง ตัวอย่าง คำแนะนำในการสัมภาษณ์ และวัสดุเกี่ยวกับกลยุทธ์การค้นหางานหรือไม่?

[] 2.1.2 คุณได้พัฒนาเครือข่ายที่สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานอาชีพและสำนักงานประสานงานของ HEI กับตลาดแรงงานแล้วหรือยัง?

[] 2.1.2.1 คุณได้พัฒนาเครือข่ายท้องถิ่นกับนายจ้างหรือไม่?

[] 2.1.2.2 คุณได้พัฒนาเครือข่ายระดับประเทศขององค์กรนายจ้างหรือไม่?

[] 2.1.2.3 คุณได้พัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศกับนายจ้างหรือไม่?

[] 2.1.3.1 เว็บไซต์ของสำนักงานอาชีพและสำนักงานประสานงานของ HEI (และแอปพลิเคชันออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง) ได้รับการออกแบบให้เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้งานง่ายและมีเนื้อหาที่เหมาะสมหรือไม่?

[] 2.1.3.2 นักศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้นหางานและการฝึกงานได้อย่างสะดวกและง่ายดายทางอิเล็กทรอนิกส์หรือไม่?

จุดที่ 3: การมีส่วนร่วมและกระบวนการเข้าถึงนักศึกษา

3.1 การแนะแนวอาชีพและการสนับสนุนจากนักศึกษาคือจุดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักและความรับผิดชอบของสำนักงานอาชีพ การรวมบริการสนับสนุนต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด แอปพลิเคชันจำลองทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการควบคุมและการฝึกทักษะในด้านการท่องเที่ยว แอปพลิเคชันการเรียนรู้แบบเกม เว็บไซต์อินเทอร์เน็ตออฟที่ทำงานง่าย ฯลฯ ช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักศึกษาอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันยังช่วยกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมมากขึ้น และสนใจในการค้นหาข้อมูลและศึกษาค้นคว้า (Reinders & Wattana, 2015) สิ่งสำคัญคือการผสมผสานบริการอาชีพที่ลงทุนในการปรับทิศทางใหม่ๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางทะเลหรือใต้น้ำ ผู้เชี่ยวชาญด้านแอปพลิเคชันอิเล็กทรอนิกส์ในด้านการท่องเที่ยว หรือผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์ในการท่องเที่ยว เป็นต้น สุดท้าย การผสมผสานบริการอาชีพเข้าไปในการปรับทิศทางให้นักศึกษาใหม่และการจัดเวิร์กช็อปอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการเขียนเรซูเม่ ทักษะการสัมภาษณ์ การสร้างเครือข่าย และกลยุทธ์ในการหางานก็เป็นเรื่องสำคัญ (Smith, 2014) (ดูรายละเอียดใน "Checklist" รูปที่ 3.1.1-3.1.3 ด้านล่าง)

3.2 กิจกรรมหลักของสำนักงานอาชีพใน HEI รวมถึงการบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพของนักศึกษา โอกาสในตลาดแรงงาน และการสนับสนุนบัณฑิตของสถาบัน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการเหล่านี้ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวเพื่อช่วยนักศึกษาในการสำรวจอาชีพ การวางแผน และการตัดสินใจก็มีความสำคัญ (Gordon, 1998; 2006; 2015) (ดู "Checklist" รูปที่ 3.2 ด้านล่าง)

3.3 ความพยายามในการสนับสนุนนักศึกษายังต้องการการสื่อสารที่เหมาะสมและการส่งเสริมบริการที่สำนักงานอาชีพจัดให้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุดสามารถทำได้โดยการใช้แคมเปญอีเมล โซเชียลมีเดีย ไปสเตอร์ และการนำเสนอโดยบุคลากรทางวิชาการหรือลูกจ้างสำนักงานในห้องเรียน เช่น การให้ความรู้แก่นักศึกษาปีแรกเกี่ยวกับบริการที่สำนักงานอาชีพมีให้ (ดู "Checklist" รูปที่ 3.3.1-3.3.3 ด้านล่าง)

Checklist

- ☐ 3.1.1 สำนักงานอาชีพของคุณมีโครงสร้างพื้นฐานและโครงสร้างรองที่เหมาะสมและทันสมัยหรือไม่? (เช่น ห้องสมุดที่อัปเดต, ซอฟต์แวร์แอปพลิเคชันการจำลองทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับควบคุมและพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว, เว็บไซต์ที่ใช้งานง่ายและเข้าถึงได้ง่าย, แอปพลิเคชันการเล่นเกมเพื่อการพัฒนาและ acquisition ทักษะ ฯลฯ)
- ☐ 3.1.2 คุณได้รวมบริการอาชีพที่ลงทุนในทิศทางใหม่ ๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวหรือไม่?
- ☐ 3.1.3 คุณมีการจัดเวิร์กช็อปประจำในสำนักงานอาชีพในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การเขียนเรซูเม่, ทักษะการสัมภาษณ์, การสร้างเครือข่าย และกลยุทธ์การหางานหรือไม่?
- ☐ 3.2 มีการจัดการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวเพื่อช่วยนักศึกษาในการสำรวจอาชีพ การวางแผน และการตัดสินใจหรือไม่?
- ☐ 3.3.1 คุณใช้แคมเปญอีเมลในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่?
- ☐ 3.3.2 คุณใช้โซเชียลมีเดียในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่?
- ☐ 3.3.3 สำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณใช้โปสเตอร์และการนำเสนอ เช่น จากคณาจารย์หรือพนักงานสำนักงานในห้องเรียนหรือไม่?

จุดที่ 4: การสร้างและพัฒนาโปรแกรมฝึกงานและการจัดหางาน

ขั้นตอนที่สำคัญอันดับที่สี่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการช่วยเหลือและสนับสนุนที่ได้รับจากสำนักงานอาชีพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมฝึกงานและการจัดหางานของนักศึกษาภาคการท่องเที่ยงและการบริการ (T&H)

โปรแกรมฝึกงานและการจัดหางานของนักศึกษาภาคการท่องเที่ยงและการบริการ (T&H) ในสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) โดยเฉพาะขั้นตอนนี้จะตรวจสอบการทำงานในสามด้านหลัก คือ ก) การสร้างโปรแกรมฝึกงานที่เหมาะสม ข) การหาตำแหน่งงานและการจัดหานักศึกษาลงในงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในภาคการท่องเที่ยง ค) การระบุและการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาและบัณฑิตในสาขาการท่องเที่ยงและการบริการ (T&H) ของสถาบันอุดมศึกษา (ดูรายละเอียดใน “Checklist” รูปภาพ: 4.1-4.3) โดยรายละเอียดในการดำเนินการในแต่ละหัวข้อจะมีดังนี้:

4.1 สร้างโปรแกรมฝึกงานที่เหมาะสม: ผู้ที่สนใจสามารถอ้างอิงจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาประเด็นสำคัญและขั้นตอนในการสร้างโปรแกรมฝึกงาน (เช่นเดียวกับ: Indeed, 2024a; CRA, 2024; Kolb, 2014) (ดู “Checklist” รูปภาพ: 4.1)

4.2 หางาน / สถานที่ฝึกงานสำหรับนักศึกษาของคุณในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพการท่องเที่ยง: ติดตามผลการจัดหาตำแหน่งงานของนักศึกษาและพัฒนากลยุทธ์ในการปรับปรุงอัตราการจัดหางาน (เช่นเดียวกับ: Emmersion, 2024; GOV.UK, 2024) (ดู “Checklist” รูปภาพ: 4.2)

4.3 ระบุและจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น งานแสดงอาชีพ: จัดกิจกรรมที่นักศึกษาสามารถพบปะกับนายจ้างที่มีศักยภาพ เรียนรู้ความคาดหวังจากอุตสาหกรรม และสำรวจโอกาสงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยง (เช่นเดียวกับ: Indeed, 2024b) (ดู “Checklist” รูปภาพ: 4.3)

Checklist

- [] 4.1 คุณกำลังมองหาการทำงานร่วมกับภาควิชาวิชาการเพื่อพัฒนาโอกาสการฝึกงานที่สอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาของนักศึกษาหรือไม่?
- [] 4.2 คุณได้จัดหรือลงมือจัดกิจกรรมอาชีพที่เกี่ยวข้องที่นักศึกษาสามารถพบปะกับนายจ้างที่มีศักยภาพ เรียนรู้ความคาดหวังจากอุตสาหกรรม และสำรวจโอกาสงานต่างๆ หรือยัง?
- [] 4.3.1 คุณได้ตั้งระบบเพื่อติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาหรือยัง?
- [] 4.3.2 คุณติดตามความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของการฝึกงานของนักศึกษาอย่างเป็นระบบและปรับกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดหางานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของคุณอย่างต่อเนื่องหรือไม่?

จุดที่ 5: การให้คำปรึกษากับศิษย์เก่าและการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า

สำนักงานอาชีวศึกษาดำเนินกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจากบัณฑิตแก่ผู้เรียนระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ แต่ยังคงสนับสนุนและใช้ประโยชน์จากบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป โดยเฉพาะในบริบทของกิจกรรมที่สำนักงานอาชีวศึกษาดำเนินการ จะเน้นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำจากบัณฑิต พัฒนาเครือข่ายกับบัณฑิต และส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าทำงานในตำแหน่งที่บัณฑิตแนะนำและเสนอ รวมทั้งแจ้งข้อมูลผ่านการติดต่อโดยตรงกับบัณฑิต เช่น ระหว่างการจัดสัมมนา เว็กร์กช็อป หรือกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่เกี่ยวกับการพัฒนาในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ; T&H กิจกรรมที่รวมอยู่ในขั้นตอนนี้อาจเกี่ยวข้องกับดังนี้:

5.1 การสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาจากศิษย์เก่า รูปแบบการทำงานร่วมกันจะอาศัยข้อตกลงระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดังนั้นควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกับที่ปรึกษา เช่น กำหนดเป้าหมายของความสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษา กำหนดทักษะที่คาดว่าจะเสริมสร้างให้กับนักศึกษาด้าน T&H และกำหนดกรอบการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีผลประโยชน์ที่คาดหวังระหว่างทั้งสองฝ่าย ความสำเร็จของโปรแกรมจะได้รับการประเมินจากประสิทธิภาพ เช่น คุณภาพและเนื้อหาของการให้คำแนะนำในอาชีพ และทักษะการจ้างงานที่นายจ้างต้องการและวิธีการที่ทักษะเหล่านี้ได้รับการบูรณาการในโปรแกรม (ดูเพิ่มเติม Okolie et al., 2020) (ดูรูปเช็คลิสต์ด้านล่าง: 5.1)

5.2 กิจกรรมการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษา การมีส่วนร่วมของบัณฑิตเป็นกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานอาชีพ เนื่องจากมันเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแบรนด์ของสถาบัน คือ ชื่อเสียงและความแตกต่างทางคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า บัณฑิตอาจตอบสนองในทางบวกต่อความพยายามในการมีส่วนร่วมเมื่อพวกเขามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการให้การสนับสนุนด้านอาชีพผ่านกิจกรรมการสร้างเครือข่ายและกิจกรรมที่จัดโดยบริการอาชีพ การเข้าร่วมการบรรยายในมหาวิทยาลัย และโอกาสอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกและนโยบายที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น โครงการฝึกงานและการให้คำแนะนำในที่ทำงาน กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายกับชุมชนศิษย์เก่าสามารถเพิ่มขึ้นได้อย่างมากผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น การประชุมทางไกล การอัปเดตเป็นประจำผ่านการสัมมนาออนไลน์และวันข้อมูลอาชีพ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการสามารถสนับสนุนการแนะแนวอาชีพของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ การมีส่วนร่วมของพวกเขาในกิจกรรมต่างๆ เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพ การให้คำปรึกษา การเขียนประวัติย่อและการสัมภาษณ์จำลองผ่านทางออนไลน์เป็นตัวอย่างบางประการของกิจกรรมสำคัญที่พวกเขาสามารถสนับสนุนในฐานะอาสาสมัครและบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา การสื่อสารระหว่างนักศึกษาและมืออาชีพมี

ความสำคัญ เนื่องจากนักศึกษาสามารถมีปฏิสัมพันธ์ในชุมชนของผู้คนที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่เหมือนกัน (Veluvali & Surisetti, 2023; Obeng-Ofori & Kwarteng, 2020; OECD, 2021) (ดูรูปเช็คลิสต์ด้านล่าง: 5.2)

5.3 การฝึกอบรมอาชีพ, สัมมนา หรือกิจกรรมที่ได้รับความช่วยเหลือจากศิษย์เก่า ความสามารถในการติดตามการพัฒนาในภาคการท่องเที่ยวและบริการในแง่ของตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องจะได้รับการเสริมสร้างผ่านการจัดกิจกรรมอาชีพที่มีการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าจากสมาคมศิษย์เก่าเป็นสิ่งสำคัญ ในระหว่างปี สำนักงานอาชีพมักจะจัดการฝึกอบรมชุดหนึ่งให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เช่น การสร้างวิสัยทัศน์และออกแบบเส้นทางอาชีพของแต่ละคนสำหรับนักศึกษาที่สนใจ การส่งเสริมการอภิปรายที่สะท้อนถึงตนเอง การสร้างโปรไฟล์วิชาชีพ เช่น ใน LinkedIn วิธีการค้นหางานและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การให้คำแนะนำในการเจรจาจ้าง การพัฒนาและการเพิ่มทักษะ รวมถึงการเขียนประวัติย่อที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ของเส้นทางอาชีพของนักศึกษาของพวกเขา (INSEAD, 2024; De Winter et al., 2017; Nugent et al., 2023) (ดูรูปเช็คลิสต์ด้านล่าง: 5.3)

Checklist

- [] 5.1 คุณได้สร้างและเปิดใช้งานโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่รวมการให้คำปรึกษาและการสนับสนุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนักศึกษาของคุณและศิษย์เก่าหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวและการบริการหรือไม่?
- [] 5.2 คุณมีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับศิษย์เก่าเพื่อให้พวกเขาแบ่งปันประสบการณ์ ให้คำแนะนำ และเสนองานให้กับนักศึกษาปัจจุบันของคุณหรือไม่?
- [] 5.3 คุณได้จัดกิจกรรมอาชีพที่เหมาะสมในระหว่างปีการศึกษาของคุณ ซึ่งเชิญศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จจาก HEIs มาร่วมหรือไม่?

จุดที่ 6: การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความเป็นไปได้ในการพัฒนาโครงสร้างการแนะวิชาชีพจากสำนักงานอาชีพที่มีลักษณะการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความเคลื่อนไหวอย่างสม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับการมีข้อมูลและข้อมูลที่สามารถนำทางผู้บริหารของสำนักงานและ ผู้รับบริการของพวกเขา ซึ่งก็คือนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ส่วนถัดไปจะเน้นถึงความจำเป็นในการ รวบรวมข้อมูลและข้อมูลที่สามารถวัดประสิทธิภาพและผลการดำเนินการผ่านการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษา การติดตามตัวชี้วัด และการใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อปรับปรุงบริการที่สำนักงานอาชีพได้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง ต่อไปนี้คือสามข้อเสนอสำหรับความสำเร็จของการดำเนินการที่กล่าวถึงข้างต้น

6.1 รวบรวมข้อเสนอแนะจากนักศึกษา ศิษย์เก่า และนายจ้างเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบริการอาชีพ (OECD, 2021; Vanable, 2010) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 6.1.1.-6.1.4)

6.2 ติดตามตัวชี้วัดสำคัญ เช่น อัตราการวางตำแหน่งการฝึกงาน, อัตราการหางาน, และความพึงพอใจของนักศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการของสำนักงานอาชีพ (ดูเพิ่มเติมใน Thereja, Gupta & Gang, 2012) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 6.2.1.-6.2.2)

6.3 ความคิดใหม่ๆ นวัตกรรม และการปรับปรุง ใช้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่รวบรวมมาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการยังคงมีความเกี่ยวข้องและมีประสิทธิภาพ (Kettunen, 2023) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 6.3)

Checklist

- ☐ 6.1.1 คุณรวบรวมข้อเสนอแนะจากนักศึกษาปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาของคุณหรือไม่?
- ☐ 6.1.2 คุณรวบรวมข้อเสนอแนะจากศิษย์เก่าของสถาบันอุดมศึกษาของคุณหรือไม่?
- ☐ 6.1.3 คุณรวบรวมข้อเสนอแนะจากนายจ้างของนักศึกษาของคุณหรือไม่?
- ☐ 6.1.4 คุณรวบรวมข้อเสนอแนะจากศิษย์เก่าเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบริการอาชีพเป็นประจำหรือไม่?
- ☐ 6.2.1 คุณติดตามตัวชี้วัดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอัตราการวางตำแหน่งการฝึกงานหรือไม่?
- ☐ 6.2.2 คุณติดตามตัวชี้วัดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับอัตราการวางงานและความพึงพอใจของนักศึกษาหรือไม่?
- ☐ 6.3 คุณใช้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่รวบรวมจากการสำรวจและการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงบริการที่สำนักงานอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาของคุณหรือไม่?

จุดที่ 7: การบูรณาการกับหลักสูตรการศึกษา

เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปรับการดำเนินการทั้งหมดภายในกรอบการตั้งเป้าหมายและการวางแผนของหลักสูตรการศึกษาหลักของสถาบันการศึกษา (HEI) โดยพิจารณาจากทรัพยากรที่มีอยู่ งบประมาณ เป้าหมายของสถาบัน และลำดับความสำคัญที่เกี่ยวข้อง ในบริบทนี้ ความพยายามในการบูรณาการการดำเนินการของคุณเข้าสู่หลักสูตรการศึกษาของสถาบันการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น!

ส่วนนี้จะเน้นการดำเนินการที่จำเป็นที่สำนักงานอาชีพสามารถพัฒนาเพื่อสร้างและดำเนินโครงการการฝึกอบรมและอาชีพที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นความร่วมมือระหว่างสำนักงานอาชีพของ HEI กับโปรแกรมการศึกษา การพัฒนาและการนำเสนอเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการค้นหางาน และการพัฒนาทักษะสำหรับอาชีพในภาคการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาแผนการที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในโครงการความร่วมมือกับนายจ้างและในโครงการฝึกงาน ทั้งนี้ในกรอบของการดำเนินการเหล่านี้จะมีการคาดการณ์ถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้:

7.1 การสร้างหลักสูตรอาชีพแบบบูรณาการ (Guden & Safaeimanesh, 2024; Bridgstock, et al., 2019; Panagiotakopoulos, 2012; Pollock & Ritchie, 1990) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 7.1)

7.2 ให้ความสำคัญกับหลักสูตรอาชีพโดยการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการจ้างงาน (Healy, 2023; Asonitou, 2015; Panagiotakopoulos, 2012) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 7.2)

7.3 พัฒนาและเสนอโครงการ Capstone และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Brodowicz, 2024; Mezgec, 2022; Hess et al., 2013; Ray, 2003) (ดูเพิ่มเติมใน "Checklist" รูปภาพ: 7.3)

Checklist

- [] 7.1 คุณทำงานร่วมกับคณาจารย์เพื่อบูรณาการอาชีพของนักศึกษากับหลักสูตรหรือไม่? (เช่น โอกาสในการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการและกิจกรรมร่วมกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน HEI และอุตสาหกรรม T&H)
- [] 7.2 คุณเสนอหลักสูตรที่สามารถรับเครดิตให้กับนักศึกษาของสถาบันที่มุ่งเน้นการวางแผนอาชีพ กลยุทธ์การทำงาน และการพัฒนาทักษะวิชาชีพหรือไม่?
- [] 7.3 คุณส่งเสริมนักศึกษาให้ทำโครงการที่มีการร่วมมือกับพันธมิตรในอุตสาหกรรมหรือไม่? (เช่น การให้ประสบการณ์จริงและโอกาสในการสร้างเครือข่าย)

จุดที่ 8: การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรม

การควบคุมของกิจกรรมนี้หมายถึงประเด็นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยละเอียดแล้ว ส่วนนี้รวมถึงเนื้อหากิจกรรมการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับ: ก) การใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมในการจัดการกิจกรรมอาชีพ ข) การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อให้คำแนะนำ สัมมนา งานกิจกรรม และนิทรรศการสำหรับนักศึกษาและบัณฑิต ตลอดจนบุคคลอื่นที่สนใจ เช่น ผู้สนับสนุน ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวและการบริการ รัฐบาลท้องถิ่น และสื่อ ตลอดจน ค) ความพร้อมและการใช้งานอุปกรณ์สำหรับดำเนินการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลสถิติ รวมถึงซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง ฐานข้อมูลสมัยใหม่ และชุดข้อมูลสำหรับการติดตามแนวโน้มผ่านการวิเคราะห์และสถิติ เช่น สถิติและแนวโน้มของสาขา T&H ของสำนักงานดังกล่าว

ดังนั้น องค์ประกอบเหล่านี้จึงรวมถึงโมดูลควบคุมการดำเนินการสามโมดูล ซึ่งจะกล่าวถึงโดยย่อด้านล่างนี้:

8.1 การใช้ซอฟต์แวร์จัดการด้านอาชีพ โดยนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา จัดการความสัมพันธ์กับนายจ้าง และอำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านอาชีพแบบเสมือนจริง การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยสร้างชุมชนดิจิทัลเสมือนจริงระหว่างนักศึกษาและนายจ้าง เช่น ตลาดงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ นักศึกษาจะไม่ใช่เพียงผู้รับบริการอย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่จะสามารถสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และแบ่งปันข้อกังวล ความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงข้อสังเกตต่าง ๆ ได้ วิธีการนี้รวมถึงการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าถึงบริการของสำนักงานอาชีพได้ง่ายขึ้น ทั้งในแง่การให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวคิด นวัตกรรม และการปฏิบัติที่ดี รวมถึงการส่งต่อข้อเสนอการทำงานจากนายจ้าง ในเวลาเดียวกัน ความสามารถในการสื่อสารและการดำเนินการกระบวนการของสำนักงานอาชีพยังได้รับการขยายและอำนวยความสะดวกผ่านการใช้เครื่องมือประชุมทางวิดีโอและแอปพลิเคชันสำหรับอุปกรณ์พกพา วิธีนี้ทำให้นักศึกษาด้านการท่องเที่ยวและการบริการ รวมถึงนายจ้างที่สนใจ สามารถรับประโยชน์จากโปรแกรมที่ปรับให้เหมาะสมกับความสนใจของพวกเขา รวมถึงคำแนะนำเฉพาะที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของพวกเขาได้โดยตรง (Dey & Cruzvergara, 2014) (ดูเพิ่มเติมจากรูป “Checklist” ข้อ 8.1.1-8.1.2 ด้านล่าง)

8.2 เสนอคำปรึกษาเสมือนจริง การสัมมนาผ่านเว็บ และงานแฟร์ทางออนไลน์เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น ให้มีความสำคัญกับหลักสูตรด้านอาชีพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการจ้างงาน การมีงานทำของนักศึกษาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการเข้าใจและจัดการกับหน้าที่และภารกิจที่งานนั้น ๆ ต้องการ ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาซึ่งได้รับการส่งเสริมจากการที่พวกเขาได้สัมผัสกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจในการสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยใช้งาน

จากแนวคิดที่สร้างสรรค์ของพวกเขา ขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์ (การสร้างแนวคิดใหม่) เป็นแรงผลักดันสำหรับนวัตกรรม ซึ่งเป็นขั้นตอนถัดไปที่เน้นการนำแนวคิดไปใช้และได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ ควรคำนึงว่าทักษะระหว่างบุคคลและการสื่อสารกับผู้อื่นเป็นข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับตลาดงาน แม้จะอยู่ในยุคที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยี (เช่น มีความจำเป็นในการสื่อสารแนวคิดที่ซับซ้อน การเจรจา และการเป็นผู้นำในชุมชนในที่ทำงาน) (Cheng et al., 2022; Hagggar & Alshamamary, 2020) (ดูเพิ่มเติมจากรูป “Checklist” ข้อ 8.2 ด้านล่าง)

8.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและตัวชี้วัด ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และ AI เพื่อคาดการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงานและปรับแต่งบริการให้เหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษา (Börner et al., 2018; Gaftandzhieva et al., 2022) (ดูเพิ่มเติมจากรูป "Checklist" ข้อ 8.3 ด้านล่าง)

Checklist

- [] 8.1.1 สำนักงานแนะแนวอาชีพของ HEI ของคุณใช้เครื่องมือเพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาหรือไม่?
- [] 8.1.2 สำนักงานแนะแนวอาชีพของ HEI ของคุณมีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับนายจ้างและสนับสนุนบริการอาชีพแบบเสมือนจริงหรือไม่?
- [] 8.2 คุณมีการให้คำปรึกษาเสมือนจริง การสัมมนาผ่านเว็บ และงานแฟร์ทางงานออนไลน์เพื่อเข้าถึงผู้สนใจในบริการของสำนักงานแนะแนวอาชีพของคุณหรือไม่?
- [] 8.3 คุณใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้ของเครื่อง และแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับ AI เพื่อคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงานและปรับแต่งบริการให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษาหรือไม่?

จุดที่ 9: ความยั่งยืนและการจัดหาเงินทุน

การพัฒนากิจกรรมของสำนักงานแนะแนวอาชีพ (Career Office) ขึ้นอยู่กับการมีและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ การจัดหาเงินทุนสำหรับการดำเนินการที่เสนอเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการสร้างและพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพของ HEI อย่างราบรื่น เมื่อความต้องการขยายตัวขึ้นทุกปีแต่ทรัพยากรยังคงจำกัด จำเป็นในการบริหารต้นทุนการดำเนินงานและบริการที่ให้จึงทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ความมั่นคงทางการเงินของสำนักงานแนะแนวอาชีพเชื่อมโยงกับการจัดการรายได้และการสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ จุดสำคัญที่ควรพิจารณามีดังนี้:

9.1 มั่นใจในแหล่งเงินทุนที่ต่อเนื่อง: สำรวจโอกาสในการระดมทุนผ่านเงินสนับสนุน ความร่วมมือกับองค์กร และการบริจาคจากศิษย์เก่าเพื่อรักษาและขยายบริการด้านอาชีพ (Abiola et al., 2022; Hyden et al., 2015; Bloch et al., 2014) (ดูเพิ่มเติมในรูปแบบ "Checklist" 9.1)

9.2 พิจารณาและนำแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนมาใช้: ลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรและส่งเสริมผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลดการใช้กระดาษด้วยการแปลงข้อมูลให้เป็นดิจิทัล และส่งเสริมกิจกรรมออนไลน์ (Shishakly et al., 2024; Alojail and Khan, 2023; Hashim et al., 2022; Sugiarto et al., 2022) (ดูเพิ่มเติมในรูปแบบ "Checklist" 9.2)

รายการตรวจสอบ:

Checklist

[] 9.1 คุณได้สำรวจโอกาสในการระดมทุนผ่านเงินสนับสนุน ความร่วมมือกับองค์กร และการบริจาคจากศิษย์เก่าหรือไม่?

[] 9.2 คุณได้พิจารณาแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนในกระบวนการทำงานของ HEI และ สำนักงานแนะแนวอาชีพแล้วหรือไม่? (เช่น ลดการใช้กระดาษด้วยการแปลงทรัพยากรให้เป็นดิจิทัลและส่งเสริมกิจกรรมออนไลน์)

จุดที่ 10: การสร้างชื่อเสียง

การควบคุมและประเมินความครอบคลุมและประสิทธิภาพของกิจกรรมของสำนักงานแนะแนวอาชีพ การพัฒนาชื่อเสียงที่แข็งแกร่งเกี่ยวข้องกับการรับรองความสำเร็จของกิจกรรมที่ส่งเสริมความสนใจของนักศึกษา บัณฑิต และบุคคลภายนอก เช่น นักวิชาชีพ ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐบาลท้องถิ่น ในกรณีของการศึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การดำเนินการดังกล่าวช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกและสนับสนุนชื่อเสียงของสถาบันในฐานะผู้ผลิตบัณฑิตที่ประสบความสำเร็จในด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชื่อเสียงของสถาบัน มีดังนี้

10.1 การส่งเสริมความสำเร็จของนักศึกษาและบัณฑิต นำเสนอเรื่องราวความสำเร็จที่แท้จริงของการทำงานและการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาและบัณฑิต เช่น การนำเสนอผลงานในเว็บไซต์ของสถาบัน จดหมายข่าว และโซเชียลมีเดีย (Seifert et al., 2022; Lowden et al., 2011)

10.2 การยกย่องบุคคลและองค์กรที่มีส่วนร่วม สร้างชื่อเสียงในด้านความเป็นเลิศ โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมความสำเร็จของบัณฑิตและองค์กรที่มีส่วนร่วม เช่น การยกย่องบุคคลสำคัญที่สนับสนุนกิจกรรมสำนักงานแนะแนวอาชีพ (Giancaspro & Manuti, 2021; Resh et al., 2021)

10.3 การรับรองคุณภาพและการมอบรางวัล โดยจัดทำโครงการมอบรางวัลเพื่อยกย่ององค์กร นายจ้าง บัณฑิต และนักศึกษาที่มีผลงานโดดเด่น เช่น การรับรองบริการแนะแนวอาชีพผ่านรางวัลความสำเร็จ (Kosfeld and Neckermann, 2011; Gubler et al., 2013)

คำถามที่ใช้ประเมิน

Checklist

[] 10.1.1 คุณได้เน้นความสำเร็จของนักศึกษาและบัณฑิตในเว็บไซต์ของสถาบันหรือไม่?

[] 10.1.2 คุณได้เน้นความสำเร็จของนักศึกษาและบัณฑิตในจดหมายข่าวหรือแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่เกี่ยวข้องหรือไม่?

[] 10.2 สำนักงานแนะแนวอาชีพของคุณมุ่งสู่การเป็นสถาบันแนะแนวอาชีพชั้นนำโดยการพัฒนาและส่งเสริมความสำเร็จของบัณฑิตหรือไม่?

[] 10.3 คุณได้ยกย่องนายจ้าง บัณฑิต และนักศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสำนักงานแนะแนวอาชีพของคุณหรือไม่?

-<*>-

หน่วยที่ 3.3 กรอบแผนสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

เนื้อหาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมซึ่งออกแบบมาเพื่อชี้แนะแนวทางให้กับสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาแผนงานเพื่อจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ (UBC mechanism) และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม รวมถึงแนวทางที่มีโครงสร้างสำหรับการดำเนินการและการบูรณาการภายในสถาบัน

ในกรอบแนวคิดนี้ ได้บูรณาการหลักการของแนวทางแบบองค์รวมทั้งสถาบัน (whole-institution approach) ซึ่งเป็นการเสนอแผนงานที่มีโครงสร้างที่สถาบันอุดมศึกษาสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของตนได้

1. บทนำ

2. การวิเคราะห์บริบท

- คำอธิบายและข้อมูลทั่วไปของสถาบัน
- จุดแข็งและจุดอ่อน ความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และแนวโน้มในอุตสาหกรรม
- วัตถุประสงค์ของแผนงานที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของสถาบันอุดมศึกษา

3. ภาพรวมในปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษา

- ข้อมูลจากรายงาน D2.3 Inno4Tourism สำหรับประเทศและสถาบัน
- การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของสถาบัน
- การวิเคราะห์กิจกรรมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจที่สถาบันอาจมีส่วนร่วม

4. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับศูนย์ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม (UBC)

- การวางแผนตามวัตถุประสงค์ของศูนย์ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม
- การออกแบบนโยบาย (สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน) ที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคอุตสาหกรรม
- สร้างกลยุทธ์โดยอิงจากจุดแข็งของสถาบัน (เช่น การมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาค ความเป็นนานาชาติ ความร่วมมือ)

- สร้าง/ขยายสำนักงานด้านอาชีพเพื่อประสานงานความพยายามด้าน UBC (เน้นการขยายความร่วมมือที่มีอยู่และพัฒนาความร่วมมือใหม่)
- บูรณาการบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมในกรอบงาน UBC
- ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในทุกมิติ

5. การดำเนินกิจกรรม UBC ในด้านการศึกษา การวิจัย การสร้างมูลค่า และการบริหารจัดการ

● ความสอดคล้องของการศึกษากับความต้องการของอุตสาหกรรม

- 1) การออกแบบและการจัดการหลักสูตร: เปิดโอกาสให้ภาคอุตสาหกรรมได้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร เชิญผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมมาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์บรรยายพิเศษ จัดทำหลักสูตรเฉพาะทาง และใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน
- 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิต : จัดทำหลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมมนาที่ตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรม เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่า
- 3) การแลกเปลี่ยนนักศึกษา: ขยายโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา การฝึกปฏิบัติงานและสหกิจศึกษา ทั้งในระดับนานาชาติ และเน้นประสบการณ์เชิงปฏิบัติ

● ความร่วมมือด้านการวิจัย

- 4) การแลกเปลี่ยนบุคลากร: สนับสนุนการแลกเปลี่ยนระหว่างคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ส่งเสริมโครงการวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
- 5) กิจกรรมวิจัยและพัฒนา: พัฒนาโครงการวิจัยและพัฒนาที่มุ่งเน้นทักษะที่ระบุในรายงาน D 2.3

● การถ่ายทอดคุณค่า

- 6) การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ: สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากร และให้คำปรึกษาสำหรับผู้ประกอบการรุ่นใหม่และสตาร์ทอัพ
- 7) การพัฒนาวิจัยและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์: ร่วมมือกับพันธมิตรในอุตสาหกรรมเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ พัฒนาการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

● การบริหารจัดการ

- 8) ธรรมเนียมปฏิบัติ: จัดตั้งระบบและโครงสร้างการกำกับดูแลและคณะกรรมการที่ปรึกษาที่มีตัวแทนจากภาคอุตสาหกรรมและชุมชนเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรม UBC ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) การบริการร่วมกัน: ระบุโอกาสในการร่วมมือระหว่างสถาบันและพันธมิตรในอุตสาหกรรมในการแบ่งปันทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ และโครงสร้างพื้นฐาน
- 10) การสนับสนุนจากอุตสาหกรรม : เสนอบริการให้คำปรึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ

6. การพัฒนาบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

การให้บริการด้านอาชีพของสถาบันควรจัดเตรียม โครงการและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนนักศึกษาบัณฑิต และศิษย์เก่าในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ดังที่ได้อธิบายไว้ในรายละเอียดในส่วน B ของหลักสูตรการฝึกอบรมปัจจุบัน สถาบันควร:

- 1) ให้คำปรึกษาและแนะแนวด้านอาชีพ
- 2) พัฒนาแหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการค้นหางาน
- 3) เตรียมความพร้อมด้วยทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานเพื่อความสำเร็จ
- 4) สร้างเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็งเพื่อสร้างโอกาสสำหรับการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม
- 5) ดำเนินการผ่านการมีส่วนร่วมของธุรกิจและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง
- 6) จัดหาโอกาสการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-Based Learning) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาและความต้องการของอุตสาหกรรม โดยเน้นที่ทักษะดิจิทัล ความยั่งยืน และการเป็นผู้ประกอบการ และ
- 7) ใช้เครื่องมือประเมินความพร้อมในการจ้างงาน (Employability Assessment Tools) เพื่อตรวจสอบความพร้อมของผู้เรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7. แผนการนำร่องการดำเนินงาน

- ขั้นแรก มหาวิทยาลัยควรทดสอบกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมกับกลุ่มนักศึกษา บัณฑิต และศิษย์เก่า ก่อนการเปิดตัวอย่างเป็นทางการ ดังนั้น ควรระบุกลุ่มตัวแทนที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสนใจใน UBC เป็นพิเศษ และควรเน้นในประเด็นสำคัญ เช่น การพัฒนาทักษะดิจิทัล การเป็นผู้ประกอบการ และความยั่งยืน
- ควรจัดทำแผนการดำเนินการพร้อมระบุช่วงเวลาชัดเจน กิจกรรมสำคัญ ผลลัพธ์ และเป้าหมายสำคัญ แผนฯ ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและลำดับความสำคัญของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาที่สามารถปฏิบัติได้จริง
- ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในช่วงระยะการนำร่องที่รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และเทคโนโลยี ควรมีการจัดสรรทรัพยากรเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรภายในศูนย์/สำนักงานด้านอาชีพ พร้อมทั้งวางแผนการฝึกอบรมและการสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระยะดังกล่าว

8. การติดตามและประเมินผล

- ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ

ควรกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก (KPIs) ตัวอย่างเช่น อัตราการจ้างงานของบัณฑิต ระดับความพึงพอใจในงานของศิษย์เก่า จำนวนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม หรือแม้แต่ผลกระทบของกิจกรรม UBC ต่อการพัฒนา

ภูมิภาค เพื่อใช้วัดความมีประสิทธิภาพของกลไก UBC และศูนย์ให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม รวมถึงการติดตามจำนวน คุณภาพ และความก้าวหน้าของความร่วมมือ UBC

- กระบวนการติดตามผล

ใช้แบบสำรวจ จัดประชุมกลุ่มย่อย หรือการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดอย่างสม่ำเสมอ (นักศึกษา บัณฑิต คณาจารย์ พันธมิตรอุตสาหกรรม และอื่น ๆ) และควรนำเสนอรายงานความคืบหน้ากับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย พันธมิตรในอุตสาหกรรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

- การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการประเมินผลเป็นระยะเพื่อวัดความมีประสิทธิภาพของกลไก UBC เช่น หลักสูตรและการฝึกอบรมอาจต้องได้รับการปรับปรุง หรือกลยุทธ์การสร้างความร่วมมืออาจต้องมีการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม

9. การเผยแพร่กลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

การสร้างความรู้ความตระหนักรู้เกี่ยวกับกลไกนี้และการส่งเสริมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกถือเป็นสิ่งสำคัญ ควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนมหาวิทยาลัย (รวมถึงนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร) ผ่านการเผยแพร่กิจกรรมและข้อมูลสำคัญอย่างสม่ำเสมอผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรม และช่องทางโซเชียลมีเดีย นอกจากนี้ ควรส่งเสริมโครงการนี้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (พันธมิตรอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล นักศึกษาเป้าหมาย) ผ่านช่องทางดิจิทัล กิจกรรมที่จัดร่วมกับอุตสาหกรรม การเผยแพร่ผลงานวิจัย และความร่วมมือผ่านสื่อเผยแพร่ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่โครงการนี้

กิจกรรมที่ 3.2

ชื่อ/ประเภทของกิจกรรม	การออกแบบร่วมกันสำหรับกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
เนื้อหากิจกรรม	ระดมความคิดและร่วมออกแบบแผนสำหรับการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคอุตสาหกรรม โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดที่ได้จัดเตรียมไว้

บทสรุป

กรอบแผนงานที่นำเสนอเป็นแนวทางที่ครอบคลุมในการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของอุตสาหกรรม



ท่องเที่ยว จำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่นและความร่วมมือที่เป็นระบบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อ
การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ

- Abiola, W., Akinyemi, M., Aladejebi, O., Medubi, L., and Ojo, T. (2022). Alumni funding, a veritable source of university funding. *Lagos Business and Management Review (LBMR)* 1(1), 15-27.
- Asonitou, S. (2015). Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175(2015), 283 – 290.
- Bloch, C., Graversen, K. E., Pedersen, H., S. (2014). Competitive Research Grants and Their Impact on Career Performance. *Minerva* (2014) 52, 77–96.
- Börner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma Shutian, L., Xiaozhong, Chewning, K., Wu, L., Evans, J. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 115(50), 12630–12637.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we’ve overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Bridgstock, R., Grant-Imaru, M., and McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72.
- Brodowicz, M. (2024). Importance and Benefits of Capstone Projects in Higher Education. Author July 19, 2024. In <https://author.com/essay-examples/importance-and-benefits-of-capstone-projects-in-higher-education>. <last visit 08/09/2024>.
- Buckler, C., & Creech, H. (2014). Shaping the future we want: UN Decade of Education for Sustainable Development; final report (UNESCO Education Series). UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230171>.
- Charles River Associates; CRA (2024). Six elements of a successful internship program. CRA. In <https://www.crai.com/careers/blogs/six-elements-successful-internship-program/> <last visit 09/03/2024>.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J. and Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31.
- Christou, O., Manou, D. B., Armenia, S., Franco, E., Blouchoutzi, A., & Papathanasiou, J. (2024). Fostering a Whole-Institution Approach to Sustainability through Systems Thinking: An Analysis of the State-of-the-Art in Sustainability Integration in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 16(6), 2508.
- Coelen, R. & Gribble, C. (2019). *Internationalization and Employability in Higher Education*. Routledge, Oxon/New York.

- Cummings, T. G., Worley, C. G., & Donovan, P. (2017). *Organization development and change*. Cengage Learning.
- De Winter, A-M., Chaloupková, P., Mandíková, J., Picavet, C., Dewulf, F., Calderón - Peter M., Fuhrmann, K., Sickenberg, B., Seng, M., Yoeu, A., Nguon, S., Fauzi, A., Iis Aisyah, S., Firmansyah, F., Tjoa, A., Ainun, N., Kasemsap, P., Sukkrit, N. & Tantikitti, C. (2017). Good practices of Alumni Centers, Report to EACEA, project SIMPLE (Support of International Platform Merging Labour and Education) within Erasmus+ Programme: Capacity-Building projects in the field of Higher Education (E+CBHE), project number: 574019-EPP-1-2016-1-CZ-EPPKA2-CBHE-JP. The Czech University of Life Sciences Prague.
- Dey, F. & Cruzvergara, C. (2014). "The evolution of career services." In K. K. Smith (Ed.). Strategic directions for career services within the university setting. (pp. 5-18). *New Directions for Student Services*, Number 148; San Francisco: Jossey Bass.
- Dey, F., and Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions for Student Services* 148, 5-18.
- Emmersion (2024). Elevate your higher education language programs. Rosetta Stone/ Emmersion. In <https://emmersion.ai/about-us/> <last visit 09/13/2024>.
- Gaftandzhieva, S., Doneva, R., & Bliznakov, M. (2022). Data Analytics to Stimulate Career Paths in Academy. *Education and Research in the Information Society*, October 13-14.
- Gamelin, L. (2023). Data-Driven Career Services: Utilizing Analytics for Decision-Making. ExtremePlacementRates-Enhancing Career Center Success, (August 9, 2023) In <https://www.linkedin.com/pulse/data-driven-career-services-utilizing-analytics/>.
- Giancaspro, M.L., Manuti, A. (2021) Learning to Be Employable Through Volunteering: A Qualitative Study on the Development of Employability Capital of Young People. *Frontiers in Psychology* 12, 574232.
- Gordon, V.N. (1998), Career Decidedness Types: A Literature Review. *The Career Development Quarterly*, 46, 386-403.
- Gordon, V.N. (2006). *Career advising: An academic advisor's guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gordon, V.N. (2015). *The Undecided College Student-An Academic and Career Advising Challenge* (4th edit.) Charles Thomas Publ., Ltd., Springfield-Illinois: USA.
- GOV.UK (2024). Recording systems for tracking industry placements. T Levels support for schools and colleges. In <https://support.tlevels.gov.uk/hc/en-gb/articles/4407366855058-Recording-systems-for-tracking-industry-placements> <last visit 09/13/2024>.
- Gubler, T., Larkin, I., and Pierce, L. (2013). The Dirty Laundry of Employee Award Programs: Evidence from the Field Working paper, Harvard Business School, February 11, 2013.

- Guden, N. and Safaeimanesh, F. (2024), How has blended learning impacted tourism and hospitality graduates in employability? Feedback from graduates and tourism industry employers. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 16(1), 72-81.
- Haggag El, N., Alshammary, F.H. (2020). Towards Creativity and Innovation by Integrating Employability Competences into Training Programs for Promoting Graduates Employability. *International Journal on Emerging Technologies* 11(3), 873-880.
- Hartman, K.B., and Andzulis, J.M. (2019). Industry-based certificates: Student perceptions of benefits. *Research in Higher Education Journal* 36. In <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1204026.pdf> <last visit 09/15/2024>.
- Hashim, M.M., Tlemsani, I., Matthews, D.R. (2022). A sustainable University: Digital Transformation and Beyond. *Education and Information Technologies* 27, 8961–8996.
- Healy, M. (2023). Careers and employability learning: pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, 48(8), 1303–1314.
- Hess, A., Rombach, D., Carbon, R., Murphy, D.F., Hoeh, M., and Bartolein, C. (2013). The Role of Collaborative Capstone Projects—Experiences from Education, Research and Industry. *International Journal of Engineering Education Vol. 29*, No. 5, pp. 1088–1099.
- Holst, J. (2023). Towards coherence on sustainability in education: a systematic review of Whole Institution Approaches. *Sustainability Science*, 18(2), 1015-1030.
- Hughey, J. K., & Hughey, K.F. (2006). The changing workplace: Implications for academic and career advising. *Academic Advising Today*, 29(3): 1 & 9.
- Hyden C, Escoffery C, Kenzig M. (2015). Identifying and Applying for Professional Development Funding. *Health Promotion Practice*, 16(4), 476-479.
- Indeed (2024a). Creating an internship program: A Guide. Indeed for Employers. In <https://www.indeed.com/hire/c/info/creating-an-internship-program-guide> <last visit 09/03/2024>.
- Indeed (2024b). 35 Recruiting Event Ideas for Job Candidates (Plus Tips). indeed for Employers. In <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/recruiting-event-ideas> <last visit 09/03/2024>.
- INSEAD (2024). Career Development In <https://www.insead.edu/master-programmes/master-business-administration/career-support> <last visit 09/12/2024>.
- Kaldis, B. (2009). The university as microcosm. *Educational Philosophy and Theory*, 41(5), 553-574.
- Kettunen, J. (2023). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 23(2), 465-480.
- Kohl, K., Hopkins, C., Barth, M., Michelsen, G., Dlouhá, J., Razak, D.A., Abidin Bin Sanusi, Z. and Toman, I. (2022), A whole-institution approach towards sustainability: a crucial aspect of higher education's

- individual and collective engagement with the SDGs and beyond. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 23 No. 2, pp. 218-236.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT Press.
- Kosfeld, M., and Neckermann, S., Getting More Work for Nothing? Symbolic Awards and Worker Performance. *American Economic Journal: Microeconomics* 3 (August 2011), 1–16.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., and Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates Research commissioned by the Edge Foundation University of Glasgow SCRE Centre and Edge Foundation, UK: London.
- Mezgec, M.A., (2022). "The Work of Universities' Career Centres in Europe" (pp.245-262) In Mezgec, M., Andrejasic, A., and Rutar, S. Interdisciplinarna obzorja visokošolske didaktike: raznolike poti do vednosti in znanja. Univerza na Primorskem; Koper/ Slovenia. Available In https://www.researchgate.net/publication/362019216_The_Work_of_Universities'_Career_Centres_in_Europe.
- NACE (2018). Career services benchmarking survey. National Association of Colleges and Employers/ 2018-19 Career Services Benchmark Survey: December 17, 2018-March 22, 2019.
- Nugent, G., Houston, J., Kunz, G. and Chen, D. (2023), Analysis of instructional coaching: what, why and how. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(4), 402-423.
- Obeng-Ofori, D. & Kwarteng, H. P. (2020). Enhancing the role of Alumni in the growth of Higher Education Institutions. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research* 04, 40-48.
- OECD (2021). OECD: Education Policy Outlook 2021: Shaping Responsive and Resilient Education in a Changing World, OECD Publishing, Paris, 2021. In <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!/node=42868&filter=all> <last visit 09/12/2024>.
- Okolie, U.C., Nwajiuba, C.A., Binuomote, M.O., Ehiobuche, C., Igu, N.C.N. and Ajoke, O.S. (2020), Career training with mentoring programs in higher education: Facilitating career development and employability of graduates. *Education + Training*, 62(3), 214-234.
- Panagiotakopoulos, A. (2012). Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs). *Higher Education Skills and Work-based Learning* 2(2), 141-150.
- Phan, D., Yapa, P., Nguyen, H. T. (2021). Accounting graduate readiness for work: a case study of South East Asia. *Education + Training*, 63(3), 392-416.
- Pollock, A. & Ritchie, J.R.B. (1990). Integrated strategy for tourism education/training. *Annals of Tourism Research* 17(4), 568-585.

- Ray, J. L., (2003). Industry-academic partnerships for successful capstone projects, 33rd Annual Frontiers in Education, 2003. FIE 2003., Westminster, CO, USA, 2003, pp. S2B-24, doi: 10.1109/FIE.2003.1265943.
- Reinders, H. & Wattana, S. (2015). Affect and willingness to communicate in digital game- based learning. *ReCALL*, 27, 38-57.
- Resch, K., Knapp, M., & Schritteser, I. (2021). How do universities recognise student volunteering? A symbolic interactionist perspective on the recognition of student engagement in higher education. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 194–210.
- Schopp, K., Bornemann, M., & Potthast, T. (2020). The whole-institution approach at the University of Tübingen: Sustainable development set in practice. *Sustainability*, 12(3), 861.
- Seifert, T. A., Perozzi, B., and Li, W. (2022). Sense of Accomplishment: A Global Experience in Student Affairs and Services. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 60(2), 250–262.
- Shishakly, R., Almaiah, M.A., Lutfi, A., and Alrawad, M. (2024). The influence of using smart technologies for sustainable development in higher education institutions. *International Journal of Data and Network Science* 8, 77-90.
- Smith, K. K. (Ed.). (2014). *New Directions for Student Services: No. 148. Strategic directions for career services within the university setting*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sugiarto A, Lee C-W, Huruta AD. (2020). A Systematic Review of the Sustainable Campus Concept. *Behavioral Sciences*. 12(5), 130.
- Swanson, J. L. (2011). *Career theory and practice: Learning through case studies*. SAGE Publications.
- Thareja, Priyavrat & Gupta, Abhishek & Garg, Manish. (2012). Metrics and Measures to Job Placement. *Current Trends in Information and Technology*, 3(1), 1-13.
- United Nations (1992), “United nations conference on environment and development. Earth summit, agenda 21”, available at: www.un-documents.net/agenda21.htm
- United Nations General Assembly. (2019). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 1, 2015]. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Veluvali, P., & Surisetti, J. (2023). *Perspective Chapter: Alumni Engagement in Higher Education Institutions – Perspectives from India*. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.111457
- Venable, M.A. (2010), Using Technology to Deliver Career Development Services: Supporting Today's Students in Higher Education. *The Career Development Quarterly*, 59, 87-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00132.x>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report. World Economic Forum.

ภาคผนวก – หลักสูตรของโมดูล

ภาคผนวกนี้ประกอบด้วยหลักสูตรของโมดูลเกี่ยวกับกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม ซึ่งเนื้อหาที่สำคัญของโมดูล ประกอบด้วย บทนำ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และโครงสร้างเนื้อหาการเรียนรู้

ก.1 กลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาครัฐกิจ

แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับโมดูลการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ “1. กลไก UBC” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาครัฐกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

หัวข้อการฝึกอบรม	ข้อมูลทั่วไปของกลไก UBC
โมดูลการเรียนรู้	กลไกของความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและอุดมศึกษา
ระยะเวลา (ชั่วโมง)	4 ชั่วโมง รวมการทำกิจกรรม
บทนำ	แนะนำแนวคิดพื้นฐานของกลไก UBC โดยเน้นความสำคัญของ UBC สำหรับสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอนโยบายที่สนับสนุน UBC ในระดับยุโรป การประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ UBC รวมถึงกลไกที่สนับสนุน หลังจากจบแต่ละหัวข้อ จะมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับแนวคิดเหล่านี้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบัน
ผลลัพธ์การเรียนรู้	ผู้เรียนสามารถ: ● เข้าใจแนวคิดของ UBC และประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและธุรกิจ ● ทราบนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีที่เกี่ยวข้องกับ UBC ในยุโรป ● วิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคต่อ UBC ● พัฒนาและดำเนินนโยบายและกลยุทธ์เกี่ยวกับ UBC ● พัฒนากลยุทธ์เพื่อจัดตั้งและรักษาความร่วมมือ UBC ● ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความร่วมมือในการทำงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ● สร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย

เนื้อหาการเรียนรู้	● หน่วยที่ 1.1: การทำความเข้าใจ UBC ● หน่วยที่ 1.2: ความสำคัญของ UBC ● หน่วยที่ 1.3: นโยบายเกี่ยวกับ UBC ในยุโรป ● หน่วยที่ 1.4: การพัฒนากิจกรรม UBC ● หน่วยที่ 1.5: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ UBC (ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรค) ● หน่วยที่ 1.6: กลไกที่สนับสนุน UBC
--------------------	--

ก.2 บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับโมดูลการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ “2. บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

หัวข้อการฝึกอบรม	การพัฒนาบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษา บัณฑิตใหม่ และศิษย์เก่า
โมดูลการเรียนรู้	2. การให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
ระยะเวลา (ชั่วโมง)	4 ชั่วโมง รวมการทำกิจกรรม
ภาพรวม	เน้นถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษา บัณฑิตใหม่ และศิษย์เก่า โดยเน้นในภาคการท่องเที่ยว วิธีการรับฟังความต้องการแรงงาน และทักษะในปัจจุบันของภาคการท่องเที่ยว โดยมุ่งเน้นว่าสถาบันอุดมศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้อย่างไรผ่านการให้บริการด้านอาชีพ ประเด็นต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษาและแนะแนวด้านอาชีพ กลยุทธ์การค้นหางาน การระบุทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการผ่านการประชุมและ/หรือการจัดทำแบบสำรวจประจำปี เครือข่ายศิษย์เก่า การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โอกาสการเรียนรู้จากการทำงาน/การฝึกงาน และกลไกการประเมินความพร้อมในการทำงานจะถูกวิเคราะห์ นอกจากนี้ กรณีศึกษาของสำนักงานด้านอาชีพแห่งมหาวิทยาลัยมาเซโดเนียยังแสดงให้เห็นถึงแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม การเชื่อมโยงระหว่างบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพในภาคการท่องเที่ยวจะถูกอภิปรายในส่วนนี้ พร้อมทั้งนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจกับสถาบันอุดมศึกษา โดยเน้นตัวอย่างและหลักฐานจากประเทศในยุโรป

	หลังจากแต่ละหัวข้อ ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และนำแนวคิดด้านบริการอาชีพแบบองค์รวมเพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงภายในมหาวิทยาลัยของตน
ผลการเรียนรู้	หลังจากศึกษาหัวข้อนี้ ผู้เรียนสามารถ ● เข้าใจความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเตรียมนักศึกษาให้พร้อม ● ระบุองค์ประกอบสำคัญของแผนการให้บริการด้านอาชีพแบบองค์รวม ● ตระหนักถึงความสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมในการสนับสนุนนักศึกษาและศิษย์เก่าตลอดเส้นทางอาชีพ โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ● ระบุแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและเรียนรู้จากกรณีศึกษาความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จในประเทศยุโรป ● มีความพร้อมในการให้บริการด้านอาชีพที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า
เนื้อหาการเรียนรู้	● หน่วยที่ 2.1: สถาบันอุดมศึกษาและความต้องการแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ● 1. ธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา ● หน่วยที่ 2.2: ความสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม 2.2.1 องค์ประกอบสำคัญของบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม 2.2.2 กรณีศึกษา: สำนักงานด้านอาชีพของมหาวิทยาลัยมาเซโดเนีย ● หน่วยที่ 2.3: บริการด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ● หน่วยที่ 2.4: แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจกับสถาบันอุดมศึกษา; กรณีศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในยุโรป

ก.3 การจัดตั้งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจและบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม (คู่มือสำหรับสถาบันอุดมศึกษา)

หลักสูตรต่อไปนี้จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับโมดูลการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ “3. การจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม: คู่มือสำหรับ HEIs” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมในการจัดตั้งกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจ และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม

หัวข้อการฝึกอบรม	แผนของสถาบันอุดมศึกษาสำหรับการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม
โมดูลการเรียนรู้	3. การจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม: คู่มือสำหรับสถาบันอุดมศึกษา
ระยะเวลา (ชั่วโมง)	4 ชั่วโมง รวมการทำกิจกรรม
บทนำ	เนื้อหาสามารถนำไปใช้ให้ความรู้แก่บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม โดยมีเป้าหมายเพื่อมอบกรอบแนวทางที่ผู้ฝึกอบรมสามารถใช้เพื่อถ่ายทอดความรู้และดำเนินการในสถาบันของตนได้อย่างสำเร็จ ในบริบทนี้ ได้สำรวจแนวทางแบบองค์รวมทั้งสถาบัน เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของบริการด้านอาชีพ พร้อมทั้งนำเสนอรายการตรวจสอบเชิงปฏิบัติการสำหรับการจัดตั้งสำนักงานด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา ผู้เรียนสามารถเข้าใจขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการตรวจสอบเชิงหน้าที่ ที่มุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อปรับปรุงสถานะการจัดการและเตรียมขั้นตอนที่เกี่ยวข้องสำหรับสำนักงานด้านอาชีพทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษา ครอบคลุมที่รวมถึงการจัดตั้งและการดำเนินงานของกลไก UBC พร้อมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนำร่องและการบูรณาการกรอบการติดตามและประเมินผล กรอบนี้สามารถใช้เป็นคู่มือเชิงปฏิบัติสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการเรียนรู้	ผู้เรียนสามารถ: ● พัฒนาแผนกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมที่ครอบคลุมในสถาบันอุดมศึกษา ● ประยุกต์ใช้แนวทางแบบองค์รวมทั้งสถาบันในการออกแบบและดำเนินงานบริการด้านอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ● สร้างรายการเพื่อการตรวจสอบเชิงปฏิบัติการ (Action-Based Checklist Audit) และประเมินบริการด้านอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ● นำกรอบการติดตามและประเมินผล มาใช้ในการนำร่องแผนงาน
เนื้อหาการเรียนรู้	● หน่วยที่ 3.1: การนำแนวทางแบบองค์รวมทั้งสถาบันมาใช้เพื่อจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวม ● หน่วยที่ 3.2: รายการตรวจสอบเชิงปฏิบัติการสำหรับการจัดตั้งสำนักงานด้านอาชีพของสถาบันอุดมศึกษา ● หน่วยที่ 3.3: กรอบแผนงานสำหรับการจัดตั้งกลไก UBC และบริการด้านอาชีพแบบองค์รวมในสถาบันอุดมศึกษา



Prince of Songkla University (PSU)
en.psu.ac.th



Chiang Mai University (CMU)
cmu.ac.th



National University Of Laos
nuol.edu.la/index.php/en



Savannakhet University
sku.edu.la



University Of Macedonia
www.uom.gr/en

symplexis

Symplexis
symplexis.eu



**Università
degli Studi
di Palermo**

Università degli Studi di Palermo
www.unipa.it/mobilita/en



CESIE
cesie.org/en



Phuket Tourist Association
www.phukettourist.com

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Project Number: 101129247



**Co-funded by
the European Union**