



ถ่ายทอดองค์ความรู้จากมุมมอง และประสบการณ์ผู้เกษียณอายุ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

วันที่ 6 ก.ย. 2564 เวลา 12.30-13.30 น. แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom

มุมมองด้านเป้าหมายในการทำงาน

การกำหนดเป้าหมาย แบ่งเป็นกำหนดตามภาระงาน (การสอน วิจัย บริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม) และกำหนดตามเป้าหมายชีวิต (ชีวิตครอบครัว หรือชีวิตสังคม) เป้าหมายการทำงานที่สำคัญคือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่ต้องทำ แต่อาจเร็วช้าตามความพร้อมของแต่ละบุคคล เกณฑ์มาตรฐานเหล่านี้มีอยู่แล้ว แต่บางทีกระบวนการก็ล่าช้า

เมื่อ รศ. ดร. ฤทธิ เข้าไปดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ได้คุยถึงรายละเอียดของปัญหาและทำการปรับปรุงกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการอย่างเหมาะสม โดยการขอตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคน จะมีสายงานที่เหมาะสมตามหน้าที่และภาระงานสำหรับแต่ละคนที่จะทำผลงานวิชาการของตัวเอง ซึ่งก็จะเป็นแนวทางที่จะให้เราพัฒนาตัวเราได้ แต่ในบางคนที่ไม่ถนัดสายงานวิชาการปกติ ซึ่งปัจจุบันนี้จะมีแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการบริการสู่สังคม แต่ก็ต้องมีผลงานที่แสดงความชัดเจนในภาพการบริการวิชาการสู่สังคม เพราะ KPI ของสายนี้อาจจะยังไม่ชัดเจนมากนัก ส่วนผู้ประเมินบางท่าน ก็จะใช้แนวทางการประเมินตามประสบการณ์การลงพื้นที่ของตนเองบางท่านก็ยังมีความเข้าใจงานวิจัยได้ไม่ถ่องแท้ จะใช้แนวทางของการประเมินผลของการบริการสังคมเป็นหลัก การประเมินให้ผ่านก็จะยากขึ้น การหาคนมาประเมินก็ต้องมีการตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อมาประเมินตรวจสอบต่างๆ รับรองผู้ประเมินเสียก่อน

การเขียนหนังสือ/ตำรา อยากให้พล็อตเรื่องขึ้นมาเรื่องหนึ่งที่สนใจในสายงานตามความเชี่ยวชาญของเรา จากนั้นเริ่มต้นเตรียมเนื้อหาบทแรก บทแรกจะเป็นบทหลักการศึกษาในเรื่องนั้นๆ โดยจะเรื่องพื้นฐานของการทดลอง การวิจัย และการใช้เครื่องมือในการวิจัยเรื่องดังกล่าว จากนั้นเราก็เล่า Background ของการวิจัยอาจจะได้สัก 3 บท หลังจากนั้นเราต่อยอดเทคนิคในปัจจุบันที่นักวิจัยอื่นเขาใช้กันอยู่แล้ว จากนั้นก็ใส่งานวิจัยของเรา และบทสุดท้ายจะจบด้วยการแสดงแนวคิด ทำให้หนังสือนั้นมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเนื่องจากการแทรกผลงานของเราเข้าไปด้วย หลักสำคัญของการเขียนหนังสือ จะอยู่ที่วินัยของเรา เราต้องกำหนดตัวเองเอง เช่น วันหนึ่งคุณเขียนหนังสือ 1 หน้า ในระยะเวลาเพียง 1 ปี ก็จะได้ถึง 365 หน้า อีกประเด็น คือ การเริ่มพล็อตเรื่อง แล้วจึงแบ่งส่วนของเนื้อหาออกเป็น 5 บท หรือ 7 บท โดยบทแรกจะเขียนเรื่องอะไร แล้วก็วางแผนการเขียน ส่วนตัวผมเคยเขียนได้ประมาณ 40-50 หน้า ใน 1-2 เดือน แล้วก็วางตั้งไว้ประมาณเดือนหนึ่ง แล้วก็มาเริ่มเขียนบทต่อไป พอเขียนบทใหม่เสร็จก็ย้อนกลับมาทบทวนบทเก่า กลายเป็นว่า ต้องแก้บทเก่าอีกครั้งเดือน ต้องแก้วนไปวนมาประมาณ 3-4 ครั้ง จะทำให้เนื้อหามีรายละเอียดและเนื้อหาที่ดีขึ้น หากเขียนหนังสือร่วมกันหลายคน เหมือนที่คณะที่เราเคยวางแผนไว้ว่า ให้เขียนคนละส่วนของเรื่อง และมารวมกันเป็นภาพรวมของเรื่องราวที่อยู่ในกลุ่ม หรือหมวดเดียวกันต่อเนื่องกันไป คนหนึ่งอาจจะเขียน 1 บท แต่หากจะนำไปขอตำแหน่งทางวิชาการ บทหนึ่งก็น่าจะมีเนื้อหาประมาณ 30-40 หน้า แล้วก็เขียนสัก 3-4 บท โดยแบ่งกันเขียน จะทำได้ง่ายขึ้นแล้ว หนังสือจะมีคุณภาพมากขึ้น ส่วนการดำเนินการให้หนังสือนั้นเป็นที่ยอมรับมากขึ้น จำเป็นต้องได้รับการรับรองคุณภาพหนังสือ จากบุคคลอื่นเป็นผู้ตรวจสอบ (proof) หนังสือนั้นแทนเรา เช่น ศูนย์หนังสือ จุฬาฯ ซึ่งจะมีคนอ่านคร่าวๆว่า ใช้ได้หรือไม่ หากใช้ได้เขาได้รับหนังสือของเรา เขาก็จะมีใบรับหนังสือนั้นไปขาย และเป็นการเผยแพร่ออกไปเมื่อใด โดยไม่ต้องวุ่นวายไปขอใบรับรองจากใคร หรือหน่วยงานใด

ถ่ายทอดประสบการณ์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

ถอดเนื้อหาจากบันทึกคลิปกิจกรรมโดย คุณสิรินทิพย์ กลิ่นจันทร์

ผู้บันทึกประสบการณ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกศษกรหญิงวิมล พันธุ์เวทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกศษกรหญิงศุจินันต์ ต้นวิเชียร

ชวนคิดชวนคุย ครั้งที่ 2/2564



ถ่ายทอดองค์ความรู้จากมุมมอง และประสบการณ์ผู้เกษียณอายุ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

วันที่ 6 ก.ย. 2564 เวลา 12.30-13.30 น. แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom

มุมมองด้านเป้าหมายในการทำงาน

งานวิจัย ก็คงต้องร่วมมือกันเป็นทีม อาจจะสลับกันขึ้นเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และตีพิมพ์บทความ เช่น ปีนี้พี่จะขอ รศ. พี่ก็เอาส่วนของผลงานมาหน่อย หากปีหน้าน้องจะขอ ผศ. ก็สลับเอาส่วนผลงานที่มากไป ต้องมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สิ่งหนึ่งที่ยากจะให้มุมมองการทำโครงการวิจัยแก่คณะ คือ คณะเกษตรศาสตร์มีพื้นที่รับผิดชอบของเราอยู่ เราใช้พื้นที่ของเราคุ้มแล้วหรือยัง หลายมหาวิทยาลัยเริ่มต้นด้วยการสำรวจพืชสมุนไพรภายในมหาวิทยาลัยเขา อย่างเช่น ม. สุรนารี มีพื้นที่ 3 พันไร่ เขาบอกได้เลยว่าเขามีต้นไม้อะไรบ้างใน 3,000 ไร่ อย่างเราเองเรามีพื้นที่รับผิดชอบของเรา ให้กำหนดพื้นที่ เช่น ฝั่งตะวันออกเราชนกับ คณะเกษตร ม.บูรพา ทางตะวันตกเราก็บไปชนกับคณะเกษตร เราอาจจะสร้าง map พื้นที่ความรับผิดชอบที่เราครอบคลุม และกำหนดพื้นที่การทำวิจัย โดยเริ่มต้นจาก 1 ตำบล 1 อำเภอ แล้วไล่ออกมาทั้งจังหวัด และเมื่อทำงานครอบคลุมทั้งจังหวัดแล้ว จึงขยายพื้นที่การทำงานวิจัยออกไป ซึ่งตรงนี้จะเป็แหล่งที่เราสามารถขยายงานวิจัยได้

ส่วนชีวิตส่วนตัว ต้องวางแผนว่าจะทุ่มเททำงานในระยะเวลาเท่าไร ตำแหน่งต่ำสุดที่จะการันตีความสำเร็จในชีวิตราชการของผมน คือ รองศาสตราจารย์ จากนั้นก็ค่อยๆ ขยับไปที่ละขั้น เมื่อการบริหารงานเปลี่ยนรูปแบบไป ก็อาจเกิดปัญหาว่าเราปรับตัวทันหรือไม่ เช่น เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า อยากให้ฝ่ายบริหารลงไปสนับสนุนคณาจารย์ในคณะเกษตรศาสตร์ ให้มีบุคลากรสายวิชาการ ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปอย่างน้อยร้อยละ 80 โดยอยากให้คุณมองในเรื่องการบริหารจัดการครุภัณฑ์ โดยจัดหาครุภัณฑ์วิจัยที่เป็นแกนกลางให้มีเสียก่อน มีการจัดระบบใหม่ให้มีเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแล และมีอาจารย์ช่วยสนับสนุน สำหรับผมได้กำหนดการดำเนินชีวิต ให้มีแนวทางชีวิตตามพุทธศาสตร์ คือ มี 3 ส่วน ได้แก่ 1. ชีวิตส่วนตัว 2. ครอบครัว 3. สังคม การจัดการแต่ละส่วนก็เป็นไปตามช่วงอายุ โดยควรจัดระบบชีวิตให้สมดุล ซึ่งก็พบปัญหาหนึ่งคือ เราอยู่ระบบราชการเงินเดือนเราไม่พอเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของครอบครัว เพราะฉะนั้นเราต้องแบ่งสรรปันส่วนการดำรงชีวิตให้ดี อย่าใช้ชีวิตอย่างประมาท

มุมมองด้านปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่เรากำหนดเองคือ เหมือนทำงานเสร็จกับสำเร็จ หรือได้ผลตามที่เรต้องการใหม่ สำหรับ รศ.ฤทธิ กำหนดว่าทำได้ร้อยละ 70-80 ก็มีความสุขแล้ว การกำหนด KPI ของการประสบความสำเร็จ อาจวัดจากความพึงพอใจของตนเองหรือสังคม บางเรื่องสำเร็จเป็นไปตามแนวที่เรากำหนดแต่ผู้เกี่ยวข้องอาจไม่พอใจเราก็มี เช่น ตอนที่ รศ.ฤทธิ เป็นรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ได้กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ใน 3 ปี หลังจบปริญญาเอก ก็อาจมีคนไม่พอใจ เหมือนไปบีบบังคับเขา อย่างไรก็ตามบางคนไม่สามารถดำเนินการตามข้อกำหนดได้ ก็อาจมีวิธีดำเนินการที่มีความยืดหยุ่นและช่วยเกื้อหนุนด้วย สิ่งสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ คือ ความอดทน ถ้าเราอยากจะทำสำเร็จ เราคงต้องใช้ความอดทน ความมุมานะ พอสมควร แนวทางที่มีอย่างต่อเนื่องคือ อดทน รอช่วงจังหวะเวลาสำคัญ ที่จะดำเนินการในแต่ละช่วง

ถ่ายทอดประสบการณ์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

ถอดเนื้อหาจากบันทึกคลิปกิจกรรมโดย คุณสิรินทิพย์ กลิ่นจันทร์

ผู้บันทึกประสบการณ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสร์กรหญิงวิมล พันธุ์เวทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสร์กรหญิงศุภิมา ตันวิเชียร

ชวนคิดชวนคุย ครั้งที่ 2/2564



ถ่ายทอดองค์ความรู้จากมุมมอง และประสบการณ์ผู้เกษียณอายุ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

วันที่ 6 ก.ย. 2564 เวลา 12.30-13.30 น. แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom

มุมมองด้านแนวทางในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

คำว่ายั่งยืน มันค่อนข้างยาก เพราะระบบเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เราคงต้องปลูกฝังความคิดลักษณะที่เป็นนิยามที่เราต้องการ เราต้องการผลงานอย่างไร เราต้องการลักษณะของงานอย่างไร เช่น เราต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในคณะให้ดีขึ้น ซึ่งทุกคนจะคิดถึงครอบครัวเป็นหลัก อาหาร ยารักษาโรค หรืออะไรต่างๆ เพื่อให้ครอบครัวมีความสุข เราจะทำอย่างไร เพื่อให้ครอบครัวของเขามีความสุข เราก็ต้องอาศัยความร่วมมือกับเพื่อนหน่วยงานต่างๆ เช่น ผมไปร่วมมือกับโรงเรียนสาธิตสร้าง เนอสเซอร์ และขอความเห็นชอบจากอธิการบดี ว่าผมจะขอดูแลตลาดนัด แล้วนำรายได้จากตลาดนัด มาสร้างเนอสเซอร์ ด้วยความร่วมมือจากกองคลังในการเก็บเงิน มามองการจัดการระบบของคณะทำอย่างไร เพื่อให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งเราควรต้องมองสิ่งสำคัญหลัก คือ เป้าหมาย เช่น เราอยากผลิต นิสิตเภสัชศาสตร์ให้เป็นเภสัชกรเต็มรูปแบบ เราต้องวาง KPI ของเภสัชกรที่เราต้องการเป็นอย่างไรเสียก่อน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเภสัชกรที่เราต้องการคือ บุคลิกภาพที่ดี คนที่จะถ่ายทอดบุคลิกภาพที่ดีคือเราหรือไม่ เราอาจเป็นต้นแบบที่ไม่ดีนัก อาจพูดจาภาษาไม่สุภาพ เราคงต้องไปหาบุคลากรต้นแบบ เช่น หาวิทยากรมาพัฒนาบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่อง การที่เราจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปลูกฝังอย่างยั่งยืนให้กับ นิสิตได้ ต้องไม่ใช่ การได้มาจากการ Training เพียงช่วงเวลาหนึ่งในปีสุดท้าย หรือเทอมสุดท้ายเท่านั้น คงต้องเริ่มปลูกฝังตั้งแต่ปีที่ 1 ขึ้นมาว่าจะเอารูปแบบไหนสำหรับบุคลิกภาพ ปีที่ 2-6 จะเป็นรูปแบบ ใด และต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกคน

คณะฯ ต้องวางแผน โดยการเริ่มแผน 20 ปี ว่าใน 20 ปีนี้เราจะมุ่งเน้นอะไร ถอดมาเป็น 5-10 ปี และผลักดันนิสิตให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เราต้องวางรูปแบบการเรียนการสอน ซึ่งทั้ง 2 สาย ต้องคุยกันเป็นแนวที่ชัดเจน โดยเฉพาะรูปแบบที่เปลี่ยนไปแล้ว การถ่ายทอดแบบทางเดียวซึ่งเราใช้มาเมื่อก่อน เป็นสิ่งที่เปลี่ยนไป ต้องใช้การสอนแบบสองทาง รูปแบบผู้เรียนป็นศูนย์กลางแบบเดิม ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปด้วย เราคงต้องให้นิสิตได้เรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้พอเราปล่อยให้ นิสิตเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น นิสิตอาจจะรู้สึกว่าอาจารย์ไม่มีค่า ซึ่งกว่านิสิตจะตระหนักถึงคุณค่าอาจารย์ ก็เมื่อเราให้เค้าไปดูงาน ฝึกงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ นิสิตจะรู้สึกว่าเราเป็นที่เลียดคอยประคองเขาจริงๆ ถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้เขาจริงๆ และอีกประเด็นที่น่าเป็นห่วง คือ การที่เริ่มให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจเกิดภาวะนิสิตที่มีอีโก้สูง อาจารย์คงต้องอดทนกันพอสมควร นิสิตจะพูดจาไม่เพราะกับเรามากขึ้นทุกวัน แล้วใช้สิ่งที่คิดว่าถูกต้องมาใส่เรามากขึ้นทุกวันเป็นปกติ ซึ่งอาจารย์ต้องปรับตัวให้ยอมรับและเข้าใจ นิสิตมากขึ้นด้วย เราต้องวางระบบให้ชัดเจนว่าอีก 5 ปี 10 ปี 20 ปี จะวางตำแหน่งคณะฯ ใด อย่างไร คณะฯ จะมุ่งเป้าให้มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากกลุ่มคู่แข่งในสายงานเดียวกันอย่างไร ตอนนี้คณะที่เริ่มหนีเราไปคือใคร คณะที่ตามเรามามีใคร คณะที่อยู่ระดับเดียวกับเรามีใคร

ถ่ายทอดประสบการณ์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

ถอดเนื้อหาจากบันทึกคลิปกิจกรรมโดย คุณสิรินทิพย์ กลิ่นจันทร์

ผู้บันทึกประสบการณ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงวิมล พันธุ์เวทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงศุภิมา ตันวิเชียร

ชวนคิดชวนคุย
ครั้งที่ 2/2564



ถ่ายทอดองค์ความรู้จากมุมมอง และประสบการณ์ผู้เกษียณอายุ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

วันที่ 6 ก.ย. 2564 เวลา 12.30-13.30 น. แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom

ถ่ายทอดหลักคิดสำคัญจากประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารงานในระดับมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งรองอธิการบดี

ข้อสำคัญ คือ ความอดทน ต้องอดทนให้มากขึ้น หากได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่
รับผิดชอบ สิ่งที่เราไม่เคยเรียนรู้มาก่อนต้องใช้เวลากับการทำงานนั้นมากขึ้น เริ่มต้นเรียนรู้จากคนรอบ
ข้าง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง เช่น จากประสบการณ์ที่ต้องไปคุมฝ่ายกฎหมาย เมื่อมีเอกสาร
เสนอมามาโดยอ้างถึงมาตราต่างๆ ในกฎหมาย สิ่งแรกที่ผมต้องถามหา คือ มาตรานั้นกล่าวอย่างไร
ช่วยสำเนาเอกสารมาตรานี้ มาให้ด้วยเพราะไม่รู้ว่าจะลงมาตราถูกหรือเปล่า หรือตีความถูกไหม หลังจากนั้น
ก็ต้องเริ่มเรียนรู้จากคนอื่น ฟังเยอะขึ้น แล้วก็มานั่งอ่าน นั่งเผื่อระบบ พอรู้และเข้าใจระบบงาน เรา
เขียน Flow ของงานขึ้นเอง พอเขียนแล้วก็รู้ว่าอันไหนที่เราต้องเข้าไปเรียนรู้ เพราะฉะนั้นเราต้อง
เริ่มตั้งแต่ว่า เขาร่างเอกสารทำยังไง ไล่ขั้นตอนไปตรงไหน แล้วอ่าน เริ่มอ่านหนักขึ้น ไม่รู้ไม่เข้าใจ
ที่ไหนก็ถามเจ้าหน้าที่ที่มาช่วยเรา พอถามเสร็จเอกสารไหนเราอ้างอิง ก็จะเอามานั่งอ่าน แล้วเรียนรู้
ประเด็นปัญหาหนึ่ง พอเรียนรู้แล้ว เราก็รู้ว่าเราถูกครอบงำโดยลูกน้องหรือไม่ ถ้าหลายคนเชื่อระบบเดิม
มาก มันก็จะนั่งอยู่อย่างนั้น เราต้องดูระบบขั้นตอนการทำงานว่าสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนไหนให้
กระบวนการทำงานดีขึ้น เร็วขึ้น เช่น กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ สิ่งที่สำคัญคือ ต้องอดทน
และต้องแม่นระเบียบ ข้อปฏิบัติ รู้ให้กระจ่างในงานของเรา อีกประเด็นปัญหาก็คือ บางเรื่องต้องจัด
ลำดับก่อนหลังให้ได้ เหมือนที่เราพูดกันตลอดว่า ด่วน ด่วนมาก ด่วนที่สุด ซุปเปอร์ด่วน (ไม่มีใครไม่ตี
ด่วนเลย) แล้วอีกนัยหนึ่งที่น่าห่วงคือ สายสนับสนุนเราเอง มหาวิทยาลัยดำเนินการล่าช้าไปนิดนึง ในการ
ทำเกณฑ์ตำแหน่งชำนาญการเชี่ยวชาญ ซึ่งยังไม่มีรายละเอียดมากพอ ก็ต้องฝากไว้ว่าหากอาจารย์ที่ลง
บริการวิชาการสู่สังคม ชวนบุคลากรสายสนับสนุนไปด้วย โดยให้เขาเข้าร่วมช่วยเรื่องเอกสารซึ่งเขา
สามารถใช้ขอตำแหน่งชำนาญการได้ การบริหารงานตรงนี้มีคนคงต้องคู่ขนานกันไป ทั้งสายวิชาการและ
สายสนับสนุนด้วย อีกประเด็นคือต้องนึกให้ออกว่า หากเกิดปัญหาแล้วถ้าเราจนแต้ม ใครจะเป็นที่
ปรึกษาเราได้ เมื่อเรารู้ว่าเกิดปัญหานี้ เราจะโทรหาใครเป็นคนแรก ใครเป็นลำดับ 2 ลำดับ 3 แล้วหนึ่ง
จากนั้นข้อมูลที่ได้จะวิเคราะห์อย่างไร บางเรื่องจำเป็นต้องตัดสินใจโดยหมู่คณะ จำเป็นต้องตัดสินใจโดย
ลักษณะรูปแบบของหมู่คณะ บางเรื่องจำเป็นต้องตัดสินใจด้วยตนเอง ก็ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง ต้องใช้
วิจารณญาณในการตัดสินใจว่าบางเรื่องถ้าต้องการให้เร็ว ก็คงต้องใช้ความสัมพันธ์จากภายนอกเข้ามา
ช่วย คณะคงต้องมองเทียบกับคู่แข่งเปรียบเทียบกับของเรา ว่าเราวางวางอันดับอยู่ตรงไหน แล้วเราคงต้อง
หลบหลีกเขาอย่างไรเพราะว่าเขามีทั้งคน เครื่องไม้เครื่องมือ มีเงินมากกว่าเรา เราคงต้องหลบหลีกเขา
พอสมควร และเราจะแทรกตัวขึ้นมาอย่างไร

ถ่ายทอดหลักคิดสำคัญจากประสบการณ์ทำงานด้านการเรียนการสอน การดูแลนิสิต การ
วิจัย และการบริการวิชาการ

การดูแลนิสิต เป็นเรื่องธรรมดาของนิสิตที่อยากให้เขาอยู่ใกล้เขา อยากให้เราฟังเขา อยากให้เรารับรู้
สิ่งที่เกิดขึ้น หรือเหตุการณ์อะไรต่างๆจากเขาทั้งหมด ประเด็นปัญหาคือ เราคงต้องวาง position ใน
ตำแหน่งที่เหมาะสม เพราะเรามีอาจารย์ที่รุ่นใกล้ๆ กับนิสิตมาก นิสิตบางครั้งก็ปิ่นเกลียวเหมือนกัน

ถ่ายทอดประสบการณ์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

ถอดเนื้อหาจากบันทึกคลิปกิจกรรมโดย คุณสิรินทิพย์ กลิ่นจันทร์

ผู้บันทึกประสบการณ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงวิมล พันธุ์เวทย์

และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงศุจิมน ต้นวิเชียร

ชวนคิดชวนคุย

ครั้งที่ 2/2564



ถ่ายทอดองค์ความรู้จากมุมมอง และประสบการณ์ผู้เกษียณอายุ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

วันที่ 6 ก.ย. 2564 เวลา 12.30-13.30 น. แบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom

คงต้องคุยกัน ยกระดับให้ต่างกัน อย่างชัดว่านี่คืออาจารย์ที่ดูแลคุณนะ ไม่ใช่เพื่อนคุณ แต่ช่วยอธิบายในเรื่องปัญหาของคุณ ดูแลสิ่งที่คุณทำไม่ได้ในหลายๆ เรื่องได้ นิสิตเข้าสู่วัยที่เป็นหนุ่มสาว จะต่างจากอาจารย์น้อยๆ ไม่มาก การดูแลนิสิตคือ ฟังเขา ว่าเขาต้องการอะไร แนวคิดของเขาจะเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ซึ่งจริงๆ ประเด็นหลักอาจจะมีอยู่ไม่มาก แล้วคงต้องถามว่า นิสิตเองเข้าใจในสิ่งที่เขาต้องการไหม นิสิตบางคนมาด้วยวิธีการที่คิดว่ามันถูกต้อง แต่จริงๆ ในสังคมรับไม่ได้ ว่ามันผิด นี่คือนิสิตวางตำแหน่งของตัวเองอย่างไม่ถูกต้องตั้งแต่ต้น เด็ก generation นี้จะเป็นแบบนี้ เขาจะทำแบบนี้ทำไมจะทำได้ ทำไมเขาทำแบบนี้แล้วถูกต้อง สังคมรับได้ สิ่งเหล่านี้คงต้องบอกว่า ให้อาจารย์ใจเย็นๆ แล้วนี่ เพราะเด็กรุ่นนี้จะไปเร็ว ต้องนิ่งแล้วค่อยๆ ฟัง ค่อยๆ พูดช้าๆ เป็นคนนิ่งฟังเยอะๆ พอเขาพูดจบ เราคงต้องถามว่า ทำไมคิดแบบนี้ หรือทำไมวางแผนแบบนี้ ทำไมคิดแค่นั้น คือ สิ่งสำคัญที่จะฟังเด็ก เรื่องงานวิจัยของนิสิตที่เราทำการเรียนการสอนอยู่ตลอด สิ่งหนึ่งที่เราเป็นกันมาโดยตลอด คือ เรากำหนดเนื้อหาให้เขาทำ แต่การกำหนดเนื้อหาให้นิสิตมาทำวิจัยในการทำ Special project นั้น อยากจะบอกว่าเราเองต้องให้ประสบการณ์การทำงานโดยตรงกับเขา ประเด็นก็คือต้องยอมรับว่าบางครั้งนิสิตทำไม่ได้ เราจะให้นิสิตทำได้แค่ไหน เราต้องการ key word ตรงไหนที่ให้นิสิตทำ เช่น ให้ใช้ปีเปิดเป็น คุณลักษณะแตกแยกของเซลล์เป็น เราคงต้องวางว่าต้องการผลการเรียนรู้เพียงเท่านี้ สำหรับนิสิตที่จะผ่านการทำ Special project นิสิตต้องมีประสบการณ์จากการทำงาน ส่วนการทำงานด้านเอกสาร จะพบนิสิตยุคปัจจุบัน จะใช้วิธีการตัดแปะเอกสารวิชาการ โดยดึงจากอินเทอร์เน็ตแล้วมาตัดแปะ ไม่เคยเอาเอกสารมาวางสัก 5 เรื่องแล้วอ่าน รวบรวมแล้วเขียนขึ้นใหม่

เรื่องการทำทุนการศึกษา อันนี้คงต้องเป็นเรื่องความสัมพันธ์ (connection) คงต้องคอยประสานงานกับผู้ให้ทุนอย่างสม่ำเสมอเรื่อยๆ ถ้าเราไม่ไปเจอเขาบ่อยๆ เขาคงควักเงินบริจาคยาก แต่ถ้าเราเจอเขาบ่อยๆ คุยกันง่ายหน่อย บางครั้งตอนจังหวะที่ผู้ให้ทุนมาที่คณะ เราคงต้องรักษาความสัมพันธ์ให้ดี รักษาในระดับที่ใกล้ตัวเขาแล้วเราจะได้จากเขาตลอด แต่ถ้าเรารักษาความสัมพันธ์ประเภทแบบเจอกันครั้งเดียว ปีนี้เจอกันครั้งสองครั้ง มันยากเหมือนกันนะที่จะขอเงินเขาเรื่อยๆ อยากให้มีการส่งผลการเรียนของเด็กแต่ละปีหลังจากรับทุนเขาแล้ว หรือส่งภาพ หรือส่งอะไร ที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับนิสิตที่ได้ทุนจากเขาบ้าง จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาลงทุนไปกับเด็กคนนี้แล้ว เด็กคนนี้เรียนดีขึ้น เด็กคนนี้มีพัฒนาการดีขึ้น เหมือนเขามีลูกอีกสักคน รายงานให้เขารู้ นั่นคือสิ่งหนึ่งที่เขาอาจมองว่า เขาลงทุนไปแล้ว เขาสร้างเด็กหนึ่งคน เขาจะ appreciate กับเด็กมากขึ้น เหมือนที่เรามีความรู้สึกกับลูกเรา

การบริการวิชาการ เราคงต้องใช้เวลาพอสมควรในการลงพื้นที่มากขึ้น แล้วคงต้องคุยกับคนในพื้นที่มากขึ้น ก็ต้องใช้เวลากับเขาพอสมควร ซึ่งสิ่งเหล่านี้คงต้องติดต่อกับเขาไว้ในทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร ถ้าเราอยากให้เขาร่วมมือกับเรา เราคงจะต้องติดต่อคนที่เขาจะคุย รักษาความสัมพันธ์ แล้วให้เขาเห็นสิ่งที่เขาได้รับ อย่างเป็นรูปธรรมว่าคืออะไรบ้าง

ถ่ายทอดประสบการณ์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ วัฒนชัยยิ่งเจริญ

ถอดเนื้อหาจากบันทึกคลิปกิจกรรมโดย คุณสิรินทิพย์ กลิ่นจันทร์

ผู้บันทึกประสบการณ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงวิมล พันธุ์เวทย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกสัชกรหญิงศุภิมา ตันวิเชียร

ชวนคิดชวนคุย
ครั้งที่ 2/2564