

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ ของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

.....
โดย นางสาวณัฐณิชา ศรีมาเสริม
เลขาธิการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล และ
รักษาการแทนผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ด้วยสถาบันฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบและกลไกบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรักษาอาจารย์/นักวิจัยที่มีศักยภาพให้คงอยู่ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อติดตามความก้าวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาสถาบันฯ อย่างยั่งยืน ดังต่อไปนี้

1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย : มีผู้บริหารสถาบันฯ ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล โดยมีการนัดรับฟังความเห็นของอาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่

1.2 ระดับขับเคลื่อน : มีคณะกรรมการประจำสถาบันฯ ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ ของสถาบันฯ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำและแนวทางการดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ เช่น ให้มีการกำหนด KPI แต่ต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ไม่ลดทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ มาเสนอผลการนำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น ภาระงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการทำงานของอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย อาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่จะต้องรับทราบนโยบายการดำเนินงานและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง โดยอาจแบ่งอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.3.1 กลุ่มด้าน Basic science กำหนด KPI หลักเป็นเปเปอร์ ทั้งจำนวนและคุณภาพ

1.3.2 กลุ่มด้าน Applied Science กำหนด KPI หลักเป็นด้านเปเปอร์ และ IP

1.3.2 กลุ่ม Young entrepreneur กำหนด KPI หลักเป็นการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และรายได้สู่สถาบันฯ

2. แผนการดำเนินงาน

2.1 การดำเนินงานตามพันธกิจ

- สนับสนุนการทำวิจัยของคณาจารย์และนักวิจัยทุกระดับทั้งรุ่นใหม่ รุ่นกลาง และรุ่นอาวุโส ทั้งด้านวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์

- ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันฯ ให้สามารถสร้างรายได้ มาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

2.2 การพัฒนาระบบ Peer-coach มาสู่การปฏิบัติ

เป็นการนำระบบ Peer-coach มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเกิดการสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากนำระบบ Coach มาใช้ เพื่อทำหน้าที่เป็น leader โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานมาแล้วในระดับหนึ่ง หากต้องระวังไม่ให้เหมือนระบบ Mentor ที่อาจไม่เหมาะกับนักวิจัยรุ่นใหม่จำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตงานวิจัย โดยจะดำเนินการในลักษณะ ดังต่อไปนี้

- สร้างกลไกที่ส่งเสริมอาจารย์ที่มีความสนใจใน research ที่คล้ายกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยเป็นการนำ expertise ของแต่ละคนมารวมกันเพื่อพัฒนา งานวิจัยได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจเริ่มจากให้นักวิจัยรุ่นใหม่ team up จน กลายเป็นกลุ่มวิจัยหลวม ๆ ซึ่งมี leader ทำหน้าที่เป็น Peer Coach (หนึ่งกลุ่มอาจมี หลายคน) และมีการจัด Academic Forum & KM เพื่อเป็นการให้ทิศทางแก่ Peer Coach ทั้งในด้านนโยบายของชาติ มหาวิทยาลัย และสถาบันฯ โดยอาจมีการเชิญ External Expert มาช่วยให้คำปรึกษา
- จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ประสบการณ์วิจัยระหว่างนักวิจัยสถาบันฯ กับผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็น External Expert
- พัฒนาเครือข่ายและระดมพลังศักยภาพจากศิษย์เก่าในการกลับมาช่วยพัฒนา สถาบันฯ

2.3 แผนการพัฒนาตนเอง

อาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ควรวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และ KPI ที่นับได้ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการทำผลงานวิจัยตีพิมพ์ให้ชัดเจน เป็นต้น เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ในเรื่องทิศทางการขอทุนวิจัย และวิธีการสร้างความสมดุล ในเรื่องงานสอน งานวิจัยตามยุทธศาสตร์ของศูนย์วิจัยฯ หรือกลุ่มสาขาวิชา และงานวิจัยตามความสนใจ ของอาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการฉบับใหม่