

การเสวนา เรื่อง “ถอดประสบการณ์การบริหารกลุ่มวิจัยขนาดใหญ่:
แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (Mentoring New Scientist)”

วันอังคารที่ 13 มีนาคม 2561 เวลา 13.30 – 16.30 น.

ณ ห้องประชุมออดิทอเรียล อาคารศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ไบโอเทค)

อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย จ.ปทุมธานี

การเสวนา เรื่อง “ถอดประสบการณ์การบริหารกลุ่มวิจัยขนาดใหญ่: แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย (Mentoring New Scientist)” จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเป็นนักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้กับนักวิจัย สวทช. และผู้ที่สนใจ โดยนักวิจัยอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารกลุ่มวิจัยขนาดใหญ่ และการเป็นนักวิจัยพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ในทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้รับเกียรติจากวิทยากร 4 ท่าน และผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมเสวนาจากภาครัฐและเอกชนรวมทั้งสิ้น 127 ท่าน โดยสรุปการเสวนาดังนี้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentoring) ประกอบด้วยนักวิจัยที่มีประสบการณ์มากกว่า (Mentor) มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การใช้ชีวิตในการทำงานวิจัยให้กับนักวิจัยที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (Mentee) ให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรวมกลุ่มกันของทีมนักวิจัยที่มีองค์ความรู้หลากหลาย และกลุ่มวิจัยต้องมีเป้าหมาย หรือพันธกิจและแผนกลยุทธ์ หรือแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนด้วยเครื่องมือที่มีความพร้อม และมีการสร้างเครือข่ายเพื่อทำโครงการวิจัยร่วมกัน โดยมีหัวหน้าทีมทำหน้าที่เป็น Mentor ให้กับลูกทีมซึ่งเป็นระบบที่เอื้อประโยชน์กับทุกฝ่าย

แม้ว่านักวิจัยจะได้รับมอบหมายให้มุ่งสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ แต่ยังคงต้องมุ่งเน้นการตีพิมพ์บทความวิชาการ ดังนั้นระหว่างการทำงานควรมองหาเส้นทางหรือช่องทางในการตีพิมพ์ด้วย ปัจจุบันงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ แต่งานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดต้องมาจากการวิจัยพื้นฐานที่แข็งแกร่ง หัวใจสำคัญในการทำวิจัยประการหนึ่งคือความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานวิจัย ดังนั้น โจทย์วิจัยที่เป็นในลักษณะเปลี่ยนสภาวะการทดลอง (conditions) อาจไม่เกิดประโยชน์มากนัก หากเป็นงานของนักวิจัยรุ่นใหม่ Mentor จะต้องให้คำแนะนำ ให้มองเห็นผลกระทบของงาน และควรต้องคำนึงถึงความใหม่ขององค์ความรู้ด้วย อย่างไรก็ตาม นักวิจัยไม่ควรทำงานแบบ Butterfly scientist คือ เปลี่ยนแนวทางการทำวิจัยไปเรื่อยๆ เหมือนผีเสื้อที่ตอมดมดอกไม้ ไม่สร้างรัง หรือแบบ Banana Ph.D. คือ ออกดอก ออกผลครั้งเดียวแล้วตายไปเหมือนต้นกล้วย นักวิจัยต้องเข้าใจว่าตัวเองมีต้นทุนการวิจัยด้านใด จะเติบโตไปเป็นนักวิจัยแบบใด ทั้งนี้หากมีอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงานวิจัย เช่น ความไม่พร้อมของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ นักวิจัยควรเริ่มในส่วนที่ทำได้ก่อน เพื่อให้สามารถยืนได้ด้วยตนเอง แล้วขยายไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เกิดการรวมทีมวิจัย และได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จาก Mentor ที่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำการทำงาน และให้คำแนะนำในการพัฒนาข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนทุนวิจัย โดยในช่วงแรกของชีวิตการวิจัยควรเข้าร่วมการประชุม นำเสนอผลงานเพื่อประกาศให้ผู้อื่นรับรู้ว่าตัวเองทำวิจัยเรื่องใด ซึ่งอาจนำไปสู่การทำวิจัยร่วมกัน หรือการขอทุนวิจัยต่อไป

การวิจัยต้องมองให้ไกลถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี การทบทวนวรรณกรรม (Review) ให้ถ่วงถ่วงพหุปัจจัยวิจัยที่ดี และการวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ระบบ Mentor จะต้องคำนึงถึง Team (การทำงานร่วมกันและการรักษาระยะห่าง) Trust (ความเชื่อใจ) Turn (หากมีความเชี่ยวชาญอยู่ระดับเดียวกัน ควรสลับบทบาทการเป็นหัวหน้าทีม) และหลักการทำงานเป็นทีมต้องไม่แข่งขันกันเอง ร่วมแรงทำงาน ซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีทัศนคติที่ดี ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรทบทวนวรรณกรรมเพื่อติดตามเทคโนโลยีปัจจุบันอยู่เสมอ

การเลือกโจทย์วิจัยสามารถพิจารณาได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับบุคคล: โดนใจ เร้าอารมณ์ ชวนหลงใหล 2. ระดับสถาบัน: เป้าหมาย สนับสนุน ไม่ขัดแย้ง และ 3. ระดับชาติ: Nation Asian Global ทั้งนี้ หลักการเสนอหัวข้อวิจัย ให้ได้รับการสนับสนุน จะต้องรู้ว่าผู้ร่วมทีมเชี่ยวชาญด้านใด เพื่อสร้างความเชื่อมโยงความเชี่ยวชาญให้เกิดผลกระทบ และอาจเชื่อมต่อไปถึงนโยบายประเทศได้ อย่างไรก็ตาม ระบบการวิจัยในปัจจุบัน อาจให้ค่าความเสี่ยงน้อย การเปิดโอกาสให้นักวิจัยทำเรื่องใหม่อาจมีไม่มากนัก และการทำงานวิจัยไม่สามารถแยกทำทีละโครงการได้ อาจมีการใช้งบประมาณร่วมกัน ระหว่างโครงการอื่น ทีมวิจัยจึงควรวางระบบการบริหารจัดการโครงการให้ดี

หลักสำคัญของการบริหารจัดการโครงการย่อยภายใต้โครงการหลัก คือ หัวหน้าโครงการจะต้องทำหน้าที่เป็น facilitator บริหารจัดการองค์ความรู้ (knowledge management) ผ่านการประชุมทีม นำเสนอผลงานในกลุ่ม และควรปล่อยผ่านเรื่องเล็กน้อย เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง โดย Mentor จะคอยช่วยชี้แนะ สร้างความร่วมมือ เพื่อให้ค้นพบความเชี่ยวชาญและจุดยืนของตัวเอง ทั้งนี้ หากยังไม่รู้ความเชี่ยวชาญของตัวเอง ให้มองคนที่เข้ามาชวนทำวิจัย ส่วนใดที่เราสามารถร่วมงานได้ ทำไม่ต้องมีเราพร้อมทีม ซึ่งอาจช่วยให้ค้นพบความเชี่ยวชาญได้เช่นกัน หากผู้ร่วมทีมวิจัยมีปัญหาในด้านต่างๆ เช่น สุขภาพ หรือครอบครัว เป็นต้น หัวหน้าทีมควรทำความเข้าใจ พุดคุย ให้คำปรึกษา มีการประชุมให้เข้าใจกันในทีมวิจัย ควรให้ทุกคนในทีม มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ถ้าสามารถทำเช่นนี้ได้ ทีมวิจัยจะมีความเข้มแข็ง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

