



“ลักษณะของการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่มีอยู่สามลักษณะ ได้แก่ เรียนรู้ตามความคิดของผู้เรียนอย่างหนึ่ง เรียนรู้ด้วยการขบคิดพิจารณาของตนเองให้เห็นเหตุผลอย่างหนึ่ง กับเรียนรู้จากการปฏิบัติฝึกฝนจนประจักษ์ผลและเกิดความคล่องแคล่วชำนาญอีกอย่างหนึ่ง การเรียนรู้ทั้งสามลักษณะนี้ จำเป็นต้องกระทำไปด้วยกันให้สอดคล้อง และอุดหนุนส่งเสริมกันจึงจะช่วยให้เกิดความรู้อย่างแท้จริงพร้อมทั้งความสามารถที่จะนำมาใช้ทำการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้”

พระบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

20 มิถุนายน 2524

## คุณสมบัติของบุคลากรที่จะนำองค์กร

### ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้พยายามปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเน้นการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศาสตราจารย์ ดร. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือ องค์กรที่รับรู้และเรียนรู้จากสภาพภายนอกและภายใน แล้วนำมาปรับตัวเพื่อทำภารกิจที่สำคัญที่สุดของตนให้ดีที่สุด

การปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับความสามารถในการพัฒนานั้น การพัฒนาคนหรือบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่สามารถช่วยยกระดับการพัฒนาองค์กรได้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องให้คนในองค์กรเกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะมีทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมีทักษะและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้วิเคราะห์คุณสมบัติของคนในองค์กรที่สามารถนำพาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการปลูกฝังให้มีระเบียบและวินัย 5 ประการ คือ

1. **ความเป็นนายของตัวเอง (Personal Mastery)** คนในองค์กรจะต้องกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ฝึกฝน

อบรมตนเองด้วยการเรียนรู้้อย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง

2. **แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)** คนในองค์กรจะต้องมีแบบแผนความคิด ทศนคติและความเชื่อที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านของตนอยู่เสมอและยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

3. **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** คนในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ระบุเป้าหมายร่วมกัน โนมินาวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. **การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)** เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ร่วมกันคิดเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นโดยผ่านการพูดคุย เสนอ อภิปราย เสนอ มุมมองต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน นำไปสู่การตัดสินใจเลือก และเลือกแนวคิดที่เป็นประโยชน์สูงสุดนำไปปฏิบัติ

5. **การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)** คิดในภาพรวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่

องค์กรที่ต้องการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้และความสามารถตามโครงสร้างพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด วิธีการทำงาน รวมทั้งวิธีการในการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งหมด ให้เกิด

ความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กร ให้มีเทคโนโลยีและระบบการจัดการที่ทันสมัยมากขึ้น

2. การฝึกพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากร ให้รู้จักการทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3. การฝึกผู้บริหารระดับสูงให้มีทักษะในการเป็นผู้นำ (Leadership) หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Changing Agent) ได้



## บทบาทและอำนาจหน้าที่ของ สกอ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการหลอมรวมกระทรวงศึกษาธิการเดิม ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในกระทรวงเดียวกัน เพื่อปฏิรูปการศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อความเป็นเอกภาพในการจัดการศึกษาของประเทศ หน่วยงานใหม่ภายใต้กระทรวงใหม่ที่กำกับดูแลการอุดมศึกษาของประเทศ ก็คือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจในการจัดและส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทำให้ ทบวงมหาวิทยาลัย แปรสภาพเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า "สกอ."

QA News จึงขอแนะนำเสนอมอำนาจหน้าที่ของ สกอ. และบทบาทของคณะกรรมการการอุดมศึกษา มาให้รับทราบ

### บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ในระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ

2. จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางสนับสนุนทรัพยากรการจัดตั้ง การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

3. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในระบบอุดมศึกษา

4. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

5. เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

### บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 31 และมาตรา 32 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการจัดระเบียบบริหารราชการเป็นรูปองค์กรหลัก ที่เป็นคณะบุคคล 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 16 และมาตรา 34 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อำนาจและบทบาทของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่

1. พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. สนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. เสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือคณะรัฐมนตรี

5. มีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

6. มีอำนาจเสนอแนะให้ความเห็นในการจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป ให้แก่สถานศึกษาระดับปริญญา ทั้งที่เป็นสถานศึกษาในสังกัด และในกำกับ แก่คณะรัฐมนตรี

