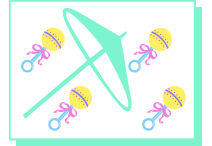


การทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ (Routine to Research)

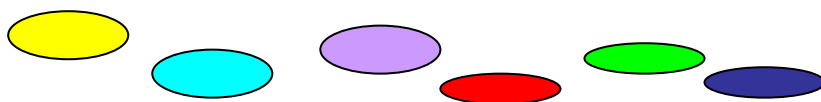


นางอรอนงค์ อุทัยหงษ์

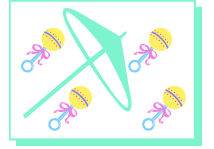
Routine to Research คือ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ความสำคัญของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ

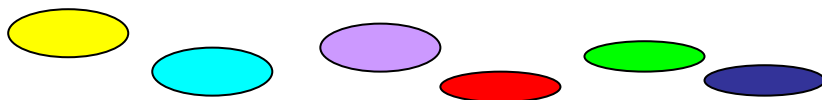
1. เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ หน่วยงานและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เนื่องจากการดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต ต้องการทั้งความรวดเร็ว ความแน่นอน ความประหยัด และควมามีประสิทธิภาพสูง ซึ่งต้องมีวิชาการที่เชื่อถือได้มารองรับ
2. เป็นดัชนีชี้วัดหลัก(Key Performance Indicator :KPI) ตัวหนึ่งของทุก ๆ หน่วยงานและทุกองค์กร เนื่องจากยุคนี้เราได้นำ Balanced Scorecard (BSC) มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร โดยในมิติที่ 4 ของ BSC คือ Learning & Growth นั้น กำหนดให้มีดัชนีตัวชี้วัดหลักด้านการพัฒนาวิชาการและการวิจัยอยู่ด้วยเสมอ
3. ช่วยเพิ่มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงานและองค์กร คือการเป็นผู้ที่มีการประเมินตนเองและการพัฒนาตนเอง (Self Assessment & Self Improvement) อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคลากรที่มีคุณภาพ
4. ช่วยให้เกิดผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่ายิ่งต่อหน่วยงานและองค์กร เพราะเป็นผลงานทางวิชาการที่มีได้อยู่เพียงในกระดาษ แต่ได้มีการนำไปใช้จริงและเห็นผลจริง ๆ แล้ว และช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานว่างานที่ตนทำอยู่เป็นงานที่มีใช้เพียงงานประจำแต่เป็นงานวิชาการที่มีคุณค่าและเป็นที่ยกย่องของหน่วยงาน
5. เป็นกระบวนการที่ไม่ยุ่งยากในการช่วยสร้างสรรค์ ส่งเสริม และสนับสนุน การนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล มาพัฒนาให้เป็นความรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งเน้นในกระบวนการบริหารความรู้ขององค์กรในปัจจุบัน
6. เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ที่สะดวก ประหยัด และก่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งคน งาน หน่วยงาน และองค์กร

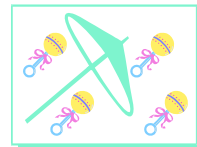


หลักการของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ



- ★ ต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเข้มแข็ง จริงจังและต่อเนื่อง จากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เป็นเวลานานไม่น้อยกว่า 3 ปี ติดต่อกันในระยะเริ่มต้น เพื่อการวางรากฐานของงานให้มั่นคงแข็งแรง
- ★ ต้องมี “ระบบงาน” ของการดำเนินงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่เข้มแข็ง ชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติ เหมาะสมกับองค์กรและมีประสิทธิภาพสูง
- ★ ต้องมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการที่ชัดเจนแน่นอน โดยควรเป็น “หน่วยงานประจำ” ไม่ใช่เป็นหน่วยงานเฉพาะกิจหรือหน่วยงานชั่วคราว
- ★ ต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่มี “อิทธิบาท 4” ที่ครบถ้วน เข้มแข็ง มุ่งมั่น อดทน มองโลกในแง่ดี มีภาวะผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความต่อเนื่องของการดำเนินงานที่ไม่สะดุดหรือขาดตอน
- ★ ต้องมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยการลงมือทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการในสถานการณ์จริง ซึ่งต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน ในการทำผลงานทางวิชาการชิ้นแรก ๆ ที่ไม่มีการทดลอง แต่ถ้ามีการทดลองโดยนำวิธีการใหม่มาใช้เป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาจต้องใช้เวลาเกินกว่า 10 เดือนในการนี้ต้องการผู้ฝึกอบรมที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะประสบการณ์สูง ในการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ
- ★ ต้องสร้างและพัฒนาให้มี “กลุ่ม” ของผู้ทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น และมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มาเป็นแบบอย่างที่ยึดต้องได้ ในสถานการณ์จริงขององค์กร ซึ่งจะใช้นุเคราะห์กลุ่มนี้ มาเป็นผู้ถ่ายทอดเทคนิคและวิชาการ ในการทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการ ให้กับบุคลากรทั้งหลายขององค์กร
- ★ ต้องจัดให้มีการนำผลงานทางวิชาการ มาพิมพ์เผยแพร่อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามรูปแบบ แนวทาง และวิธีการ ที่เป็นที่ยอมรับ





วิธีการในการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ

- กำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ให้ทุก ๆ หน่วยงานมีการทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติ และเหมาะสมกับองค์กร พร้อมทั้งกำหนดมาตรการประกอบนโยบายที่เข้มแข็ง ที่สามารถก่อให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างผู้ที่ทำกับผู้ที่ไม่ทำและระหว่างผู้ที่ทำได้ดีกับผู้ที่ทำแต่ไม่ได้ดี โดยมีแรงจูงใจให้มีการดำเนินงานในการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ต่อเนื่อง และมากพอ ทั้งแรงจูงใจทางบวกและแรงจูงใจทางลบ
- กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินงานของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ให้ชัดเจนแน่นอนโดยควรเป็น “หน่วยงานระดับสูง” เช่น สำนักพัฒนา สำนักวิชาการฯ
- สรรหาบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามหลักการ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ที่ครบถ้วนมากที่สุด แล้วช่วยบุคคลนั้นในการสรรหาผู้ร่วมงานเพื่อจัดตั้งเป็น “ทีมงานผู้รับผิดชอบ” อย่างเป็นทางการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งให้อำนาจในการดำเนินการอย่างเพียงพอและเหมาะสม
- ทีมงานผู้รับผิดชอบ ร่วมกันจัดทำ “โครงการ” พัฒนาการทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการขององค์กร เป็นโครงการต่อเนื่องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กรในระยะยาว ในการนี้ KPI ตัวหนึ่งที่ต้องกำหนด คือ อัตราผลงานทางวิชาการ ต่อจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน
- ทีมงานผู้รับผิดชอบ ร่วมกันจัดทำ “ระบบงาน” ของการดำเนินงานทำงานประจำให้เป็นผลงานทางวิชาการ ที่ชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติ เหมาะสมกับองค์กร และพัฒนาให้มีคุณภาพประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น
- จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการ ในสถานการณ์จริง ด้วยการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะประสบการณ์สูง และสามารถให้การอบรมที่ต่อเนื่อง ได้นานเพียงพอ จนองค์กรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง
- จัดเวทีให้มีการนำผลงานทางวิชาการจากงานประจำมาเผยแพร่ ทั้งการนำเสนอและการจัดพิมพ์เผยแพร่ “เป็นประจำ” อย่างเหมาะสม
- สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานประจำของตนให้เป็นผลงานทางวิชาการ อย่างเข้มแข็งจริงจัง และต่อเนื่อง ตลอดไป จนเป็นค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมขององค์กร

ที่มา: เอกสารประกอบการฝึกอบรมผู้บริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระดับต้น รุ่นที่ 5 รองศาสตราจารย์ นพ.สมชาติ ไตรรักษา หัวหน้าภาควิชา บริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

