

กลุ่มที่ 2 การพัฒนา Successor เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพอุดมศึกษา “เทคนิคการถ่ายทอดและการรักษาบุคลากร”

เทคนิคการสร้าง/พัฒนา Successor เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพอุดมศึกษา Best Practice ดังนี้

1. Job Shadowing หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้มีโอกาสและมีเวลาในการไปประกบ ติดตาม และแฝงตัวในการทำงาน เพื่อเรียนรู้วิธีการคิดและวิธีการทำงานกับผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ รวมทั้งการสังเกตและศึกษาเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น

โดยมีกระบวนการ (How to) คือ

1) กำหนดนโยบาย ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และจัดทำข้อตกลง MOU กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่มีศักยภาพและเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานในด้านต่างๆ

2) คัดเลือกบุคคล คัดเลือกโดยผู้บริหาร ซึ่งจะคัดเลือกจากการพิจารณาถึงศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ความพร้อมและความเหมาะสมในการพัฒนา โดยจะคัดเลือกในระดับ หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้างาน/ผอ.กอง อื่นๆ

3) กำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ ประมาณ 1 สัปดาห์

4) กำหนดประเด็นการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1) ระบุหัวข้อ/ขอบเขตการเรียนรู้อย่างชัดเจนระหว่างสถาบันต้นทางกับสถาบันปลายทาง (สถาบันต้นแบบ)

4.2) การพูดคุยสื่อสารกันในส่วนงานย่อยโดยร่วมกันกำหนดหัวข้อ ขอบเขต และรายละเอียดระหว่างสถาบันต้นทางและสถาบันปลายทาง (สถาบันต้นแบบ) และสถาบันปลายทางจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า

5) ปฏิบัติงานในสถาบันต้นแบบ โดยการแฝงตัว/ฝังตัว/ประกบ กับผู้เชี่ยวชาญในสถาบันต้นแบบ

6) ถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ เทคนิคการทำงาน เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา ผู้ที่ได้เรียนรู้ก็นำมาถ่ายทอดและนำเสนอผลสรุปการเรียนรู้ เทคนิคที่ได้รับ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อทบทวนวิเคราะห์และจัดทำผลงานหรืองานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรจัดทำระบบ Job shadowing ให้กับสายวิชาการด้วย
- ควรเพิ่มระยะเวลาในการไปทำงานในสถาบันต้นแบบมากกว่า 1 สัปดาห์
- การทำ Job shadowing สามารถนำมาใช้กับหน่วยงานในสถาบันเดียวกันได้

Key Success Factor

“ผู้นำ”

“ทีม”

“เครือข่าย”

“กระบวนการ”

เทคนิคการสร้าง/พัฒนา Successor เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพอุดมศึกษา
(Key Success Factor) ดังนี้

ผู้นำ

1. ต้องให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และแสดงศักยภาพของตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการที่เหมาะสม
3. ทำด้วยใจ ให้ได้ใจ

ทีม

1. การทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาตนเอง
2. มีกัลยาณมิตรที่ดี การทำงานที่ทุ่มเท เป็นมิตร
3. การเป็นที่ยอมรับ โดยบุคลากรต้องมีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารขององค์กร

เครือข่าย

1. การสร้างเครือข่ายภายใน และภายนอก
2. การจัดเก็บข้อมูล การส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานเครือข่าย

กระบวนการ

1. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน ทั้งสายวิชาการ และสนับสนุน
2. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน คนอื่นสามารถปฏิบัติแทนได้
3. มีระบบการติดตามงานที่มีมาตรฐาน
4. ระบบพี่เลี้ยงที่ดี
5. การสอนงาน
6. การส่งมอบงาน
7. การจับคู่การทำงาน (Buddy)
8. การเรียนรู้งานด้วยตนเอง
9. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
10. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง
11. การอบรมหลักสูตรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
12. การสร้างระบบสารสนเทศและการจัดการข้อมูลออนไลน์