

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาการดำเนินงานขับเคลื่อนเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 1/2563 วันจันทร์ที่ 26 ตุลาคม 2563 เวลา 10.00 - 12.00 น.

1. รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

- วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ใหม่ของ มมส. มีความชัดเจนขึ้น แต่มีคำถามที่ในฐานะเคยถูกถาม (อธิการบดี มข. 2 สมัย 8 ปี) คือ ความหมายของความเป็นชั้นนำในเอเชีย และยุทธศาสตร์ 5 ด้านที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ใดส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์ ยกตัวอย่าง มข. ณ ขณะนั้น วิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก เพราะเรารู้ว่า มข. ไปถึงได้เพราะเรามีงานวิจัยที่เป็น leading ระดับโลกอยู่แล้ว เช่น พยาธิใบไม้ในตับ ด้านการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น มมส. ต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะเป็นชั้นนำในเอเชียอย่างไร เช่น ผลิตภัณฑ์ป้องกันมลพิษโลกทำอย่างไร สร้างงานวิจัยระดับนานาชาติทำอย่างไร เพราะฉะนั้น กลยุทธ์ต้องไปสนับสนุนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ให้ได้
- การจัดทำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ได้มาอย่างไร สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรือประชาคมใน มมส. ร่วมกันกำหนด ประเด็นอยู่ที่ว่า เกิดการมีส่วนร่วมจริงหรือไม่ ยกตัวอย่าง มข. ไปฟังทุกภาคส่วน แล้วจึงนำมาสรุปนำเสนอสภาฯ หลังจากนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยก็ต้องไปพัฒนาคนเพื่อให้ตอบโจทย์เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลกให้ได้
- ผู้มีส่วนร่วมยังต้องมีภาคส่วนข้างนอกมหาวิทยาลัยด้วย โดยเฉพาะ มมส. อยู่ติดชุมชนโดยตรง รวมถึงจังหวัดที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ ดังนั้นการรับฟังความคิดเห็นต้องมีประชาคมภายนอกมหาวิทยาลัยด้วย เช่น ส่วนราชการ เอกชน หอการค้า อุตสาหกรรมจังหวัด เชิญเข้ามาแสดงความคิดเห็น และมีการเก็บเอกสารหลักฐานกิจกรรมการมีส่วนร่วมไว้ด้วย
- ในการเขียน SAR เราไม่สามารถเขียนในสิ่งที่เราทำได้ทั้งหมด เพราะอธิการบดีจำไม่ได้ทั้งหมดว่าทั้งปีทำอะไรมาบ้าง เทคนิคที่เคยทำ คือ เลขอาธิการฯ และคนกองแผนต้องมีการ monitoring เช่น ยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านทำอะไรไปบ้าง ตรงหรือไม่ สอดคล้องหรือไม่ สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ ข้อมูลที่นำเสนอกรรมการที่มาประเมิน จากประสบการณ์ พบว่า มีสิ่งที่ miss ไปมาจากที่เขียน SAR
- miss ที่พบคือ มหาวิทยาลัยมีข้อมูลมาก แต่ไม่ได้จะเอาไปใช้ประโยชน์อะไร ข้อมูลที่สำคัญอันหนึ่งที่กรรมการประเมินมักจะถาม คือ ค่าใช้จ่ายตัวหัวนักศึกษา
- การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยอธิการบดีต้องทำการสื่อสารทำความเข้าใจว่า ทำไมเราถึงทำเรื่องพวกนี้ไปทุกกลุ่มทั้งภายใน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้มาช่วยสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งช่องทางในการสื่อสารในปัจจุบันมีมากมาย กลุ่มที่ต้องสื่อสารมากที่สุดคือกลุ่มคณาจารย์ โดยเฉพาะ มมส. ตั้งเป้าไว้ว่า จะผลิตบัณฑิตเพื่อป้องกันมลพิษโลก เพราะเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเปลี่ยน ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเช่นกัน จึงต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับคณาจารย์ให้เข้าใจถึงเป้าหมาย

ของมหาวิทยาลัยที่จะไป สำหรับสายสนับสนุนส่วนมากพร้อมที่จะสนับสนุนมหาวิทยาลัย แต่มหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเช่นกัน เนื่องจากเป็นฝ่ายที่จะต้อง connect data เก็บข้อมูลต่างๆ

- ตัวอย่าง มข. ตอนที่ถ่ายโอน กระจายตัวชีวิตลงไปคณะ ลงสู่ตัวบุคคล ต้องทำความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานทุกคนให้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการสนับสนุนความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังทุกกลุ่มหรือไม่ เช่น ถึงนักศึกษาหรือไม่ ว่า มมส. จะเป็นชั้นนำในเอเชีย และเขาเข้าใจหรือไม่ การที่จะให้บัณฑิตจบออกมาเป็นผู้รู้ทันโลก ไม่ใช่เฉพาะรายวิชาในการเรียนการสอนเท่านั้น กิจกรรมนอกห้องเรียนก็เป็นส่วนหนึ่ง เนื่องจากเป็นเรื่องของทักษะ เป็นเรื่องการลงมือปฏิบัติ ดังนั้นฝ่ายพัฒนานักศึกษาก็ต้องเข้ามามีบทบาทในส่วนการผลิตบัณฑิตนี้ด้วย ยกตัวอย่าง มข. นักศึกษาจะจบได้ต้องมีกิจกรรม 60 หน่วยกิตกิจกรรม ตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตั้งแต่ต้น รวมถึงรายวิชาศึกษาทั่วไปก็มีส่วนพัฒนานักศึกษา เพราะ GE สอนให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
- แนวคิดหนึ่งในการถ่ายทอด KPI ลงสู่หน่วยงาน คือ OKRs ตาม สป.อว. ซึ่งต้องเป็น OKRs ที่ยากและท้าทาย
- นักศึกษาคือลูกค้าอันดับที่ 1 เรามีวิธีการรับฟังความคิดเห็นเขาอย่างไร วิธีการต้องชัด แล้วนำเอาเสียงนั้นไปทำอะไรต่อ มีการประเมินความพึงพอใจอย่างไรที่นอกเหนือจากคุณภาพการเรียนการสอนในรายวิชา เช่น การประเมินผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมีกระบวนการให้นักศึกษาประเมินหรือไม่ ซึ่งหากกรรมการภายนอกมาประเมินก็จะถามประเด็นนี้ เพราะนักศึกษาคือลูกค้าที่สำคัญที่สุด
- การพัฒนาคนเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามตำแหน่ง และความก้าวหน้า มีกระบวนการอย่างไรบ้าง มหาวิทยาลัยต้องตอบตรงนี้ได้เช่นกัน
- วิสัยทัศน์ของคณะต้อง link กับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยด้วย เนื่องจาก action และ functional อยู่ที่คณะ รวมทั้งตัวชีวิต เป้าหมายก็ต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- ผลลัพธ์ ทำอย่างไรข้อมูลจะมารวมกัน ต้องมีการพัฒนาระบบ IT และต้องเป็นระบบข้อมูลสาธารณะ ทุกคนเข้าถึงได้ ตาม พรบ.อุดมศึกษา การเผยแพร่ข้อมูล และต้องสามารถเชื่อมต่อเข้าส่วนกลางด้วย
- ในการวางโครงสร้างคณะทำงานขับเคลื่อน EdPEX ชุดต่างๆที่มหาวิทยาลัยจะตั้งขึ้น นอกจากจะมีกรรมการที่มาจากส่วนกลางเท่านั้นแล้ว ควรใช้ศักยภาพของคณาบดีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาเป็นคณะทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือระดับคณะกับมหาวิทยาลัย

2. ศาสตราจารย์บวรศิลป์ เขาวนขึ้น (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

- EdPEX ต้องดำเนินการในภาพใหญ่เพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ใหม่ รวมถึงเป็นสถาบันวิจัยชั้นนำ
- ต้องมีการกำหนดตัววัดวิสัยทัศน์ ว่าคืออะไร เช่น การที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในเอเชีย จะอ้างอิงหรือเทียบกับอะไร ซึ่งไม่ใช่การแข่งขัน มีโมเดลอย่างไร รวมถึงการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายกับคู่แข่ง แบบก้าวกระโดด
- ในกระบวนการเรียนรู้ตามเกณฑ์ ADLI ซึ่งจะมากกว่า IQA ที่เป็น PDCA รวมถึง Tool ที่มีมากมายจะนำไปใช้อย่างไร

- การทำ EdPEX ต้องไม่ทำเป็นระยะสั้น 1 ปี ต้องเป็นแผนพัฒนาระยะยาว และต้องไปในทิศทางเดียวกันทุกหน่วยงาน และบุคลากรทุกระดับ
- หมวดที่ 1 leadership ที่จะมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ ต้องควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อกำหนดหัวข้อ 1.2 โดยท่านอาจารย์เกษม วัฒนชัย เคยให้ข้อเสนอแนะว่า การจะทำอะไรต้องมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วยเสมอ ซึ่งแฝงอยู่ 2 เรื่อง คือ ธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม
- หากจะให้ EdPEX มีความยั่งยืนต้องมี flagship การดำเนินงานที่ชัดเจน คือต้องสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายยุทธศาสตร์
- แนวคิด 3 ปีแรกของการขับเคลื่อน EdPEX ถ้ามองไปปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นปีสุดท้าย สิ่งที่ต้องดำเนินการคือมีการรายงานประเมินตนเอง SAR แบบสมบูรณ์ มีการรายงานผลลัพธ์ มีผู้มาทำการประเมินจาก สป.อว. หากมองในปีที่ 3 flagship ไปคู่กับแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป้าหมายต้องสอดคล้องกันไปด้วยกับผลลัพธ์หมวด 7 EdPEX หากมหาวิทยาลัยต้องการเข้า EdPEX200 ก็ต้องมองในส่วนของระดับคณะด้วย ว่าคณะใดมีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนไปด้วย
- ในการดำเนินการปีที่ 1 EdPEX เราอย่าลืม competency ของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดว่า MSU มหาวิทยาลัยต้อง define ว่าหลักสูตรใด งานวิจัยใด การบริการใด ที่มีความโดดเด่น เช่น จัดหลักสูตรเป็น cluster เป็นกลุ่มสาขา และส่วนนี้จะเป็นตัวกำหนด ranking ของมหาวิทยาลัย ทั้งระดับสถาบันและสาขาวิชา หรือกำหนดให้คณะจะใช้ ranking สาขาวิชาอะไร การจัดอันดับของสถาบันใด ดังนั้นการ redefine ใหม่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศได้
- สำหรับในปีที่ 2 คือการทบทวน และ define ของปีที่ 1 ให้ชัดเจน และทำให้เกิด systematic ทั้งระดับคณะและสถาบัน รวมทั้ง mindset ของบุคลากรว่าไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่
- การจัดลำดับชั้นข้อมูลก็เป็นสิ่งสำคัญ ในส่วน common data ที่จะส่ง สป.อว. เข้าระบบ CHE ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทุกมหาวิทยาลัยต้องส่งซึ่งเป็นข้อมูลแค่เบื้องต้น แต่ในส่วนของมหาวิทยาลัยต้องจำแนกให้ได้ว่า information อะไรที่สำคัญต่อการตัดสินใจ ที่จะทำ OKRs กับหน่วยงาน
- การตั้งคณะทำงานใน 4 ด้าน เพื่อการ redefine ของคณะทำงานแต่ละชุด เช่น แต่ละชุดจะประสานการทำงานกันอย่างไร และคณะทำงานทั้ง 4 ชุดนี้จะประสานกับคณะกรรมการที่ปรึกษาชุดที่สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งอย่างไร ดังนี้
 - ด้านการฟังเสียงลูกค้า ในเกณฑ์ EdPEX ลูกค้าคือผู้เรียน และยังมีลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งต้องกลับไปดู mission ทั้ง 5 ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกค้าคือ mission ที่ 1 การผลิตบัณฑิต ปัจจุบันเราไม่ได้มองเฉพาะหลักสูตรหรือสินค้าปัจจุบันเท่านั้น ต้องพิจารณาไปถึงสินค้าใหม่ ลูกค้ากลุ่มใหม่ ลูกค้าในอนาคต เช่น หลักสูตร upskill reskill ผู้เรียนจากจีน เวียดนาม ในส่วนพันธกิจด้านวิจัย ลูกค้าคือผู้ให้ทุน อาจจะต้องมีการจัด cluster ผู้ให้ทุน ในพันธกิจด้านบริการวิชาการ อาจจะต้องเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นกรรมการชุดนี้อย่างน้อยต้องมองพันธกิจ 3 ด้านแรกของมหาวิทยาลัย ซึ่งการฟัง

เสียงลูกค้าข้อมูลจะโยงไปสู่ OP เช่น ความต้องการความคาดหวัง ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบกระบวนการทั้งหมด 6 ต่อว่า จะทำอะไรให้เป็นไปตามความต้องการ

- ด้านระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ตัวอย่าง มข. พยายามรวบรวมข้อมูลจากทุกที่เข้ามาที่เดียวกัน ประมาณ 10 กว่าระบบ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เยอะมาก ดังนั้น มมส. อาจจะต้องมาพิจารณาว่าข้อมูลอะไรที่มีความสำคัญๆ มากต่อการบริหารจัดการ
- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำอย่างไรให้แผนพัฒนาบุคคลจะเข้าไปเชื่อมกับแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัย เช่น อีก 5 ปีข้างหน้าเราจะมีหลักสูตรอะไรบ้าง งานวิจัยอะไรที่ควรจะมี ดังนั้นแผนพัฒนาบุคคลก็ต้องมีการเตรียมคนเพื่อรองรับการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
- ด้านห่วงโซ่อุปทาน เป็นกระบวนการที่สนับสนุนก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของพันธกิจ ซึ่งก็จะมีการมองมิติของความร่วมมือทั้งพันธมิตร ผู้ส่งมอบ
- อาจจะต้องมีการประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการที่ปรึกษาชุดที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และคณะทำงานทั้ง 4 ชุดย่อยที่จะแต่งตั้ง เพื่อการออกแบบวิธีการทำงานร่วมกัน

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

- ในระดับคณะที่ดำเนินการมาก่อนระดับสถาบัน 1 ปี จะพบข้อมูลจากผล screening โครงการ EdPEx200 ของ สป.อว. ทั้ง 6 คณะที่ปรากฏตามเอกสาร ภาพรวมคือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ คืออะไร และเงื่อนไขในการบรรลุวิสัยทัศน์ เพราะถ้าเราไม่กำหนดเงื่อนไข จะทำให้เรากำหนดกลยุทธ์อย่างไร ประมาณไหน หากเราจะไปอย่าง basic strategy ซึ่งต้องใช้เวลาในการบรรลุวิสัยทัศน์ หากต้องการบรรลุเร็ว strategy ต้องเป็นแบบ aggressive
- ในการวิเคราะห์ strategy context ขององค์กร ซึ่งจะทำให้รู้ว่า vision gap ห่างเพียงใด ซึ่ง strategy context ไม่ได้ต้องการให้องค์กรตอบ SWOT ซึ่งถ้าดู OP ของ มมส. จะเป็นการตอบ SWOT เท่านั้น โดยจากการ SWOT แล้ว ต้องมีการวิเคราะห์ต่อว่ายังห่างจาก vision เพียงใด ซึ่ง strategy challenge คือ vision gap สำหรับ strategy advantage คือความได้เปรียบขององค์กร หรือบุญเก่า ที่สามารถทำให้ strategy challenge ปิดได้เร็ว และหากวิเคราะห์ดีๆ ก็ให้เห็น strategy opportunity จะเป็นโอกาสให้เราฉวยไว้ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญคือการจัดทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็น common factor ของทุกคณะที่ช่วยกันแก้ไข หากไม่แก้ไขจุดนี้ ข้อเสนอแนะที่กลับมา จาก สป.อว. ก็จะเป็นเช่นเดิม คือ ไม่สามารถผลักดันหรือทำให้ วิสัยทัศน์ บรรลุได้
- Work system ทั้งระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยต้อง reconsider ใหม่ เพราะ Work system จะสามารถผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ ภายใน Work system มีกระบวนการทำงานย่อยๆ อยู่อีกมากมาย กระบวนการทำงานใน Work system ต้องหลุดออกจาก function ให้ได้ เพราะอยากให้มองที่กระบวนการเป็นสำคัญ เนื่องจากเกณฑ์ EdPEx พยายามที่จะพัง ไซโล ของการทำงาน ไม่ให้ยึดติดในการทำงานแบบเดิมๆ

แบบฝ่าย แยกใครแยกมัน เนื่องจากการทำงานมีการไขว้กัน ทำให้เรา missing ตัววัดกระบวนการบางตัว ถ้าเคลียร์กระบวนการทำงานได้ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตาม ก็จะตามมา

- การเปลี่ยน Attitude คืออีกสิ่งที่ยาก ซึ่งฝังรากลึกมาตั้งแต่เราทำ IQA และถ้าเราคิดว่างานนี้เป็นงานประกันคุณภาพเหมือนที่ผ่านมา มอบให้ฝ่ายประกันคุณภาพเองงานนี้ไปทำ ซึ่ง EdPEX เป็นการพัฒนาองค์กร ซึ่งมากกว่าการประกันคุณภาพ เพราะต่อจากนี้ไปงานพัฒนาคุณภาพคือหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องเชื่อมผสานกันให้ได้ หากเราปล่อยให้ฝ่ายคุณภาพทำฝ่ายเดียว EdPEX จะไม่มีทางขับเคลื่อนได้เลย
- ตัวอย่างการดำเนินงาน EdPEX ของ มข. ตอนเริ่มต้นในการจัดสัมนาใช้ EdPEX ก็เช่นกับ มมส. คือ ให้สภาเห็นชอบ และแจ้ง สป.อว. ในการ implement ปีแรก สิ่งแรกที่จัดคือการอบรม Self Assessment ให้กับทั้ง 26 คณะ จัดเป็น 3 รอบ ผลผลิตที่ต้องการจากการจัดอบรม คือ 1) OP 2) แผนพัฒนาองค์กร หลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคณะก็ได้ร่างแรก แต่ถือว่ายังไม่สมบูรณ์ หลังจากนั้นมีการจัดทีมพี่เลี้ยง coach ลงคณะ แต่ มข. โชคดีคือมี TQA assessor หลายท่านที่ลงไปช่วย โดยแบ่งเป็น 8 สาย แต่ละสายจะดูแลคณะ 3-4 คณะ เพื่อให้คำปรึกษาและปรับปรุง OP ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และแผนพัฒนาองค์กรให้ชัดเจน สามารถ monitor ได้ เห็น outcome ที่ชัดเจน โดยมีทีมอาจารย์ที่ลงไปเรียนรู้ด้วยกับ TQA assessor และปีแรกที่เลี้ยงจะลงไปปีละ 4 ครั้ง เพื่อเข้าไปตามงาน และตามแผนพัฒนาองค์กร เพราะถ้าส่งเข้าไปใน CHE ก็จะไม่เห็นความก้าวหน้าการดำเนินงาน
- หลังจากที 1 แล้ว ต้องมีกลไกการ monitor เข้าไปตามงานที่ส่งแผนเข้าไปใน CHE และบางครั้งอาจต้องมีการทำแผนพัฒนาองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากการแก้ไขการบริหารองค์กรต้องมีการแก้ไขตลอดเวลา ดังนั้นทีม coach จะสามารถช่วยคณะให้เดินต่อได้ นอกจากนั้นในระหว่างทางมีการใส่ tool ที่จำเป็นลงไปให้กับคณะด้วย เช่น การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้อง การปรับระบบการรับฟังเสียงลูกค้าต้องเป็น strategic VOC ซึ่งไม่ใช่งานประจำธรรมดา เพื่อให้ได้สารสนเทศนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากลูกค้าแล้วยังมีการรับฟังเสียงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะใช้วิธีการอะไรในการรับฟัง การจัดการความรู้ KM ก็สำคัญเนื่องจากที่ผ่านมา IQA เราเข้าใจผิดว่าต้องจบด้วย show & share แต่ KM ต้องสามารถนำองค์ความรู้ไปขยายผลต่อยอดได้ เนื่องจาก KM จะช่วยนำให้องค์กรไปสู่ LO ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องวิเคราะห์ weak point คืออะไร และต้องเสริม tool อะไรลงไป ดังนั้นส่วนกลางต้องจัด tool ลงไปช่วยคณะด้วย และมหาวิทยาลัยต้องสร้างทีมของมหาวิทยาลัยเองด้วย รวมทั้งการสร้างผู้ตรวจประเมินภายใน กลไกภายในต้องแข็งแรงในการอำนวยความสะดวกให้ EdPEX เดินไปได้
- ในการเตรียมคนของ มมส. อาจจะต้องมีการเลือกคนแบบเจาะจงกลุ่มหนึ่งเพื่อจะมาเป็นกลไกให้ ซึ่งอาจจะต้องเอาวิทยากรข้างนอกมาช่วยก่อนในช่วงแรก
- กรณีของคณะที่มีความพร้อมเข้า EdPEX200 มหาวิทยาลัยต้องช่วยแบบเข้มข้นเป็นกรณีพิเศษแบบ intensive ที่แตกต่างจากคณะอื่นทั่วไป ซึ่งถ้ามีคณะแรกที่ได้ ก็จะทำให้คณะอื่นๆ ตื่นตัว
- ในการจัดคณะทำงานขับเคลื่อน EdPEX ของมหาวิทยาลัยอาจจะมีอีก option คือ ตั้งตามพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยแต่ละชุดหรือพันธกิจ ต้องมีหน้าที่ครอบคลุม VOC ห่วงโซ่อุปทาน

การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบIT โดยทั้ง 4 พันธกิจหรือ4ชุด ต้องมีคนที่จะเชื่อมอยู่ข้างบนด้วย เพื่อคุณภาพใหญ่

4. คุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธุ์ (กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัย)

- การนำ EdPEx มาเป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพการศึกษา ต้องทำความเข้าใจแก่บุคลากรทุกคน และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ มิเช่นนั้นก็จะเกิดกระแสต่อต้าน ก็จะเป็นเพียงทำเอกสาร paper ชิ้นหนึ่งส่ง สป.อว. เท่านั้น
- ในการผลิตบัณฑิต ถึงแม้เราจะได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ใหม่นั้น นอกจากเราจะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานแล้ว เราต้องการบัณฑิตที่มีความใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย เนื่องจากวันนี้โลกเปลี่ยนแปลงทุกอย่างเปลี่ยนเร็วมาก บุคลากรที่เราผลิตออกไปจากมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติใฝ่รู้
- การสื่อสาร leadership ต้องมีการสื่อสารทุกระดับ ไม่เพียงภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น ต้องมีการสื่อสารไปยังภายนอกด้วย แต่อย่าลืมว่าผู้ที่ส่งนักศึกษาเข้ามาคือ ผู้ปกครอง ชุมชน สื่อสารให้เข้าใจว่ามหาวิทยาลัยไม่ใช่เป็นที่เรียนของเฉพาะนักศึกษาเท่านั้น แต่ต้องให้เข้าใจว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ของทุกคนทุกวัยทุกระดับ สามารถได้ประโยชน์จากมหาวิทยาลัย
- การที่ มมส. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในเอเชีย แต่อยากให้มีมหาวิทยาลัยซึ่งมีสมรรถนะที่โดดเด่นเรื่องบริการวิชาการแก่ชุมชนสังคม และอยู่ในภูมิภาคค่อนข้างใหญ่ และสามารถเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในด้านนี้ได้ ซึ่งเป็นทุนเดิมที่มหาวิทยาลัยสั่งสมไว้นานแล้ว และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ 20 ปี ที่กำหนดไว้ เช่น area base การลดความเหลื่อมล้ำ ลดความยากจน
- นอกจาก Attitude ของบุคลากรแล้ว mindset ก็มีความสำคัญมาก เพราะบุคลากรก็จะคิดว่าการทำ EdPEx เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร แต่มันต้องฝังลึกเข้าไปในสามัญสำนึกของบุคลากรทุกคน ดังนั้นการสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจในจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่ง ณ วันนี้เรามีเครื่องมือในการสื่อสารในหลายรูปแบบหลายช่องทาง และในการสื่อสารหรือการนำเสนอขอให้มีการหรือรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย ลดข้อมูลต่างๆลง
- เมื่อเราพูดถึงคุณภาพการศึกษา เรามักลืมไปว่าเรากำลังสร้างคุณภาพให้ใคร ให้กับผู้เรียนใช่หรือไม่ แต่ปัจจุบันนี้ผู้เรียนลดลง ดังนั้นการศึกษาต้องมุ่งไปสู่คนทุกคนทุกวัยทุกระดับ และต้องเป็นการศึกษาที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองผู้ที่จะได้ประโยชน์จากการศึกษาที่แท้จริง
- ความต้องการของลูกค้ำมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งจะนำไปสู่การปรับหลักสูตร การปรับทิศทางการวิจัย และจะเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย
- ในการบริการวิชาการควรจะต้องมีความร่วมมือระหว่างสถาบันภายในประเทศ และโดยเฉพาะต่างประเทศด้วย ตามวิสัยทัศน์ที่ มมส. จะไป คือ เป็นชั้นนำในเอเชีย เช่นประเทศที่ใกล้ๆเรา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์