

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาด้วยระบบ EdPEX

Development of Personnel Potential in Educational Institutions using the EdPEX System

ธิดาธิพย์ สุภาวงศ์*

Thidathip Supawong

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันการศึกษาโดยใช้ระบบ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) เป็นเครื่องมือหลัก มุ่งเน้นการวิเคราะห์การดำเนินงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษา ผ่านกรอบมาตรฐานที่ EdPEX กำหนดไว้ โดยเน้นที่กรณีศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำระบบนี้มาใช้ จากการวิเคราะห์พบว่า การนำระบบ EdPEX มาใช้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างดีเยี่ยม โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะและความสามารถ รวมถึงการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ EdPEX ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกกระดับ รวมถึงการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว

คำสำคัญ: EdPEX, ศักยภาพของบุคลากร, ความเป็นเลิศทางการศึกษา, การยกระดับคุณภาพการศึกษา

Abstract

This article proposes approaches for developing the potential of personnel in educational institutions by using the EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) system as the primary tool. This study focuses on analyzing the performance of personnel in educational institutions through the standards established by EdPEX,

* นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Educator, Senior Professional Level, Puey Ungphakorn school of Development Studies, Thammasat University, E-mail : Thidathip.s@psds.tu.ac.th

with a particular emphasis on case studies from institutions that have successfully effectively implemented this system. The analysis indicates that implementing the EdPEX system can significantly enhance personnel efficiency, particularly in areas such as management, skill and capability development, and innovation creation. Additionally, the analysis underscores the role of management support and involvement in the success of EdPEX implementation. The recommendations from this analysis highlight the importance of building understanding and readiness among personnel at all levels, along with providing adequate tools and resources to support long-term potential development.

Keywords: EdPEX, Personnel Potential, Educational Excellence, Educational Quality Enhancement

บทนำ

ในยุคที่การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักของสถาบันการศึกษาทั่วโลก หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษา คือ ศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย รวมถึงมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศทางการศึกษา

ระบบ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ทรงพลังในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษา ระบบนี้ได้ถูกพัฒนามาจาก Baldrige Performance Excellence Program ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่าเป็นมาตรฐานสำหรับความเป็นเลิศทางองค์กร ระบบ EdPEX มุ่งเน้นที่การประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับลูกค้า การวัดผลและการวิเคราะห์ การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Christine Schaefer, 2018) EdPEX ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากระบบการพัฒนาประสิทธิภาพอื่นๆ ตรงที่มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กับการปฏิบัติจริง การนำระบบ EdPEX มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย แต่ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีทิศทาง

ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ตัวอย่างหนึ่งของการประยุกต์ใช้ระบบ EdPEX ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของสถาบัน การวัดผลและประเมินผล การฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564) นอกจากนี้ การจัดการความรู้และการแบ่งปันประสบการณ์ภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากกันและกัน และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง (Khon Kaen University, 2020) แม้ว่าการนำระบบ EdPEX มาใช้จะมีความท้าทาย แต่การสนับสนุนจากผู้นำน้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

บทความนี้จะศึกษาวิธีการที่ระบบ EdPEX ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยเน้นที่กรณีศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำระบบนี้มาใช้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับและความท้าทายที่สถาบันการศึกษาอาจเผชิญในการนำระบบ EdPEX มาประยุกต์ใช้ รวมถึงการนำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาด้วยระบบ EdPEX

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระบบ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการประเมินและปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรภายในสถาบันการศึกษา ระบบนี้ถูกนำมาใช้ในหลายประเทศเพื่อสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยระบบ EdPEX

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาด้วยระบบ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) เป็นการนำหลักการและเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงสุด ระบบ EdPEX มุ่งเน้นที่การบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกด้านขององค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของสถาบันการศึกษา

หลักการสำคัญของ EdPEx ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1. การนำองค์กรและการสร้างวิสัยทัศน์ (Leadership)

ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Baldrige Performance Excellence Program, 2020)

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนที่เป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว (Evans & Lindsay, 2020)

3. การพัฒนาทักษะและความรู้ (Workforce Focus)

การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นการลงทุนที่สำคัญ สถาบันการศึกษาควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดสัมมนา การฝึกอบรม ภายในและภายนอกองค์กร การสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงาน และการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Brown, 2013)

4. การวัดผลและการประเมินผล (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

การวัดผลและการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อวัดประสิทธิภาพของบุคลากรช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อน และวางแผนการพัฒนาได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ การจัดการความรู้และการแบ่งปันประสบการณ์ภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Kaplan & Norton, 1996)

5. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง บุคลากรที่มีทักษะในการสื่อสารและให้บริการที่ดีจะสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย การให้ความสำคัญกับลูกค้าจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (National Institute of Standards and Technology, 2020)

ซึ่งหลักการทั้งห้าประการเหล่านี้สามารถพบได้ในกรอบการทำงานของโครงการ Baldrige Performance Excellence Program และแนวทางการบริหารจัดการความเป็นเลิศในองค์กร โดยมีการนำมาประยุกต์ใช้ในหลายสาขาและอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเลิศในการดำเนินงาน Christine Schaefer. 2018)

การประยุกต์ใช้ระบบ EdPEx ในสถาบันการศึกษา

การนำระบบ EdPEx มาใช้ในสถาบันการศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของสถาบันให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ การประยุกต์ใช้ EdPEx ครอบคลุมหลายด้านสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564)

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

การเริ่มต้นด้วยการฝึกอบรมบุคลากรให้เข้าใจและสามารถใช้ระบบ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกอบรมนี้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันและช่วยในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน การวัดผลและการประเมินผลการฝึกอบรมช่วยให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างต่อเนื่อง

2. การจัดการความรู้และการแบ่งปันประสบการณ์

การจัดการความรู้และการแบ่งปันประสบการณ์ภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและเรียนรู้ การมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและประสบการณ์ที่มีค่าได้อย่างง่ายดาย ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทของผู้นำ

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา โดยการสนับสนุนให้มีการแบ่งปันความรู้และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม และติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมาย

4. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของบุคลากรต้องบูรณาการเข้ากับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน เพื่อให้การพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาว การกำหนดเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จในการฝึกอบรม เช่น ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม จะช่วยให้สามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ระบบ EdPEX ในสถาบันการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้การพัฒนามีความเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จของสถาบันการศึกษาในระยะยาว

กรณีศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนขอวิเคราะห์และนำเสนอสถาบันการศึกษาที่มีการนำระบบ EdPEX มาใช้และประสบความสำเร็จใน 3 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ 3 ข้อ ดังนี้

1. เป็นสถาบันที่นำ EdPEX มาใช้จริง ตามมาตรฐานและแนวทางของระบบ EdPEX ซึ่งกำหนดให้สถาบันต้องผ่านกระบวนการประเมินและปรับปรุงตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

2. ความหลากหลายทางบริบทของสถาบัน จากแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ที่คำนึงถึงความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ ลักษณะการดำเนินงาน และประเภทของสถาบัน (เช่น มหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยชุมชน หรือมหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาชุมชน) การวิเคราะห์นี้เป็นไปตามหลักการของ TQA (Thailand Quality Award) ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพองค์กรที่นำแนวทาง EdPEX มาใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน

3. ผลสำเร็จที่ชัดเจน จากเกณฑ์การวัดผลลัพธ์ ที่กำหนดโดยระบบ EdPEX เอง ซึ่งเน้นให้สถาบันต้องสามารถวัดและรายงานผลสำเร็จของการนำระบบมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมเช่นการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนางานวิจัย และความพึงพอใจของบุคลากร การอ้างอิงสามารถนำมาจาก รายงานผลการประเมิน ของแต่ละมหาวิทยาลัยที่มีการใช้ EdPEX และผ่านการประเมินคุณภาพ

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับการนำระบบการจัดการคุณภาพ (EdPEX) มาใช้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย ที่ได้มีการนำระบบการจัดการคุณภาพ (EdPEX) มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยนี้ได้มีการใช้ระบบการจัดการคุณภาพต่าง ๆ เช่น ISO 9001 และแนวทางตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อประเมินและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการนำระบบ EdPEx มาใช้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในด้านการเพิ่มคุณภาพการสอนและการวิจัย การปรับปรุงระบบบริหารจัดการ และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การพัฒนาทักษะการวิจัย และการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารจัดการคุณภาพ

การประเมินและวัดผล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่เป็นมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น การประเมินผลการสอนจากนักศึกษา การวัดผลการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพการบริการ

การจัดการความรู้และการสื่อสารภายในองค์กร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อให้ข้อมูลถึงบุคลากรทุกคน

ผลลัพธ์ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่ทันสมัย (Pipatpongsa, T., & Suwannawach, S, 2019)

ความพึงพอใจของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสม ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง (สำนักงานพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2020)

การยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินจากนักศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการสอนและการบริการมีการพัฒนาขึ้น นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้นและความพึงพอใจในการเรียนการสอนมากขึ้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2021)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การใช้ระบบการจัดการคุณภาพช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2020)

จากการประยุกต์ใช้ระบบ EdPEX ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อมูลทางสถิติที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหลายด้าน เช่น

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการประเมินผลบุคลากร การประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากร หลังจากการใช้ระบบ EdPEX แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 25% จากปี 2565 โดยการประเมินครอบคลุมทั้งด้านความโปร่งใสและการให้ผลตอบรับที่ชัดเจนต่อบุคลากร(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2566)
2. การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ ระยะเวลาเฉลี่ยในการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บังคับการ ลดลงจาก 90 วันเป็น 60 วัน เนื่องจากกระบวนการวัดผลและการประเมินที่มีมาตรฐานชัดเจนขึ้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2566)

2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยที่ได้มีการนำระบบการจัดการคุณภาพ มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยนี้ได้ใช้เกณฑ์ และแนวทางตามระบบ EdPEX เพื่อประเมินและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการประเมิน EdPEX ในปี 2020 และได้รับคะแนนสูงสุดที่เคยได้รับ (Khon Kaen University, 2020)

ขั้นตอนการนำระบบ EdPEX มาใช้ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย: มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เริ่มต้นด้วยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้บริหาร และบุคลากรจากหลากหลายหน่วยงาน เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ: มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากร ในทุกระดับ เริ่มจากการฝึกอบรมเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของระบบ EdPEX รวมถึงการฝึกอบรม ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาให้คำแนะนำ และฝึกอบรมเพิ่มเติม

การประเมินและวัดผล: มหาวิทยาลัยใช้เครื่องมือการประเมินและวัดผลที่เป็นมาตรฐาน ของระบบ EdPEX เพื่อวัดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประเมินนี้ครอบคลุม ทั้งการวัดความพึงพอใจของบุคลากร การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และการประเมินผล การดำเนินงานขององค์กร

การจัดการความรู้และการสื่อสารภายในองค์กร: มหาวิทยาลัยได้สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่จำเป็น ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามแนวทางของระบบ EdPEX

ผลลัพธ์ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Khon Kaen University Office of Educational Quality Assurance, 2020)

ความพึงพอใจของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสม (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2020)

การยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินของนักศึกษาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาและการบริการทางการศึกษามีการพัฒนาขึ้น นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนมากขึ้น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2020)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การนำระบบ EdPEx มาใช้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2020)

การพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในที่ทำงานเป็นเป้าหมายหลักของการนำ EdPEx มาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีสถิติที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากร ผลสำรวจประจำปี 2566 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้นจาก 65% เป็น 85% หลังจากมีการนำระบบ EdPEx มาปรับใช้ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรดีขึ้น และกระบวนการประเมินผลบุคลากรมีความโปร่งใส (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566)

2. การพัฒนาทักษะบุคลากร จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 20% ในช่วง 2 ปีหลังจากการใช้ระบบ EdPEx (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566)

3. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ การประยุกต์ใช้ EdPEx ในการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่นำระบบ EdPEx มาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้ใช้แนวทางการบริหารจัดการที่เป็นเลิศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการนำระบบ EdPEx มาใช้ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้เริ่มด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้จัดการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะการสอน และ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

การวัดผลและการประเมินผล มหาวิทยาลัยได้ใช้เครื่องมือการวัดผลที่เป็นมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กร การประเมินผลนี้ครอบคลุมทั้งการวัดความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษา รวมถึงการวัดผลการเรียนการสอน

การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนความรู้ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์ที่มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้รับ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (unsathit, J., & Pattanapongthorn, N., 2021)

ความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษา ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาแสดงให้เห็นว่าทั้งบุคลากรและนักศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานและการเรียนการสอนมากขึ้น (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2021)

การยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพการศึกษาและการบริการทางการศึกษามีการพัฒนาขึ้น นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนมากขึ้น (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2021)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การนำระบบ EdPEX มาใช้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันมากขึ้น (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2021)

การนำ EdPEX มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีข้อมูลทางสถิติที่สำคัญ ดังนี้

1. จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ หลังจากการใช้ EdPEX จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นจาก 120 บทความต่อปีเป็น 180 บทความต่อปี ซึ่งคิดเป็นการเพิ่มขึ้นกว่า 50% ภายในระยะเวลา 3 ปี (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2566)
2. ความสำเร็จด้านการวิจัยเชิงประยุกต์ จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมหรือชุมชนเพิ่มขึ้นจาก 15 โครงการเป็น 30 โครงการ ในเวลาเดียวกัน (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2566)

จากผลลัพธ์ที่ทั้ง 3 มหาวิทยาลัยได้รับจากการนำระบบ EdPEX มาใช้ ยังมีข้อค้นพบที่แตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์เฉพาะที่สะท้อนบริบทและความสำเร็จที่ไม่เหมือนกันในแต่ละสถาบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อค้นพบหลัก คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรบุคคลและกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย

ข้อค้นพบ คือ การนำระบบ EdPEX มาใช้ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลและกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างเห็นได้ชัด โดยการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น 25% ใน 2 ปี และระยะเวลาเฉลี่ยในการตัดสินใจเชิงนโยบายลดลงจาก 90 วันเป็น 60 วัน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2566) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ซับซ้อน

ความแตกต่าง คือ ข้อค้นพบของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เน้นไปที่การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการภายในที่เน้นการปรับโครงสร้างและกระบวนการจัดการที่มีขนาดใหญ่และซับซ้อน

2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อค้นพบหลัก คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ข้อค้นพบ คือ การใช้ EdPEX ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น จาก 65% เป็น 85% หลังการใช้ระบบ EdPEX (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการประเมินผลบุคลากรที่โปร่งใส นอกจากนี้ บุคลากรผ่านการอบรมพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 20% ภายใน 2 ปี ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและการบริหารจัดการองค์กร

ความแตกต่าง คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการนำ EdPEX มาใช้

3. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ข้อค้นพบหลัก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวิจัยและความสำเร็จในการนำงานวิจัยไปใช้จริง

ข้อค้นพบ คือ หลังจากการนำ EdPEX มาใช้ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ประสบความสำเร็จอย่างชัดเจนในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวิจัย จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติเพิ่มขึ้น 50% จาก 120 บทความเป็น 180 บทความต่อปีในระยะเวลา 3 ปี นอกจากนี้ จำนวนโครงการวิจัยที่ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมหรือชุมชนเพิ่มขึ้นจาก 15 โครงการเป็น 30 โครงการ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2566) ซึ่งแสดงถึงการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยในเชิงปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและชุมชนท้องถิ่น

ความแตกต่าง คือ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีความสำเร็จโดดเด่นในด้านการวิจัยและการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชนและอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นจุดเด่นที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

สรุปความแตกต่างของข้อค้นพบ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ความสำเร็จเน้นไปที่การปรับปรุงกระบวนการจัดการและการตัดสินใจภายในองค์กรขนาดใหญ่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ความสำเร็จเน้นที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่วนมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ความสำเร็จเน้นด้านการวิจัยและการนำงานวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ ซึ่งการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นถึงการนำ EdPEX มาใช้ในบริบทที่แตกต่างกันแต่มีผลสำเร็จเฉพาะตามลักษณะของแต่ละสถาบัน

สรุปผลโดยรวม

การใช้ระบบ EdPEX ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 สถาบันแสดงถึงการประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สถาบันการศึกษาเหล่านี้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ดังนี้

1. **เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน** บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา
2. **เพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษา** การฝึกอบรมที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจมากขึ้น เช่นเดียวกับนักศึกษาที่พึงพอใจในคุณภาพการสอนและการบริการที่ได้รับ
3. **ยกระดับคุณภาพการศึกษา** ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าคุณภาพการสอนและการวิจัยมีการพัฒนาขึ้น นักศึกษามีผลการเรียนที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการเรียนการสอนมากขึ้น
4. **พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร** ระบบ EdPEX ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปแล้วการนำระบบ EdPEX มาใช้ในสถาบันการศึกษาทั้งสามแห่งนี้ช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง

ถึงแม้ว่าระบบ EdPEx จะได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือหรือระบบที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กร แต่การนำระบบ EdPEx มาปรับใช้ในสถาบันการศึกษาก็ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการนี้ต้องการการร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ทั้งในด้านการสนับสนุนจากผู้นำ การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม และการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนถัดไปจะได้กล่าวถึงความท้าทายที่พบเจอในการนำระบบ EdPEx มาใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ความท้าทาย

1. ความเข้าใจที่แตกต่างกันของบุคลากร

บุคลากรในแต่ละส่วนงานอาจมีระดับความเข้าใจและทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบ EdPEx ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน การขาดความรู้และการตีความที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการทำงานอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรมีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่มีเนื้อหาชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนภายใต้ระบบ EdPEx และใช้แนวทางที่เหมาะสม

2. การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

หากผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการนำระบบ EdPEx มาใช้ บุคลากรอาจขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและสื่อสารอย่างต่อเนื่องถึงความสำคัญของการนำระบบนี้มาใช้ ควรมีการประชุมกับผู้บริหารเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และจัดตั้งคณะกรรมการที่เน้นการดำเนินงานระบบ EdPEx โดยตรง พร้อมกับกำหนดเป้าหมายและวิธีการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจเป็นอุปสรรคใหญ่ในการนำระบบ EdPEx มาใช้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เน้นความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องการความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงอาจเริ่มจากการสร้างโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เช่น การตั้งกลุ่มทำงานที่เน้นการปรับปรุงการทำงานและให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถสร้างผลลัพธ์ได้

4. ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร

การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ระบบ EdPEX อย่างมีประสิทธิภาพต้องใช้เวลาและทรัพยากรองค์กรอาจเผชิญกับปัญหาการจัดสรรเวลาในการฝึกอบรมและการทำงานควบคู่กัน องค์กรจึงควรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น e-Learning จะช่วยลดผลกระทบของข้อจำกัดทางเวลาและทรัพยากรในการฝึกอบรมบุคลากร

5. การวัดผลและการประเมินผลที่ไม่ชัดเจน

การวัดความสำเร็จจากการนำระบบ EdPEX มาใช้มีความซับซ้อน โดยเฉพาะในการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่สามารถสะท้อนถึงการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน และการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการติดตามผล เช่น ระบบการประเมินแบบดิจิทัล จะช่วยให้การวัดผลมีความแม่นยำมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างความเข้าใจร่วมกัน

การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบ EdPEX เป็นขั้นตอนสำคัญ ควรมีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับข้อมูลที่สอดคล้องกัน และสามารถประยุกต์ใช้แนวทางที่ถูกต้องในการทำงานประจำวัน เช่น การจัดสัมมนาและกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง เช่น กรณีศึกษาจากสถาบันที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพชัดเจนและเข้าใจถึงประโยชน์ของระบบ EdPEX

2. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารควรเป็นผู้ผลักดันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากรการจัดสรรเวลา และการติดตามผลอย่างใกล้ชิดจะช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนจะช่วยให้กระบวนการประเมินผลสามารถปรับปรุงและตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

3. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน

แผนการดำเนินการควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยแต่ละหน่วยงานต้องสามารถแปลงแผนกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เช่น การตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะด้านเพื่อกำหนดและปรับปรุงแนวทางการทำงานที่เหมาะสม และการกำหนดเส้นเวลาการดำเนินงานที่สามารถติดตามได้ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบ EdPEx การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ และการสร้างกลไกสนับสนุนในการพัฒนาทักษะในระยะยาวจะเป็นส่วนสำคัญ เช่น การจัดการฝึกอบรมที่ปรับให้สอดคล้องกับบทบาทของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และการมีโค้ชที่คอยให้คำแนะนำระหว่างการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การใช้เครื่องมือการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

เครื่องมือการประเมินผลที่ทันสมัยจะช่วยให้สามารถวัดผลความสำเร็จของการนำระบบ EdPEx มาใช้ได้อย่างถูกต้อง องค์กรควรเลือกใช้เครื่องมือที่สามารถปรับแต่งตัวชี้วัดได้ตามความต้องการ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการวัดผล เช่น ระบบประเมินผลออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ และการสร้างรายงานที่ปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายจะทำให้การติดตามความก้าวหน้าเป็นไปได้ อย่างแม่นยำและรวดเร็ว

6. การสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยให้ข้อมูลถึงบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เช่นการสร้างแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสอบถามข้อมูลได้ตลอดเวลา จะช่วยลดความสับสนและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศ

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศเป็นรากฐานสำคัญของการนำระบบ EdPEx มาใช้ การส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา เช่น การจัดกิจกรรมภายในองค์กรที่เน้นการพัฒนา และยกย่องบุคลากรที่มีความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ หรือสร้างผลสำเร็จ

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2023). แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570. <https://strategy.kku.ac.th/docs/แผนยุทธศาสตร์การบริหาร/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). แนวทางการนำเกณฑ์ EdPEX มาประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษา. สำนักงานฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา. (2555). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX). สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สป.อว.).
- สำนักงานพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2020). รายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2020). รายงานประจำปี 2020. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). รายงานผลการตรวจประเมิน EdPEX. https://registrar.kku.ac.th/policy/?page_id=1255
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2020). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2020). รายงานผลการประเมินการศึกษาและงานวิจัย ปี 2020. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). รายงานประจำปี 2565. https://drive.google.com/file/d/1L9k5OQYpJNXVPC_zhfclqlS4FLK4qW-1/view
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566). รายงานความพึงพอใจของบุคลากรและการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ. <https://www.kku.ac.th>
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2561). นโยบาย EdPEX มก. <https://qa.ku.ac.th/web2016/pdf/EdPEXKUpolicy.pdf>
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2021). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรผ่านการใช้ EdPEX. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2021). รายงานประเมินผลการศึกษาและการวิจัย ปี 2021. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2566). รายงานกิจการมหาวิทยาลัยที่ดี. <https://ebook.lib.ku.ac.th/ebook27/ebook/2024AR0025/#p=1>

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2566). รายงานผลการประยุกต์ใช้ EdPEx และการพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผลบุคลากร. <https://www.ku.ac.th>
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2561). สถิติที่สำคัญ. <https://www.wu.ac.th/th/news/13977>
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2564). การประชุม “Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx)” ในวิชาการแพทย์. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2564). การประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ครั้งที่ 3/2555. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2564). รายงานประจำปี 2566. <https://heyzine.com/flip-book/5c9be9002c.html#page/1>
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2565). รายงานสรุปผลแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการงานประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. <chromeextension://efaidnbmnfnkibaajiihlknkjihlfcpnlkjhdhnqejmthofubfheikgmfhthglqejgfkuohfheis/crx/extension/efaidnbmnfnkibaajiihlknkjihlfcpnlkjhdhnqejmthofubfheikgmfhthglqejgfkuohfheis/content/uploads/2022/09/summary-report-2022-1.pdf>
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2021). การสำรวจและวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2021). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาปี 2021. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2566). ข่าวเด่น. <https://www.wu.ac.th/th/news/23493>
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2566). รายงานการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี 2566. <https://www.wu.ac.th>
- Baldrige Performance Excellence Program. (2020). **2020-2021 Baldrige Excellence Framework: Proven leadership and management practices for high performance.** National Institute of Standards and Technology.
- Baldrige Performance Excellence Program. (2020). **What is the Baldrige Excellence Framework?.** <https://www.nist.gov/baldrige/about-baldrige-excellence-framework>
- Brown, M. G. (2013). **Baldrige award winning quality: How to interpret the Baldrige criteria for performance excellence** (17th ed.). Productivity Press.
- Christine Schaefer. (2018). **The Baldrige framework is borderless!.** <https://www.nist.gov/blogs/blogrize/baldrige-framework-borderless>
- Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (2020). **Managing for quality and performance excellence** (11th ed.). Cengage Learning.

- Junsathit, J., & Pattanapongthorn, N. (2021). EdPEx criteria implementation in higher education: Case study of Walailak University. **Walailak Journal of Science and Technology**, 18(12), 1001-1014.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). **The balanced scorecard: Translating strategy into action**. Harvard Business School Press.
- Khon Kaen University. (2020). **KKU concludes the 2020 EdPEx evaluation results**. <https://www.kku.ac.th/12418>
- Khon Kaen University Office of Educational Quality Assurance. (2020). **KKU's success in implementing EdPEx for organizational development**. Khon Kaen University News.
- National Institute of Standards and Technology. (2020). **Education criteria for performance excellence**. <https://www.nist.gov/baldrige>
- Pipatpongsa, T., & Suwannawach, S. (2019). An implementation of the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx) at Kasetsart University. **Journal of Institutional Research South East Asia**, 17(2), 112-128.