

แนวทางปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ตามที่ QANews ฉบับที่แล้วได้กล่าวถึงประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่ออกมาเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาไปแล้วนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ออกประกาศ แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 โดยใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของระดับคุณวุฒินั้น เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง ซึ่งคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะเป็นผู้เสนอมาตรฐานคุณวุฒิของแต่ละระดับและสาขา/สาขาวิชา (ขณะนี้ได้มีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิแล้วบางสาขา/สาขาวิชา)

ในกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้ประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของระดับคุณวุฒินั้น ให้ใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตร

2. ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา และรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) ให้ชัดเจน โดยครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามที่กำหนด

3. ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดระบบและกลไกของการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร และต้องอนุมัติหลักสูตรซึ่งได้จัดทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์แล้วก่อนเปิดสอน

4. ให้สถาบันอุดมศึกษาเสนอหลักสูตรซึ่งสภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติให้เปิดสอนแล้วให้ สกอ. รับทราบภายใน 30 วัน นับแต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติ

5. ให้สถาบันอุดมศึกษาบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดในมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชานั้นๆ หรือกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้ประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาของระดับ

คุณวุฒินั้นๆ และอ้างอิงซึ่งคุณภาพมาตรฐานดังกล่าว โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 พัฒนาอาจารย์ทั้งด้านวิชาการ วิธีการสอนและวิธีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง

5.2 จัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยให้เพียงพออย่างมีคุณภาพ รวมทั้งอาจประสานกับสถาบันอุดมศึกษาและ/หรือหน่วยงานอื่นเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

5.3 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ครอบคลุมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน ตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตรนั้นๆ

5.4 จัดให้มีการรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) ทุกภาคการศึกษา และเป็นรายหลักสูตรทุกปีการศึกษา ตามหัวข้อที่กำหนด

5.5 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการจัดการศึกษาต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาทุกปีการศึกษา

5.6 ประเมินหลักสูตรเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยทุกๆ 5 ปี

6. ให้สถาบันอุดมศึกษาประกันคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกหลักสูตร โดยดำเนินการ ดังนี้

6.1 กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่สะท้อนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

6.2 ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามระบบประกันคุณภาพภายในของหลักสูตร

6.3 รายงานผลการดำเนินการต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษา และสาธารณชน

6.4 นำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ

นอกจากเป็นผู้เสนอมาตรฐานคุณวุฒิของแต่ละระดับและสาขา/สาขาวิชาแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่เผยแพร่หลักสูตรใหม่/ปรับปรุงที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาได้เปิดสอนไปแล้วอย่างน้อยครึ่งระยะเวลาของหลักสูตรตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

1. เป็นหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากสภาสถาบันอุดมศึกษา ก่อนเปิดสอนและได้แจ้ง สกอ. รับทราบภายใน 30 วันนับแต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติหลักสูตรนั้น

2. ผลการประเมินคุณภาพภายในตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยระดับดีขึ้นไปต่อเนื่องกัน 2 ปี นับแต่เปิดสอนหลักสูตรที่ได้พัฒนาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เว้นแต่หลักสูตรใดที่มีมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาได้กำหนดตัวบ่งชี้และหรือเกณฑ์การประเมินเพิ่มเติม ผลการประเมินคุณภาพจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขานั้นๆ กำหนดจึงจะได้รับการเผยแพร่ กรณีหลักสูตรใดมีครึ่งระยะเวลาของหลักสูตร 1 ปี หรือน้อยกว่า ให้พิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของปีแรกที่เปิดสอนด้วยหลักเกณฑ์เดียวกัน

หลักสูตรใดที่ไม่ได้รับการเผยแพร่ ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการปรับปรุงตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาจะกำหนดจากผลการประเมินต่อไป

หลักสูตรใดได้รับการเผยแพร่แล้ว สถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำกับดูแลให้มีการรักษาคุณภาพให้มีมาตรฐานอยู่เสมอ โดยผลการประเมินคุณภาพภายในต้องมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือเป็นไปตามที่มาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขานั้นๆ กำหนดทุกปีหลังจากได้รับการเผยแพร่ หากต่อมาปรากฏว่าผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาได้ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ให้ สกอ. เสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณาถอนการเผยแพร่หลักสูตรนั้น จนกว่าสถาบันอุดมศึกษานั้น จะได้มีการปรับปรุงตามเงื่อนไขของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาจะติดตามการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง กรณีที่พบว่าไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ให้มีการปรับปรุงตามเงื่อนไขของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

HRD Strategy :

เชื่อมโยงงานพัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development, HRD) เป็นการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตั้งแต่การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม รวมถึงกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล และประสบการณ์ของพนักงาน การให้คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพให้พนักงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร งาน HRD มีขอบเขตงานที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและพัฒนา 2) การพัฒนาสายอาชีพ (วางแผนอาชีพ บริหารเส้นทางความก้าวหน้า วางแผนทดแทนตำแหน่งงาน พัฒนาพนักงานรายบุคคล 3) การพัฒนาสมรรถนะ 4) การบริหารผลงาน 5) การบริหารคนเก่งคนดี และ 6) การพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์ HRD จึงต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และประสบความสำเร็จในธุรกิจขององค์กรในที่สุด การกำหนดกลยุทธ์ของ HRD กลยุทธ์ธุรกิจ เป้าหมาย ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรทั้งหมดจะต้องสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเริ่มจากการทราบถึงวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร เป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ ลูกค้านอกและลูกค้าภายใน ซีดความสามารถหรือความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจและการให้ความสำคัญต่อการลงทุนเพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนงาน HRD ประจำปี

การเชื่อมโยงกลยุทธ์ HRD สู่การพัฒนาองค์กร เริ่มได้จาก 1) พัฒนาพนักงานรายบุคคล ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล 2) พัฒนาสายอาชีพ ด้วยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า วางแผนทดแทนตำแหน่งงาน บริหารคนดีคนเก่ง ขั้นนี้ควรทำความเข้าใจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเชื่อมโยงกับแผนธุรกิจขององค์กรด้วย 3) บริหารผลงาน ด้วยการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นระบบและพัฒนาทุกส่วนไปในทิศทางเดียวกัน 4) พัฒนาองค์กรด้วยการปรับปรุงแก้ไขปัญหาภายในองค์กรให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ที่มา : “HRD Strategy : เชื่อมโยงงานพัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาองค์กร” Productivity Corner. ปีที่ 10 ฉบับที่ 117 ธันวาคม 2552 หน้า 9