

QA NEWS ฉบับนี้ นำแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษา รอบที่ 3 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มาเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมรับการประเมินรอบที่ 3 ซึ่งจะเริ่มในปี พ.ศ. 2554 พร้อมด้วยแนวคิดการพัฒนาคณาจารย์ด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคณาจารย์

## แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3

เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2552 คณะทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้จัดการบรรยาย เรื่อง “การประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบ 3 จาก สมศ.” ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย โดยมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นวิทยากร ผู้อำนวยการ สมศ. กล่าวถึงแนวคิดและทิศทางในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษาในรอบที่ 3 ดังนี้

1. ประเมินแบบอิงเกณฑ์ตามจุดเน้นของสถานศึกษา โดยปรับกลุ่มสถาบันใหม่ให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ

1. กลุ่มวิทยาลัยชุมชน

2. กลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ สถาบันจำกัดรับที่เน้นปริญญาตรี สถาบันจำกัดรับที่เน้นปริญญาตรีและเน้นพัฒนาสังคม และสถาบันไม่จำกัดรับที่เน้นระดับปริญญาตรี

3. กลุ่มสถาบันเฉพาะทาง แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ สถาบันที่เน้นระดับบัณฑิตศึกษา และสถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี

4. กลุ่มสถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอก

2. ประเมินจากผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหลัก โดยให้นำหน้าร้อยละ 80 และใช้ข้อมูลเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี ส่วนอีกร้อยละ 20 เป็นการประเมินในเชิงกระบวนการ โดยจะประเมินการกำกับดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยสภามหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล (ร้อยละ 10) และประเมินการบริหารจัดการโดยอธิการบดีและคณบดี (ร้อยละ 10) โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การประกันคุณภาพภายใน ร้อยละ 5 และประสิทธิภาพการเรียนการสอน และพัฒนานักศึกษา ร้อยละ 5

3. ประเมินในระดับสถาบัน และระดับคณะวิชา

4. ประเมินโดยวิธีการและข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพโดย Peer Review

5. ประเมินโดยการยืนยัน SAR ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อกระตุ้นให้การประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

สำหรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สมศ. ยังไม่เปิดเผย แต่รับว่าจะแจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปีก่อนการประเมิน



## การพัฒนาคณาจารย์

### ด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ (On the Job Training) เป็นเครื่องมือพัฒนาคณาจารย์ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรสมัยใหม่มักใช้การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กร

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้กับพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีการสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือมีการปรับปรุงงาน ที่ต้องมีการอธิบายงานใหม่ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จัดการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนให้พนักงานทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานมีลักษณะใกล้เคียงกับการสอนงาน (Coaching) ที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานยิ่งขึ้น แต่มีประเด็นที่แตกต่างระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานกับการสอนงาน ได้แก่

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	การสอนงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม</li> <li>◆ จำเป็นต้องใช้ควบคู่ไปกับการสอนงานเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน</li> <li>◆ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง</li> <li>◆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ จำนวนกลุ่มคนไม่จำเป็นต้องมากนัก เพราะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง โดยผู้สอนจะต้องติดตามเพื่อชี้แนะว่าข้อดี ฟังปฏิบัติหรือไม่ฟังปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ไม่จำเป็นต้องเป็นการฝึกปฏิบัติในภาคสนามเท่านั้น สามารถจำลองสถานการณ์เสมือนจริงเพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนและฝึกปฏิบัติ</li> <li>◆ ไม่จำเป็นต้องใช้ควบคู่กับการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นการสอนในลักษณะ Off the Job Training ได้ นั่นคือ การสอนที่ไม่ใช่สถานที่หรือสถานการณ์จริง</li> <li>◆ เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีขึ้นจากการสอนงาน</li> <li>◆ ทำการสอนงานได้ทั้งกลุ่มคนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสอนงาน</li> </ul>

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานมีขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นตอนการสำรวจ** ผู้บังคับบัญชาสำรวจว่างานใดจำเป็นต้องให้พนักงานมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทักษะใดจำเป็นสำหรับการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นใคร เป็นพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว

2. **ขั้นตอนการวางแผน** ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขตวางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องใช้ในการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

3. **ขั้นตอนการสื่อสาร** ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการจัดฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ และการสอบถามหรือซักถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า

4. **ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติจริง** ในช่วงการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนพนักงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในรายละเอียด และมีการสาธิตวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

5. **ขั้นตอนการประเมิน** ผู้บังคับบัญชาประเมิน ติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูลป้อนกลับกับพนักงานทันที และให้ข้อเสนอแนะหากเกิดความผิดพลาด

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีใช้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้สอนจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดเกณฑ์การวัดที่ชัดเจนเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

**ที่มา :** อภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ตอน เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วย "การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน" <http://www.hrcenter.co.th/hrknowview.asp?id=808>



**คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน TGGS**

- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 1. รศ.ทพ.นพ.ดร.สิทธิชัย ทัดศรี | ประธาน       |
| (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)        |              |
| 2. รศ.ดร.ชนศักดิ์ บ่ายเที่ยง   | กรรมการ      |
| 3. ดร.มงคล หวังสถิตย์วงศ์      | กรรมการ      |
| 4. นางสาววรรณิภา ด่านตระกูล    | กรรมการ      |
|                                | และเลขานุการ |

ประเมินวันที่ 13 สิงหาคม 2552