



SP
Live
or Let Die

23 กุมภาพันธ์ 2564

จิตภาพ แนวทาง
“สวนดุสิตจะอยู่รอดจริงหรือ?”

ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) ของคุณ
คุณ อ. ส. ที่ไม่ยอมแพ้ต่อความยากลำบาก
(The survival of the fittest) ไม่
ยอมแพ้ต่อความยาก

Dr. S. S.
๑๕ ม. ๖๕



จิตกาแพกับอธิการบดี รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน

“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ?

วันอังคารที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564

ณ ห้องประชุมชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย



รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผมอยู่ที่สวนดุสิตมาตั้งแต่ พ.ศ. 2516 เห็นมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงมามาก ได้เขียนหนังสือเรื่อง The Rise and Fall of Suan Dusit ซึ่งเป็นการเขียนความเป็นมาของสถาบันแห่งนี้ แต่ยังเขียนไม่จบ

ในตอนที่เราเรียนประวัติศาสตร์ แม้ทำให้รู้ความเป็นมาว่าเป็นเช่นไร พ.ศ. ไດเกิดเหตุการณ์ใด แต่การเรียนวิชาประวัติศาสตร์ กลับเป็นวิชาที่น่าเบื่อหน่าย พอไปเรียนต่างประเทศ ถึงได้รู้ว่าการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ ไม่ได้เรียนวิชาอดีต แต่สอนให้รู้จักทำนายอนาคต เพราะมีข้อมูลทั้งหลายเก็บไว้ ประวัติศาสตร์เป็นต้นเหตุของการเกิดรายวิชาโหราศาสตร์ ดาราศาสตร์ เป็นต้น แม้บางคนบอกว่า มันไม่ใช่วิทยาศาสตร์ แต่มันคือการเก็บรวบรวมข้อมูลเข้ามาเหมือนกัน รวมถึงวิชาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนเกิดจากวิชาประวัติศาสตร์ทั้งนั้น

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 ทรงให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์มาก เคยมีรับสั่งว่า “ทำไมไม่เรียนประวัติศาสตร์” สพฐ. จึงนำเอาวิชานี้ ใส่เข้ามาในการเรียน ประวัติศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยอนาคต เช่น สมัยพระเจ้าตากท่านออกไปตั้งหลัก ก่อนที่กรุงศรีอยุธยาจะแตก ท่านรู้ได้อย่างไรว่ากรุงศรีอยุธยาจะแตก ถ้าท่านไม่เคยมีประสบการณ์ได้เรียนรู้มาก่อนว่า เสียกรุงครั้งที่ 1 เสียกรุงเพราะอะไร แล้วครั้งที่ 2 นี้ถ้าจะเสียกรุง มันคงใกล้เคียงกับครั้งที่ 1 แน่ๆ เลย ท่านจึงนำพรรคพวกของท่านกว่า 500 คนตีฝ่าพม่าออกไปก่อน แล้วค่อยกลับมาใหม่

อีกคนที่เคยพูดเอาไว้ หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คือ จอห์น ฟอสเตอร์ ดัลเลส (John Foster Dulles) ซึ่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาในสมัยนั้น และเป็นผู้คิดทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ได้คาดการณ์ว่าถ้าประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นคอมมิวนิสต์ ประเทศอื่นจะทยอยเป็นคอมมิวนิสต์ตามไปด้วย เกาหลีใต้จึงพยายาม ห่มเทให้ เป็นประเทศทางเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่เป็นประชาธิปไตยแบบอเมริกาให้ได้ เพราะกฎโดมิโนคือ ถ้าตัวใดตัวหนึ่งล้มไป มันก็พากันล้มทั้งหมด

ต่อมา อัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) นักประวัติศาสตร์ ผู้เขียนหนังสือ Future Shock ที่ฮือฮามาก เมื่อ 40 ปีที่แล้ว กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงกลุ่มประเทศเกษตรกรรม เป็นอุตสาหกรรม และอีกเล่ม คือ หนังสือเรื่อง The Third Wave ที่เขียนเรื่องเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาครอบครองโลก ก็เป็นการเขียนจากข้อมูลในอดีตแล้วนำมาใช้เขียนหนังสือเหมือนกัน

ดังนั้น สิ่งที่เราเคยเรียนรู้จากประวัติศาสตร์ ต้องมีจุดล้ม จุดสะดุด เราสะดุดล้มเป็นเพราะอะไร เราต้องเรียนรู้จากจุดนั้น ในสมัยที่ผมมาทำงานที่นี่ สวนดุสิตสมัยนั้นมีการเรียกร้องให้เปิดปริญญาตรีมากที่สุดเลย ฉะนั้นจึงเกิดปริญญาชนิดหนึ่งขึ้นมา ที่เรียกว่า ประกาศนียบัตรอุดมศึกษา (ปอ.) สวนดุสิตจะมีเครื่องแบบรุ่นใหม่ คล้ายชุดนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป คือ เข้ตขาว กระโปรงสีดำ เป็นการเปลี่ยนแปลงเรียกร้องของนักศึกษา จากชุดวิทยาลัยครู (มีมาตั้งแต่ ปี 2504) เป็นชุดนักศึกษาประกาศนียบัตรอุดมศึกษา (ปอ.) ครั้งแรกมี 2 สาขา สังคมศึกษากับคหกรรมศาสตร์ จัดการเรียนที่ไต้ตันโพธิ์ เป็นเพิงอยู่ตรงนั้น ก่อนที่อาคาร 3 จะเสร็จ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่เจอ

พอ ปี พ.ศ. 2522 มีการปรับใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ให้สอดคล้องที่จะเปิดปริญญาตรีได้ ก็มีปัญหาในการสอนภาษาอังกฤษในวิทยาลัยครู ท่านภิญโญ สาธร รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้น ไม่ให้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยม ถือว่าเป็นภาษาอื่นไม่ใช่ภาษาพ่อแม่ ครูสอนภาษาอังกฤษตกงานกันเป็นแถว พวกครูภาษาอังกฤษต้องไปช่วยสอนโรงเรียนอาชีวะ เทคนิค หรือพาณิชยการ บางคนไปแล้วก็ไปเลย บางคนกลับมา ก็มีปัญหากเกิดขึ้นว่ามาแล้วจะอย่างไร และในช่วงนั้นมีการ

ศึกษาภาคสมทบเกิดขึ้นเยอะ ปัญหาครูล้นระบบเกิดขึ้นก็ถูกโจมตีอีก

ปี พ.ศ. 2527 เริ่มมี พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับที่ 2 ขึ้นมา ทำให้เปิดสาขาวิชาอื่นได้ ในการจะเปิดสาขาวิชาอื่นได้ จะต้องค่อยๆ เปิดเป็นอนุปริญญาก่อน แต่ที่เรามีปัญหาในสวนดุสิตมากที่สุด คือ เรามีนักศึกษาวิชาเอกคหกรรมศาสตร์จำนวนมาก เป็น 60% ของนักศึกษาทั้งหมด เป็นวิชาเอกที่ถูกโจมตีว่าล้นไม่มีงานทำ จะมีครูว่างงานเยอะที่จบจากสวนดุสิต ต้องไปทำอย่างอื่น เราแก้ไขด้วยการให้นักศึกษาคหกรรมศาสตร์ออก ให้ไปเรียนอนุปริญญาแทน แล้วแยกคหกรรมออก เป็น ผ้า อาหาร ประดิษฐ์ เพื่อลดชื่อไม่ให้เป็นคหกรรมศาสตร์ ในช่วงนั้นเราก็มีปัญหาในการปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาคน ฯลฯ แล้วพอเปิดอนุปริญญา เป็นผ้า อาหาร ประดิษฐ์ อาหารก็มีคนมาเรียนเยอะที่สุด ซึ่งเป็นพื้นฐานของคหกรรม สมัยอาจารย์ลำพองเป็นอธิการบดี ปี พ.ศ. 2528 เมื่อนักศึกษาไม่ค่อยมี จึงแก้ปัญหา โดยให้รับนักศึกษาชาย จึงเป็นปีแรกที่รับนักศึกษาชาย ซึ่งนักศึกษาชายไม่กล้าสมัคร ลังเล กลัว ปีนั้นมิ นักศึกษาชายไม่ถึงร้อยคน มีการสร้างห้องน้ำให้นักศึกษาชาย จึงมีห้องน้ำที่มีลานปัสสาวะ

ตอนนั้น ผมเป็นรองวิชาการพอดี เลยคิดว่าต้องเปิดสาขาอื่นที่เน้นความเข้มแข็ง จึงเปิดบริหารธุรกิจ วารสารและประชาสัมพันธ์ ที่เป็นที่นิยมเรียน วารสารและประชาสัมพันธ์ตอนนั้นจะเอาอาจารย์จากครุศาสตร์และภาษาไทยมาสอน แต่ผมคัดค้านไม่ให้สอน ถ้าทำอย่างนั้นจะไม่โต ทำอย่างไรจะให้อาจารย์สาขาเฉพาะเจาะจงลงมาอยู่ในหลักสูตรนั้น มี 1 คน ก็ยังดี แต่ไม่ให้อาจารย์โอนจากครุศาสตร์ (ซึ่งตอนนั้นว่างงานเยอะ) เข้ามาอยู่ในสาขาใหม่ที่จะเกิดขึ้น แล้วก็มีการจัดตั้งคณะวิทยาการจัดการเกิดขึ้นมาในช่วงนั้น พวกนี้มาเปิดเป็นวิชาเอกในคณะ จะมีวารสารและประชาสัมพันธ์ บัญชี การจัดการ และการตลาด ที่จะเป็น 4 ตัวหลักในคณะ แล้วเราก็นั่งค้านกัน ตั้งแต่เรื่องคนบติ ตอนนั้นก็มีคนเสนอหลายคน เราก็ด้านกันส่วนนึงจนกระทั่งได้ อาจารย์ปรางณี อารยศาสตร์ เป็นคณบดีคนแรกของคณะวิทยาการจัดการ ท่านไม่ได้จบมาด้านการศึกษา ท่านมาจากเทคนิคกรุงเทพ ทำให้ความคิดมันเปลี่ยน ได้อะไรใหม่ๆ ตอนนั้นรองวิชาการก็ถูกต่อว่าเยอะพอสมควร แม้กระทั่งคนที่จะมาคุมวารสารประชาสัมพันธ์ ผมบอกให้รับใหม่ ได้อาจารย์วนิดา ต้นนากัย

ตอนหลังย้ายไปอยู่ธรรมศาสตร์ (ตอนนี้เสียชีวิตแล้ว) อาจารย์อริยา เจริญสุข มาดูแล บัญชี อาจารย์ชินนิตร์ ชุมพพันธุ์รักษ์ มาดูแลการจัดการ ส่วนการตลาด เป็นใคร ผมจำชื่อไม่ได้ สี่ท่านนี้มาวางรากฐานให้วิทยาการจัดการ ส่วนอาจารย์สายครุศาสตร์ ที่จะมาสอน ต้องไปเรียนบริหารธุรกิจไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิตจึงจะสอนได้

ต่อมาก็จะเปิดสาขาท่องเที่ยวเกี่ยวกับโรงแรมได้อาจารย์นรินทร์ เหมรัชดานนท์ (ท่องเที่ยว) มาจากเทคนิคกรุงเทพ ส่วน ดร.นิภา วธวานิชกุล (โรงแรม) มาจากกรมการฝึกหัดครูติ่งมาช่วย ส่วนคนที่ไม่จบแล้วจะมาสอน ต้องฝากเรียนที่ธุรกิจบัณฑิตก่อน เพราะผมว่าการสอนจิตวิทยา คนที่สอนจิตวิทยาแล้วไปสอนจิตวิทยาธุรกิจ เอาทฤษฎีอะไรไปอ่าน เพราะไม่เหมือนกัน ต้องแยกกันให้ออก คือ ส่งคนไปเรียนเพิ่มเติมมาก จนอาจารย์ไสว อธิการบดีธุรกิจบัณฑิต ขอพบผมและถามว่าคิดอะไรอยู่ ผมก็บอก มันเป็นทางรอดครับ ไม่งั้นไม่รอด ถ้าเป็นวิทยาลัยครู ความคิดเดิมๆ แบบเดิม โบราณ มันไม่รอด นั่นเป็นที่มาของการใช้พื้นที่ธุรกิจบัณฑิตให้สวนดุสิตเช่า (คือ ที่ซอยระนอง 2 และซอยรางน้ำ) ผู้บริหารธุรกิจบัณฑิตยังตั้งคำถามอาจารย์ไสว ว่า ถ้าสวนดุสิตได้ ธุรกิจบัณฑิตจะเดือดร้อน ท่านพูดว่ายังงั้น แล้วก็เป็นอย่างนั้นจริงๆ เพราะตอนหลังๆ ที่ธุรกิจบัณฑิตมีปัญหาจนเราลงไปช่วย back up อยู่หลายเรื่อง นั่นคือสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงนั้น มีการเปลี่ยนแปลงมาก ตั้งแต่ปี 2527 มา

มีอีกหลักสูตรที่คนสมัครเยอะ คือ ออกแบบนิเทศศิลป์ ตอนนั้นมี นิเทศศาสตร์ กับนิเทศศิลป์คู่กัน ออกแบบนิเทศศิลป์ ได้อาจารย์ปราโมทย์ แสงพลสิทธิ์ มาสอน (จบ MFA ฟลิปปินส์) ทำให้ได้รูปแบบใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนใคร สิ่งที่เราทำตอนนั้นคือ ถ้ากล้าหักตอนนั้น หักได้ หักเลย เพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า ถ้าไม่หักตอนนั้น (Disrupt) เราจะไม่ทำอะไรตั้งหลักได้เลย เพราะทุกคนก็จะไปคิดแบบครูดิมๆ สิ่งที่เราทำ เราทิ้งห่างจากวิทยาลัยครูอื่นๆ ไปเลยในการเปิดหลักสูตรใหม่ขึ้นมา แม้กระทั่งการทำธุรกิจต่างๆ การเกิดธุรกิจต่างๆ ขึ้นมา เพราะเราเปลี่ยนทันที ผมใช้คำว่า Disruption มาก่อน ที่คำนี้จะเกิดซะอีก

พอถึง ปี พ.ศ. 2538 ยุบครุศาสตร์เหลือ 2 หลักสูตร (ปฐมวัยกับการศึกษา พิเศษ) จาก 11 หลักสูตร เพราะรู้อยู่แล้วว่าล้น หันมาเน้นเรื่องการทำอะไรให้คุณภาพเกิดขึ้นในสิ่งที่เรามี ในช่วงนั้นก็เสี่ยงเหมือนกันว่า ถ้าเราทำหลุดเมื่อไหร่

จะเสียอาจารย์ครุศาสตร์จำนวนมาก ถ้าหากงานให้ อาจารย์ครุศาสตร์ไม่ได้ ก็เสี่ยงโดน อาจารย์ครุศาสตร์ด่าอยู่ 2 ปี ถ้าเราไม่ทำแบบนี้ก็จะมีครุศาสตร์อยู่เยอะเกินไปจน กลายเป็นภาระ เราหักก่อนเลยครับ ปีนั้นเป็นช่วงที่มี พ.ร.บ.สถาบันราชภัฏ เราเตรียม การทุกอย่างพร้อม ช่วงราชภัฏ 10 ปี นั้นถือว่าเป็นช่วงที่รุ่งเรืองที่สุดของสวนดุสิตใน ยุคหลัง โดยคนอื่นตามเราไม่ทัน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดศูนย์การศึกษาทั่วประเทศ 23 ศูนย์ เมื่อเจอกับต้มยำกุ้ง วิธีการที่ดีที่สุด คือ การรักษาแรงงาน (คือ นักศึกษา) เอาไว้ที่สถาบันก่อน แทนที่จะปล่อยออกสู่ตลาดแรงงาน ตรงกับนโยบายของรัฐบาล พอดี ตอนนั้น นั่นจึงเป็นที่มาของ 54 อัตราข้าราชการ ซึ่งสำนักงานสถาบันราชภัฏ ให้สวนดุสิตโดยเฉพาะ เพราะสามารถดึงเด็กให้อยู่ในระบบอุดมศึกษาได้แทนที่จะ ปล่อยไปแย่งงานกันทำในตลาดแรงงาน ทุกแห่งประสบปัญหากับเศรษฐกิจตรงนั้น หมด ยกเว้นสวนดุสิตที่เจริญรุ่งเรืองเกิดขึ้น เพราะมี 23 ศูนย์ พวกอาจารย์ครุศาสตร์ ที่เคยมีปัญหา ก็เริ่มตั้งหลักได้ ได้สอน ไปคุมศูนย์ ไปสอนประจำต่างๆ ที่นั่นที่นี้ ในเงื่อนไข คำถามที่ตามมาคือ แล้วจะใช้อุปกรณ์เครื่องมืออย่างไร จึงเกิด Virtual Library ขึ้นมาในช่วงนี้ เราสามารถจัดการเรียนการสอนที่ศูนย์การค้าก็ได้ (เหมือน ในอเมริกา) ความรู้ไม่ได้อยู่ในห้องเรียน ตอนหลังจึงมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ school without wall เกิดขึ้น ก็คือ สิ่งที่เกิดขึ้นตรงนั้น เกิด Conference ขึ้นในช่วงนั้นเหมือนกัน เกิดโรงแรมสวนดุสิตเพลส กับโฮมเบเกอรี่ พัฒนาสูงสุดในช่วงนั้น สวนดุสิตเพลส นี้อยอมเสียเวลา 1 ปี เพื่อทุบและปรับปรุงโรงแรมใหม่ เปลี่ยนมุมห้องอาหาร ทำให้ ไม่เหมือนที่อื่น ช่วงนั้นมีนักศึกษาภาคปกติถึง 42,000 คน รวมทุกศูนย์ทุกระบบ มีบุคลากรรวมนักศึกษา 5 หมื่นกว่าคน ถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงได้ผู้บริหารดีเด่น เพราะมีแต่คนถามว่า บริหารงานได้อย่างไร

ถามว่า เราได้อะไร เราได้ศูนย์คอมพิวเตอร์กับสำนักวิทยบริการใหม่ ในช่วง นั้นเลย หลายคนก็ถามว่าผมคิดได้อย่างไร ตอบไม่ถูกเหมือนกันว่าคิดได้ยังไง แต่ประวัติศาสตร์ที่เรารู้มา คือ ถ้าไม่ยับมือไหว้ตายเมื่อนั้น เหมือนพระนเรศวร เงื่อนไขเหล่านี้คือเราไม่ได้ตั้งการ์ดเพื่อป้องกันตัวเอง แต่หันกลับไปสู้เลย เพื่อให้ได้ ด้วยความเข้มแข็งที่เรามี ด้วยความตั้งใจว่าเราต้องตั้งอยู่ให้ได้ ถ้าเราถอยหลัง ตั้งหลักเมื่อไหร่ มันจะจมหายไปเลย

พอมีคนจำนวนมาก ระบบบริหารจัดการคุมได้อย่างไร หลายคนมองไม่ออก แต่คุมได้ด้วยระบบบริหารจัดการ องค์กรจะเป็น flat organization แต่มันมีเครือข่าย เชื่อมโยงคุมกันในแต่ละส่วน โดยสายงาน มอบหมายไปแล้ว มีอำนาจในการคุม กันไป ในช่วงระยะหลังๆ เมื่อคนเรียนมากขึ้น หลายที่ก็ทำตามมากขึ้น โดยที่คนอื่น มาทำตามโดยเราไม่พัฒนาไม่หนีตัวเองเมื่อไหร่ เราก็จะถูกคนอื่นแซงเมื่อนั้น เช่น จูฬามาดูงาน Virtual Library เป็น 10 ครั้ง ดูแล้วทำจนประสบความสำเร็จ แล้วหาย จากเราไปเลย เขาแซงไปจนเปิดจามจุรีสแควร์ไปแล้ว มันก็จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ว่า เราหนีตัวเองไม่พ้น

พอถึง ปี พ.ศ. 2548 มี พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เห็นชัดคือชื่อดีกว่า เป็นสถาบันราชภัฏ แต่มองจริงๆ แล้วเป็นเส้นทางขาลงของสวนดุสิต เพราะทุกอย่าง สมบูรณ์แบบจนเต็มแล้ว rise and fall ทุกอย่างขึ้นแล้วถอยลง หรือไม่ก็คงที่ จนคน อื่นแซงไป จึงต้องหาทางพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับให้ได้ ในขณะที่คนอื่นกำลัง จะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เราเริ่มทำ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ) เสร็จแล้ว แต่ยังไม่ได้ออก รอให้ที่อื่นๆ เป็น พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย ราชภัฏก่อน ทำให้เราเข้าไปเกือบ 10 ปี ช่วงที่เป็น ม.ราชภัฏ เป็นช่วงที่พยายามจะ ปรับโครงสร้างของการศึกษาใน มหาวิทยาลัยทั้งหลาย เนื่องจากตอนนั้นมีคนเยอะ ขึ้น มาจากที่ต่างๆ จนเกิดความขัดแย้งมากขึ้น ต้องแก้ปัญหา ไม่เช่นนั้นไปเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับไม่ได้ ส่วนไหนที่มีปัญหาแยกออกมาเลย หรืออันไหนที่ไม่จำเป็น ก็ยุบไปเลย ลดจำนวนนักศึกษาลง ปรับในบางส่วน คณะวิทยาศาสตร์ใหญ่เกินไป แยก คหกรรมเป็นโรงเรียนการเรือน แยกเป็นโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ แยกโรงเรียนสาธิตละอออุทิศออกจากครุศาสตร์ ศูนย์ปฏิบัติการอาหารนานาชาติ โฮมเบเกอร์เป็นหน่วยงานอิสระ ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ สร้างแต่ละจุดให้เป็นจุดที่ เข้มแข็งขึ้นมา

ในขณะเดียวกันที่เคยมีจำนวนนักศึกษาเยอะๆ แล้วลดจำนวนลงจะทำ อย่างไร ตอนนั้นครุศาสตร์ก็เดือดร้อน เพราะคนเยอะกว่าหน่วยงานอื่น พอดีเป็น จังหวะดีที่โครงการ รบป. 1 เกิดขึ้น มีจำนวนนักศึกษา 29,000 กว่าคน จากเริ่มต้น การยอมรับยากมาก จนเมื่อนักศึกษาจบ 6 ปีกว่าๆ ได้ใบรับรอง ใบประกอบการสอน

แล้วนำไปทำใบประกอบวิชาชีพได้ ทำให้เกิดการยอมรับ อันนี้เป็นความร่วมมือในการพัฒนาอย่างแท้จริง จากนั้นเราจึงคืนกลับเป็นทุนการศึกษาให้กับบุคลากรได้ไปศึกษาต่อ เงินมาจากโครงการนี้ที่สำเร็จ พอเราตั้งหลักได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงพร้อมจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างแท้จริง

ปี พ.ศ. 2558 - 2559 เสนอ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรามีตัวตนของเราเอง ทำอย่างไรจะลดความขัดแย้งให้ได้ ความขัดแย้งมีมาตั้งแต่เรามีคนเยอะๆ แล้ว ยุบศูนย์ คนกลับมารวมกัน เกิดความขัดแย้ง ทำอย่างไรจะควบคุมได้ ต้องลดความขัดแย้งลงให้ได้ ในปัจจุบัน จำนวนคนไม่ได้ลด แต่ลดจำนวนนักศึกษาแต่บุคลากรที่เป็นอาจารย์ถ้าสร้างความขัดแย้งเมื่อไหร่ เราต้องทำอะไร จึงต้องใช้ disruption ในรอบที่สองในช่วงนี้ ที่ผ่านมาใช้การประนีประนอมมามาก คุณไปอยู่ตรงนั้นตรงนี้ คุณมีความเก่งอยู่แล้ว แต่ความเก่งเฉพาะตัวช่วยอะไรไม่ได้ถ้าไม่ช่วยกัน ความเก่งมันจะเก่งกว่านั้นจริงๆ ถ้าเราช่วยกัน

ฉะนั้นเราต้องนึกถึงพื้นฐานดั้งเดิม เรามาจากที่ไหน มาอย่างไร ถ้าคุณเข้าใจที่มาว่ามาอย่างไร ก็ต้องถามว่า แล้วจะไปอย่างไร ถ้ามีที่มาที่แตกต่างกัน วันที่มามีอะไรติดมา วันที่มาไม่มีอะไร พอเริ่มมันคงในวันนี้ คุณกลับทำลายตัวตนคุณอย่างนั้น หรือ ผมยังนึกถึงที่มาที่ทำให้มาอยู่ที่สวนดุสิต ต้องทำให้พัฒนาขึ้น นั่นคือเราต้องทำให้ผืนดินที่เราอยู่นั้นมีคุณค่าให้ได้ ไม่ใช่มาเพื่อตักตวงผลประโยชน์ของตนเองแล้วไปทำไม้คืนกลับให้ที่มาไม่ได้หรือครับ ท่านจะสังเกตนะครับในหลายๆ ส่วน ผมคืนกลับให้ที่กำไร ที่เป็นส่วนที่ทำได้ ผมคืนกลับให้ทั้งนั้นเลย เป็นสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นอะไรต่างๆ ทำให้ทั้งนั้น ก็ได้แต่ยกเฉพาะอาจารย์หรือผู้บริหารหรือแม้กระทั่งคนงานก็ยังทำให้ แพลตของคณงานนี้สร้างให้ก่อนเลย เพราะคณงานเป็นวิธโรคเยอะเนื่องจากอยู่กันแออัดมากเลย เดินผ่านห้องนอนของบ้านนี้ เพื่อไปอีกบ้านนี้ ก็เลยทำให้จนเป็นปัจจุบันนี้

ที่เล่าให้ฟัง ไม่ใช่ผมเก่ง แต่อยากให้มองความคิดต่างหาก เพราะมันจะเป็นตัวสะท้อนอะไรหลายอย่าง การรักษาแผ่นดินที่เรายืนอยู่ให้ดีที่สุดนั่นคือความเก่งของเราเอง ใช่ครับ แต่ถ้าเราทำให้แผ่นดินนี้ให้อยู่ไม่ได้ เพราะเราคิดว่าเราเก่ง เรามีชื่อเสียง มันเป็นเรื่องที่ผิดปกติ ถ้าเราทำให้สวนดุสิตเจริญได้ พัฒนาได้ เติบโตได้ นั่นคือ

ความเก่งของเราเอง ที่ทำอะไรต่างๆ เหล่านี้ ท่านลองคิดว่าจะครบสมัยนี้ ท่านอธิการ
คง ต้องการจะให้รวมศาลจาก 7-8 ศาลในสวนดุสิต เข้าเป็นศาลเดียว แต่ไม่มีใครทำ
ท่านมาพบกับคนคริสต์อย่างผมว่า ให้ทำน้อย ผมทำให้สำเร็จ ทำให้ดีด้วย สมบูรณ์
แบบที่สุดด้วย จนบอกว่าหลวงปู่จะไม่รักคนอื่นเท่าผมเลย ผมสองคนกับอาจารย์ลิขิต
ไปช่วยจัดการเลือกทั้งศาล เลือกทั้งพื้นที่ อะไรรออยู่ตรงไหน เดิมอยู่ตรงไหน เชื่อกัน
ให้แน่ๆ นั่นคือวิธีคิดว่า ทำไมถึงต้องทำตรงนั้น

พอมาถึงตอนนี้ ในความเป็นมาของสวนดุสิต เจอมาหลายปัญหา นี่ยังไม่นับ
ปัญหาสิ่งแวดล้อมข้างเคียง ปฏิวัติ รัฐประหารที่ไร เดือดร้อนตลอด ยิ่งกันข้างหน้านี้
เลย ตั้งแต่ตุลา 16 แล้วยิ่งกันตรงนี้นี่นั่น (สื่แยกการเรือน) คราวนี้ก็หันมาว่าจะทำ
อะไรอย่างไรที่จะอยู่ให้รอด การอยู่ไปวันๆ ก็คือการอยู่แบบไม่มีอนาคต การอยู่แบบ
มีอนาคต ต้องมองว่า แล้วมันจะอยู่รอดได้ไหม ในความเชื่อมั่นของผมในส่วนนี้แล้ว
ความเป็นคนสวนดุสิตเอง มันทำให้สวนดุสิตอยู่รอดมาหลายยุคหลายสมัยแล้ว
นั่นคือทำไมถึงพยายามผลักดันให้เรียนวิชาความเป็นสวนดุสิต มันสอนอะไรเรา
ในส่วนตรงนี้ เรามายู่สวนดุสิตนี้ สวนดุสิตก็เป็นสวนดุสิต แล้วก็ใช้ชื่อนี้มาโดยตลอด
เพียงแค่เอาราชภัฏออก เพราะเราไม่ได้อยู่กลุ่มเค้าแล้ว ตรงนี้เป็นพระราชวังสวนดุสิต
มาก่อน แล้วก็มาเป็นวังสวนดุสิต สวนสุนันทานั้นเป็นแค่สวน เป็นสวนในสมัย
รัชกาลที่ 5 ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ซื้อพื้นที่ที่ต่อจากพระราชวัง
สวนดุสิตเพื่อทำสวนป่าแบบยุโรป หม่อมหลวงปิ่นเป็นคนตั้งชื่อสวนดุสิต ตอนเป็น
วิทยาลัยครู ปี 2504 นั่นคือส่วนหนึ่งที่เรารู้จักจากความเป็นมาแล้วเราก็ตอบคำถาม
ความภาคภูมิใจอยู่ที่นี้ ความเป็นหนึ่งของเรามาอยู่ตรงนี้

ถ้า 4 ปีข้างหน้า ผมตอบได้เลยว่าจะอยู่อย่างไร แต่ถ้าเป็น 10 ปีข้างหน้า
บางทีก็ตอบลำบากเหมือนกันว่าจะไปยังไง แต่ถ้าถามว่าต้องมองเพื่อให้เค้าหรือเปล่า
(ที่ท่านสุขุมถามบ่อยๆ) พอหมดสมัยผมใน 3 ปีข้างหน้า แล้วคนต่อไปจะทำอะไร
อย่างไร อย่างน้อยๆ สมัยผมจะปลูกฝังอะไรไว้ส่วนหนึ่ง ผมจะได้มาเดินเล่นใน
สวนดุสิตได้ เพราะสวนดุสิตเหมือนบ้านหลังที่ 2 แล้ว เพราะถ้านับเวลาที่มาอยู่
สวนดุสิตแล้ว ภรรยาที่บ้านจะให้ออกมาอยู่ที่สวนดุสิตอยู่แล้ว

พอดีกับที่ท่านสุขุมให้หัวข้อนี้ คือ จะอยู่รอดจริงหรือ จริงครับ อยู่ได้ จะอยู่
รอดได้สิ่งที่ต้องมอง คือ

1. ทิศทางผู้บริหาร ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะทำอะไร ต้องกำหนดให้ได้ ไม่ใช่แล้วแต่วาสนา คุณจะเป็นผู้นำเค้านั้นต้องกำหนดทิศทางให้ได้ จึงเป็นที่มาของคำว่า Direction Small but Smart กำหนดไว้แบบนี้แหละ 4-5 ปีข้างหน้าคุณอยู่ได้ ตอนนี้จะใช้แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ไม่ได้แล้ว ต้องขึ้นมา ไปแบบนี้แหละ เพราะฉะนั้นทุกคนก็ต้องฟังไว้ (พูดยาวๆ นี่ ยุบไปเยอะแล้วนะครับ ไม่ต้องพูดยาว) บอกให้ทำแบบนี้ เรายังก็ต้องไปยั้งๆ หลักสูตรทั้งหลายบอกให้พัฒนามาแบบนี้ มีปัญหาแบบนี้ ยุบไปเลยไม่ต้องเปิด เอาแบบนี้ ไม่ใช่เวลาที่จะมานั่งฟังเหตุผล Brain storm ตอนนี้ไม่ต้องมีแล้ว นี่คือทิศทางที่จะต้องกำหนดในอนาคต แต่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการชี้ทิศทาง ทิศทางที่สำคัญ และวางยาวไปเพื่ออนาคตให้ได้ อีกสิ่งที่จะทำให้ได้ เป็นแลนด์มาร์คของสวนดุสิตให้ได้เลย คือ ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนสาธิตกับคณะครุศาสตร์ เวลาที่ไปฝึกปฏิบัติการ ต้องฝึกใน รร.สาธิตให้ได้ ในเมื่อ รร.สาธิต ก็เหมือนสถานประกอบการ เพราะเก็บค่าเล่าเรียนต่างหาก เพราะฉะนั้นเมื่อไปฝึกสอนก็ไม่ต้องเรียกฝึกแล้ว ต่อไปนี้ ไปเป็นครูไปเลย แล้ว รร.สาธิตจ่ายเงินเดือนให้ แต่ไม่จำเป็นต้องจ่ายเต็ม เนื่องจากว่ายังไม่จบ ทำให้เป็นชีริสสทกิจศึกษาตามนโยบายให้สมบูรณ์แบบให้ได้ จากสหกิจศึกษาที่ราชมงคลไปเอาแบบจากเยอรมันมาทำ เราทำของเราเองที่เป็นแลนด์มาร์คตรงนี้ทำขึ้นมาได้มัย เราสร้างตัวนี้ขึ้นมาให้เป็นเงื่อนไขนี้ ต่อไปเราก็สามารถทำตรงนี้ได้ เงินจ้างบุคลากรที่เราเอามาจ้างครูใหม่ๆ อยู่เรื่อยก็จ้างเด็กเรานี้แหละเข้าไปทำ เพราะเด็กเราก็ฝึกอยู่ตรง รร.สาธิต แล้วถ้าเด็กเราต้องไปทำงานที่อื่น คนอื่นก็มาดึงเราไปได้ เราไม่ต้องไปทำเป็นสินค้าวางขายในตลาด แต่ผู้ซื้อต้องมาเจาะจงซื้อที่เรา ฉะนั้นทำแบบนี้เลยเป็นเป้าหมายที่จะต้องชี้ให้ทำได้ เพราะฉะนั้นคนปติคณะครุศาสตร์คนใหม่จะต้องชี้ว่าเอาแบบนี้ คนที่ให้นโยบายเอินย้อย ไม่เอาต่อไปโรงเรียนการเรือนก็จะลงไปทำแบบนี้เหมือนกัน เอาตรงนี้ก่อน ไม่งั้นไม่รอดนะครับ เหมือนกับที่รับนักศึกษา ไม่ต้องทำตามกระบวนการ ตามเงื่อนไข แต่ให้ท่านสุขุมไปทำเลย รายวิชา GE ก็ให้ไปพัฒนามา ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่เคยสอน เพราะสอนแล้วไม่ได้เรื่องเลย คราวนี้มันก็จะมีความเข้มข้นว่าต้องเปลี่ยน concept ใหม่ๆ

ทิศทางของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหลักในการอยู่หรือไป เป็นเงื่อนไขอันหนึ่ง ถ้าผู้บริหารชี้ไม่เป็น เจาะจงไม่ได้ ไปไม่ได้ ต้องทำให้ได้ ต้องมั่นใจในศักยภาพของการที่ตัวเองมีเครือข่าย มีบารมีที่จะทำ ถ้าไม่มีเครือข่าย ไม่มีบารมี ชี้จนนิ้วกุดก็ยังทำไม่ได้ คุณต้องหัดสร้างบารมีที่จะทำ เพราะฉะนั้นปัจจุบันนี้ไปได้แล้วถ้าเป็นฐานที่ดี คุณหัดฝึกที่จะทำหน้าที่ลักษณะนั้นแล้วมันจะไปได้ดี การต่อสู้ที่ดีที่สุด คือ ศูนย์ลำปาง ต่อสู้พาดฟันอย่างดุเดือดเลย คำสั่งยุบก็ออกแล้วด้วย คำสั่งย้ายคนก็ออกแล้ว เขาต่อสู้จนเติบโตมาใหม่อีกครั้งนี้อย่างเข้มแข็งในปัจจุบัน จะยกฐานะเป็นวิทยาเขตเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ยังไม่ไว้วางใจ รอให้ค่อยๆ พัฒนาขึ้นไปอยู่ตัวอีกนิดนึง มันจะเป็นจุดเด่นของศูนย์ทางภาคเหนือได้เลย

2. ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) ของบุคลากรในองค์กร เพราะความเป็นหนึ่งเดียวกัน จะทำให้เกิดรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในโครงสร้างที่เราได้อยู่ (The survival of the fittest) สวนดุสิตเคยได้รับการยอมรับจากที่ต่างๆ มาแล้วถึงความเป็น Unity เดียวกัน เราไม่ด่ากันเองข้างนอก อยู่ข้างนอกไม่เคยวิจารณ์กันเอง อยู่ข้างนอกต้องดีหมดแต่อยู่ข้างในค่อยมาคุยกัน การศึกทั้งหลายเอาไปรบกันข้างในทำให้มันนิ่ง แต่ข้างนอกไม่ต้องไปรบกัน ต้องลงกันให้ได้ อยู่ด้วยกันต้องช่วยกัน เราล้มความเป็น Unity ไปหลายครั้งหลายหน อาจจะเพราะเรามาจากหลากหลายมากขึ้นก็ได้ทำให้เราล้มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันบนพื้นฐานการต่อสู้ร่วมกัน สมัยแรกๆ ที่โรงแรมสวนดุสิตเกิดขึ้นมาใหม่ๆ ผู้บริหารลงมานั่งกินต้มยำซี่โครงไก่ร่วมกัน มานั่งเฝ้าโรงแรมสวนดุสิต ว่าคืนนี้จะมีคนมาใช้กี่ห้อง ท่านลำปางจะโทรมาถามตรงนั้นมันเป็นต้นแบบได้ มันอยู่ที่เราร่วมกัน ไม่เคยเกี่ยงงานกัน เป็น Unity เดียวกัน แล้วเราจะได้ภาพรวมที่สุดว่าเราจะไปอย่างไร

3. คุณภาพของผลผลิตกับกระบวนการคิด ต้องทำให้เกิดคุณภาพและกระบวนการคิด การรู้จักบุญคุณของคนที่ช่วยเหลือองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น ใครที่ทำอะไรช่วยเหลือสวนดุสิต เราตอบแทนกลับให้หมดเลยโดยที่ไม่ได้เรียกร้องอะไร ถ้าเค้าช่วยเหลือองค์กร ช่วยพัฒนา เราทำให้หมดทุกอย่าง เป็นวัฒนธรรมของเราในการรู้จักบุญคุณคน ถ้าเขาช่วยเหลือสวนดุสิตมา เราก็จะดูแลเขาให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้ ทุกวันนี้เรายังดูแลอิการบติเก่าๆ ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือ

อะไรต่างๆ อาจารย์ก็เหมือนกันเราก็ดูแลให้ เค้าไม่ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับผม
อย่างเดียว เค้าทำให้กับสวนดุสิต ทั้งเค้าไปแล้วไม่ดูแลเค้า เค้าจะทำยังไงต่อไป
ช่วงเวลาที่เค้าทำงานให้กับสวนดุสิต เค้าก็ทุ่มเทให้ พอเค้าหมดอำนาจ หรือเกษียณ
ไปแล้วเค้าอยู่ยังไง อันนี้คือความโลภ ถ้าเรารู้จักตรงนี้ได้ Mind Set เราจะเปลี่ยน
ไปถ้าเราคิดถึงคนอื่นก่อนที่จะคิดถึงตัวเอง ถ้าคิดแต่ตัวเองก่อน มันเห็นแก่ตัวเท่านั้น
ถ้าคิดถึงคนอื่นก่อนความรู้สึกที่ดีมันจะเกิดขึ้น ความคิดบวกมันจะเกิดขึ้นทันทีเลย
ถ้าคิดถึงแต่ตัวเองก็จะไม่เกิดความคิดบวก มีอย่างหนึ่งที่เราส่งเกตดู อาจารย์ทั้งหลาย
ถ้ามีลูกเล็กเมื่อไหร่แล้วสนใจลูกมากกว่างานในมหาวิทยาลัย จะไม่ดึงขึ้นมาทำงาน
ในระบบของบริหารเลยทันที ให้โอกาสคุณไปทำอย่างนั้นก่อนจนกว่าคุณจะทำพร้อม
ไม่มันแบ่งเวลากันไม่ได้ มันทำไม่ได้ ถ้าถามว่าครอบครัวสำคัญมั๊ย ก็ต้องสำคัญ
สำหรับบางส่วน งานของมหาวิทยาลัยก็สำคัญแต่คนที่ยังไม่มีก็ต้องมาช่วยกันก่อน
คนโสดจะเสียเปรียบ เพราะต้องถูกใช้งานก่อน คนมีครอบครัว มีลูกเล็กใช้งานที่หลัง
หรือไม่ใช้เลย

ถ้าทำทั้ง 3 ข้อได้ เราจะสร้างความเข้มแข็งของตัวเองได้ ในส่วนที่เป็น
สวนดุสิต เราจะมองส่วนต่างๆ ด้วยอารมณ์คิดบวก ความคิดต่างๆ ก็จะเกิดขึ้น ถ้าคิด
บวกเมื่อไหร่จะเกิดความหลากหลายมากขึ้น ถ้าคิดลบ จะซ้ำซาก จำเจอยู่อย่างนั้น
ว่ามันเป็นไปไม่ได้ เพราะฉะนั้นถ้าคิดถึงแต่ตัวเองเมื่อไหร่ ทฤษฎีถูกทำซ้ำจะเกิดขึ้น
ทันทีเลย มันจะย้อนกลับไปสู่ในส่วนที่เคยเสียหายมาแล้ว มันเคยพลาดมาแล้ว มันก็
จะย่ำอยู่ตรงนั้น ถ้าคิดบวกเมื่อไหร่ มันจะก้าวไปอีกแบบทันที ความคิดใหม่ๆ มันก็
จะเกิดขึ้น ข้อมูลใหม่ๆ มันก็จะเกิดขึ้น ไม่มีสิ่งไหนที่จะต้องห่วงเอาไว้เป็นของเรา
ทุกอย่างเป็นของสวนดุสิต ถ้าคิดได้แบบนั้นมันก็จะทำให้สวนดุสิตมันเติบโตขึ้นมา
ยังงี้ก็อยู่ได้

มีอีกส่วนหนึ่ง สรุปรมาจาก ดร. สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ กล่าวว่ามหาวิทยาลัย
จะอยู่รอดได้ ต้องกลับไปสร้างคุณค่าของมหาวิทยาลัย นั่นก็คือความรู้ของ
มหาวิทยาลัยบวกกับประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นต้นทุน บวกกับทักษะ
ที่จะพัฒนานักศึกษา อันนั้นคือความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย ซึ่งก็ตรงกับที่เรา
พยายามทำอยู่ทุกวันนี้ อยู่ที่ตัวท่านเองว่าจะเลือกที่จะทำ หรือเลือกที่จะไป ท่านเอา

ประวัติศาสตร์เป็นตัวตั้งแล้วท่านจะพบ ผมเล่าประวัติศาสตร์ให้ฟัง เพื่อเอาไปยันกับอนาคตให้ได้ คราวนี้เหลือแต่ท่าน ท่านจะเลือกรับฟังประวัติศาสตร์ไว้อย่างเดียวก็แล้วแต่ท่าน แต่ถ้าท่านรับฟังประวัติศาสตร์ แล้วไปถึงในอนาคตได้ มันก็จะไปได้อีกขึ้นอยู่กับตัวท่าน อนาคตคือสิ่งที่ซ้อนอยู่กับปัจจุบันเสมอ มันไม่ได้หนีห่างไปแบบแต่ก่อนเลย เดียวนี้มันเร็ว เดียวเดียวเท่านั้น ดังนั้น อย่าช้า งานทุกอย่างก็จะพัฒนาไปได้

ถอดความโดย ดร.ชัยชนะ โพธิวาระ
ที่ปรึกษาอธิการบดี



เมื่อ “ผู้บริหาร”
ตอบโจทย์...!



จากการจัดกิจกรรมจิตกาแฟกับอธิการบดี
รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน

“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ?

ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

ประเด็นจากอธิการบดี	วิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์
1 – สิ่งที่เราต้องเรียนรู้ – ประวัติศาสตร์ของ ม. – จุดลม จุดสะดุด – ปรับเปลี่ยน – เพื่อความสำเร็จ 	– การเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามยุคสมัย – ใช้ผลของการเรียนรู้ + ศักยภาพ (ของ ม.+ คน) เป็นแนวทาง – ในการดำเนินงานให้อยู่รอด 
2 – พรบ. ม.สวนดุสิต กับ <u>ความเป็นตัวตนของตนเอง</u> – การยุบคนมารวมกันเกิด – ความขัดแย้ง – การประนีประนอม, – ความเก่งเฉพาะตัวช่วยไม่ได้	– จากรายงานผลการดำเนินงาน ของ คณะ โรงเรียน สถาบัน สำนัก ม.สวนดุสิต ประจำปีงบประมาณ 2563 เสนอที่ประชุมสภา ม. ครั้งที่ 12/63 (เมื่อ ศ. 18 ธ.ค. 63)*
3 – คนจำนวนมาก แต่่นศ.ลดลง – ระบบบริหารจัดการคุม – ได้อย่างไร – มั่นใจในศักยภาพของตัวเอง – และความเป็นหนึ่งเดียวกัน – จะได้ภาพรวมที่สุดว่าเรา – จะไปได้อย่างไร	– การมีเครือข่ายเชื่อมโยง – คุมกันไปในแต่ละส่วนงาน – การมีรูปแบบที่เหมาะสมใน <u>โครงสร้างที่เรามีอยู่</u> 



จากการจัดกิจกรรมจิตกาแพกับอธิการบดี รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน

“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ ? (อ. 23 ก.พ. 64)

ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี ให้วิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์อธิการบดี

ในส่วนงานของท่าน (รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร)

ในส่วนงานของรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

- ระบบบริหารทั่วไป (7 กอง  กองกลาง /กฎหมาย/ คลัง/ นโยบายและแผน/ บริหารงานบุคคล/ อาคารและสถานที่/ ประชาสัมพันธ์)
- ควบคุมดูแล (หน่วยงาน)  สำนักกิจการพิเศษ/ สวนดุสิตโฮมเบเกอร์/ ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์/ สวนดุสิตโพล/ สถาบันขงจื้อ/ สนง.บริการอาคารวิทยาศาสตร์+บัณฑิตวิทยาลัย/ ศูนย์การเรียนรู้และวิจัยท้องถิ่นพิษณุโลก และบริษัทโรงสีข้าว สวนดุสิต จำกัด

- นำผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ประจำปี 63 สรุป+วิเคราะห์ ดำเนินงานต่อเนื่องกับแผนในอนาคตให้ สอดคล้องกับ SDU Directions กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว



แผนภาพแสดงโครงสร้างองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
(หน้า 8)

- การเชื่อมโยงบูรณาการกับที่ปรึกษาอธิการบดี + รองอธิการบดี + คบม. + เครือข่ายต่างๆ





ถอดบทเรียนจากประวัติศาสตร์สวนดุสิต

“I believe that the more you know about the past, the better you are prepared for the future.”

Theodore Roosevelt

ดร.สุวมาลย์ ม่วงประเสริฐ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผลจากการพัฒนาของสวนดุสิตที่ผ่านมาทำให้เกิดการเรียนรู้ว่าสวนดุสิตไม่เคยอยู่นิ่ง เตรียมการเพื่ออนาคตตลอดเวลา โดยเฉพาะในเวลาจำเป็นที่จะต้องปรับตัวซึ่งแนวทางการอยู่รอดมักจะถูกออกแบบในลักษณะที่ “ไม่เหมือนใคร” อยู่เสมอ

วันนี้ทิศทางของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน SDU Directions: Small but Smart เป็นเรื่องที่ชาวสวนดุสิตทุกคนต่างพูดถึง และอ้างอิงเสมอเมื่อขออนุมัติโครงการหรือดำเนินการใดๆ แต่เป็นเรื่องที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการพัฒนาองค์กรในทิศทางใหม่ที่ต้องรุกและเร็วคงขับเคลื่อนไปไม่ได้ถ้าไม่ให้คุณค่ากับกลไกสำคัญนั่นคือบุคลากรทุกระดับ

SMART LECTURER

งานวิชาการที่จะต้องปรับตัวเพื่อตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption จะต้องครอบคลุมในเรื่องหลักสูตรรูปแบบใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เฉพาะสมรรถนะที่จำเป็นเท่านั้น หลักสูตรจึงต้องยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนวัยต่างๆ มาเรียนได้ตลอดเวลาที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากหลักสูตรที่ต้องแปลงโฉมแล้ว รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต้องปรับอย่างรวดเร็วเช่นกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและอยากเรียนซึ่งนำไปสู่การมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมได้ ทั้งสองเรื่องนี้จะไม่สามารถปรับได้เลยหากไม่มีการสร้าง New Mindset ทักษคติแบบใหม่ แก่บุคลากรสายวิชาการ

การจะสร้างบัณฑิตให้ออกไปสู่โลกกว้างเพื่อแก้ปัญหา (Problem solving) ปรับตัว (Adaptability) มีภาวะผู้นำ (Leadership) หรือสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ (Creativity Innovation) อาจารย์ต้องปรับทั้งแนวคิดและวิธีการสอนของตนเองให้ได้ก่อน (Before changing others change yourself cause change starts with drops not from the ocean : Deepesh,2017)

SDU Smart lecturer model จะถูกสร้างและนำมาใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่งผลสัมฤทธิ์ไปถึงนักศึกษา สร้างบัณฑิตคุณภาพยุคใหม่ของ มสศ.



บทวิเคราะห์การนำเนื้อหาจากกิจกรรม
จิตกาแฟกับอธิการบดี
รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ในหัวข้อ
“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ?
มาปรับใช้กับฝ่ายกิจการนักศึกษา

รศ.พัชรี สวนแก้ว

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

จากการที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมจิตกาแฟกับอธิการบดี รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ในหัวข้อ “สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ? ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 นั้น มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ในการมองอนาคตของสวนดุสิต ท่านอธิการบดีให้ความสำคัญกับการพิจารณาประวัติศาสตร์ เพื่อให้เราสามารถคาดการณ์อนาคตของมหาวิทยาลัยได้ จากการเรียนรู้ว่า ที่ผ่านมาระยะเวลาที่ผ่านมาเรามีอุปสรรคตรงไหน จะแก้ไข และเดินหน้าต่อไปอย่างไร ในการนี้ ฝ่ายกิจการนักศึกษามองว่า หากหน่วยงานจะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้สวนดุสิตไปต่อได้จะต้องปรับแนวทางการทำงานของตนในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายกิจการนักศึกษาต้องมีการปรับทิศทางการบริหารงานเชิงรุก กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดแผนการทำงานที่มีลักษณะ Direction : Small but Smart ด้วยการแบ่งแผนการทำงานภายในหน่วยงานของตนออกเป็นระยะยาว คือ แผนภาพใหญ่ในอนาคต เช่น ภาพรวมแนวทางการดูแลนักศึกษาในอนาคต และระยะสั้น คือ แผนการทำงานในปัจจุบันที่ควรกำหนดเป็นรายปี เช่น กระบวนการจัด และดูแลกิจกรรมของนักศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้ทิศทางการทำงานสอดคล้องกัน โดยผู้บริหารจะต้องประสานการทำงานแบบเครือข่ายเชิงรุกร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทิศทางการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

2. ฝ่ายกิจการนักศึกษาต้องสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ต้องมีการประสานความเข้าใจ ทิศทาง ปัญหา และกระบวนการทำงานระหว่างบุคลากร อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะ ศูนย์ วิทยาเขต สภา และองค์การนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และไม่นำไปสู่ความขัดแย้งในอนาคต โดยผู้บริหารจะต้องเป็นฝ่ายริเริ่มสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน เช่น จัดให้มีการพูดคุยในประเด็นการทำงานร่วมกันเป็นรายสัปดาห์ และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์ภายในมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม และรวดเร็ว

3. ฝ่ายกิจการนักศึกษาต้องยกระดับคุณภาพของผลผลิตกับกระบวนการคิด กล่าวคือ ต้องมีการปรับ Mind Set ใหม่แบบคิดบวกของผู้บริหาร และบุคลากร โดยทุกคนต้องเริ่มคิดถึงคนอื่นก่อนตนเอง ให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลผู้ที่เสียสละ และทำงานอย่างเต็มที่ให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้คนทำงานไม่รู้สึกรำคาญท้อทึง และจะอยากพัฒนาผลผลิตของตนให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ไปโดยปริยาย จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของสวนดุสิตในภาพรวม

ฝ่ายกิจการนักศึกษาเชื่อว่า การดำเนินการตามประเด็นทั้ง 3 ท้นที่ โดยการทบทวนเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของตนเองจะช่วยให้องค์กรของเรา และมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความเข้มแข็ง และอยู่รอดได้อย่างงดงามในอนาคต เพราะถ้าเราไม่เริ่มขยับตัวเมื่อไหร่ เราก็จะตายเมื่อนั้น



ทิศทางที่ชัดเจนของวิทยาเขตสุพรรณบุรี ตามกรอบ SDU Directions

ดร.วานี เวสสุนทรเทพ

รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสุพรรณบุรี

ทิศทางที่ชัดเจนของวิทยาเขตสุพรรณบุรี ตามกรอบ SDU Direction

การดำเนินงานภายในวิทยาเขตสุพรรณบุรี

1. การดูแลนักศึกษา

นอกจากการจัดการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยแล้ว วิทยาเขตสุพรรณบุรียังต้องเติมเต็มในเรื่องการฝึกปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และวางระบบการดูแลนักศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (ปรับให้ดีขึ้นภายใน 3 เดือน)

2. ความร่วมมือของบุคลากร

การทำงานแบบรวมพลจะได้ผลสำเร็จของงานมากกว่าการทำหน้าที่ของแต่ละคน เช่น คนงานเกษตร แม่บ้าน อธิการ สารบรรณ ผู้ประสานงานหลักสูตร อาจารย์ ผู้บริหาร โดยต้องให้เป็น Unity ให้ได้ (เป้าหมาย เดือน มีนาคม - เดือนสิงหาคม 2564)

3. การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น

เพื่อมุ่งการฝึกอบรมและมุ่งสอนในรายวิชาที่เป็น
คลังหน่วยกิต (Credit Bank) เช่น

- หลักสูตรฝึกอบรมของโรงเรียนการอาหารนานาชาติ
- หลักสูตรการแปรรูปอาหาร
- หลักสูตรฝึกปฏิบัติการอาหารฮาลาล
- หลักสูตรโภชนาการและสุขภาพ
- หลักสูตรมาตรฐานการผลิตอาหาร
- หลักสูตรการจัดดอกไม้ในงานประเพณีต่างๆ
- หลักสูตรสุขภาวะผู้สูงอายุ
- หลักสูตรการยกระดับเกษตรปลอดภัยอัจฉริยะ
- หลักสูตรการออกแบบ Packaging
- หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการสอบมาตรฐาน
วิชาชีพครู
- หลักสูตร Coding ฯลฯ

5. ดำเนินการตามจุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ 4 ประเด็นหลัก 13 ประเด็นย่อย (SDU Directions)

4. ประสานหน่วยงานที่เป็นนโยบาย ของมหาวิทยาลัย

ให้มีการพัฒนาและสร้างชื่อเสียงไปใน
ระดับภาคและระดับประเทศ เช่น

- โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ สุพรรณบุรี
- โครงการหอมจรจารัม
- โครงการปฏิบัติการอาหารแปรรูป
- โครงการออกแบบบรรจุภัณฑ์และ
สื่อสิ่งพิมพ์
- โครงการอาคารศูนย์การเรียนรู้ระบบ
ใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ
- โครงการศูนย์ปฏิบัติการอาหารฮาลาล
- สถาบันขงจื้อ



การดำเนินงานภายนอกวิทยาเขตสุพรรณบุรี

- สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิทยาลัยอาชีวะและโรงเรียนมัธยมในภาคกลาง
(ปี 2563 สร้างเครือข่ายไว้ 55 แห่ง)
- สร้างความเชื่อมโยงกับจังหวัดและหน่วยงานที่มีงานต่าง ๆ เช่น เกษตรจังหวัด เกษตร
และสหกรณ์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัด วิสาหกิจชุมชนกว่า 20 แห่ง ฯลฯ
- ประชาสัมพันธ์สร้างชื่อเสียง ลงพื้นที่ไปยังโรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานต่างๆ ชุมชน
เป้าหมาย คือ โคกโคเต่า ไร่ขวาง และ บ้านดอนตาล ซึ่งอยู่บริเวณวิทยาเขตฯ

“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือ? บทวิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์ทำนอกริการบด

ดร.พรชนิตว์ แก้วเนตร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศและลูกค้าสัมพันธ์



เมื่อมหาวิทยาลัยเข้าสู่ยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นเอกซ์โพเนนเชียล มีความพยายามแปลลักษณะการเปลี่ยนแปลงนี้จากภาษาอังกฤษว่าเป็นแบบ “ก้าวกระโดด” (exponential) คือเร็วมากอย่างคาดไม่ถึง และเป็น การเปลี่ยนที่ “ถอนรากถอนโคน” “หักดิบ” “กลืนกินของเก่า” “เปลี่ยนดับ” (disruptive) โจทย์สำคัญของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. อะไรคือแนวโน้มใหม่ที่เราต้องจับตามดูและไปให้ทัน
2. อะไรคือแนวทางการ Transform ที่องค์กรควรมี
3. อะไรคือ Mindset สำคัญที่เปรียบเสมือนอาวุธที่ผู้นำและบุคลากรทุกคนต้องมีติดตัว

4. การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ---ลงมือทำทันที

1. อะไรคือแนวโน้มใหม่ที่เราต้องจับตามดูและไปให้ทัน

สวนดุสิตในมุมมองของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ค่านิยมที่เปลี่ยนไปของการเรียนในระดับอุดมศึกษา

- คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการใช้ชีวิตที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์นอกห้องเรียนที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในอดีตมีความสำคัญน้อยลง หลักสูตรที่ตอบโจทย์การทำงานในอนาคตมีผลมากขึ้น

- ภาษาอังกฤษและภาษาจีน = โอกาสและความมั่นใจ
- Ugly truth คือ ความต้องการใช้ชีวิตแบบผู้ใหญ่ การทดลองใช้ชีวิตคู่เพื่อพิสูจน์ว่าสามารถดูแลชีวิตของตนเองและความสัมพันธ์ได้หรือไม่
- เรื่องของเงินและการบริหารเงิน

กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่มีความก้าวหน้าทางความคิด มีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้นและแสดงออกถึงตัวตน จุดยืน เพื่อให้สังคมยอมรับในฐานะผู้ใหญ่คนหนึ่ง ดังนั้น จึงเป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยที่ต้องสร้าง “แบรนด์” ที่จะสามารถ “ให้” นอกเหนือจากความรู้ในห้องเรียน แต่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา รวมถึงการสื่อสารในฐานะผู้สร้างแรงบันดาลใจผ่านเรื่องของการเสริมสร้างความมั่นใจ การมีอนาคตที่มั่นคง ทั้งช่องทางออฟไลน์และออนไลน์ (เรียน+กิจกรรม ทั้งออนไลน์และออฟไลน์)

ผู้บริหาร คณาจารย์ จำเป็นต้องเข้าใจเรื่องนี้ หากไม่เข้าใจสิ่งเหล่านี้ ว่าค่านิยมของกลุ่มเป้าหมายได้เปลี่ยนไปแล้วและยังบริหารหลักสูตรเหมือนเดิม จะทำให้มหาวิทยาลัยแข่งขันไม่ได้ เราต้องการบุคลากรคุณภาพที่แข่งขันได้ เข้าใจกระบวนการทำงานและพร้อมเป็น Unity เดียวกัน อะไรที่เป็น pain point (เช่น หลักสูตรที่ขายไม่ได้แล้วยุบเลิก บุคลากรที่ไม่พร้อมปฏิบัติตามนโยบายยุบเลิก เป็นต้น) เราต้องกล้าเปลี่ยนแปลง หรือการรวมหลักสูตรที่ใช้ภาษาจีนเข้าด้วยกัน เพื่อความแข็งแกร่งและการดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เข้ามาเรียน เป็นต้น

2. อะไรคือแนวทางการ Transform ที่องค์กรควรมี

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตหลักเกี่ยวกับการ Transform ไม่ได้ ในยุค Digital Transformation มหาวิทยาลัยที่ดำรงอยู่ได้ไม่ใช่มหาวิทยาลัยใหญ่ แต่คือมหาวิทยาลัยที่มี Platform ที่ดี การบริหารจัดการที่ดี แนวทางการ Transform ที่สวนดุสิตควรต้องปรับคือกระบวนการที่เป็นหัวใจหลักของมหาวิทยาลัย (การจัดการเรียนการสอน) ดึงเทคโนโลยีเข้าไปเกี่ยวข้อง เทคโนโลยีจะเป็นอะไรก็ได้ (WBSC, Microsoft Team etc.) แต่ต้องปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นตลอดเวลาและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวสร้างความแตกต่าง ทำให้เกิดมูลค่าได้ เทคโนโลยีอย่างเดียวไม่พอ ต้องปรับ “คน” ด้วย ผลักดันให้คนไปสู่ดิจิทัลให้ได้ การ Transform สำคัญไม่ใช่เรื่องการซื้อเทคโนโลยี แต่คือการคิดเรื่องกลยุทธ์และเรื่องคน

3. อะไรคือ Mindset สำคัญที่เปรียบเสมือนอาวุธที่ผู้นำและบุคลากรทุกคนต้องมีติดตัว

กรอบคิดของ “คน” ในสวนดุสิตในทุกตำแหน่งต้องเปลี่ยน ในขณะที่เราเข้าใจในข้อ 1 และข้อ 2 แล้ว เราจำเป็นต้องตระหนักว่าโลกของอุดมศึกษาเป็นพื้นที่ไร้รอยต่อ คู่แข่งไม่ใช่แค่ในประเทศ การปรับตัวของคนในสวนดุสิตต้องมองคู่แข่งและกลุ่มเป้าหมายให้ไกลมากขึ้นกว่าที่เคยมอง ผู้บริหาร อาจารย์ สายสนับสนุน ต้องมองงานของตัวเองแบบขยายกรอบแนวคิด (เช่น อาจารย์ไม่ใช่สอนหนังสือแล้วจบกลับบ้าน แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กลุ่มเป้าหมายด้วย, งานกิจการต่างประเทศไม่ใช่รับ แลกเปลี่ยน มีหลักสูตรที่รับนักศึกษาต่างชาติได้ แต่ขยายไปถึงการสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างชาติด้วย, การมีรูปแบบความร่วมมือแบบทวิสต์ เป็นต้น)

4. การนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ— ลงมือทำทันที

การที่นำแนวคิดข้างต้นไปประยุกต์เข้ากับงานของตัวเองแล้วลงมือปฏิบัติทันทีให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างที่กำลังดำเนินการเช่น การปรับการวางตัวและการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายของหลักสูตรธุรกิจจีน-อาเซียนทั้งหมดหลังจากรับนโยบายการทำหลักสูตรมา การทำความร่วมมือรูปแบบใหม่ๆ กับ สพฐ. การจัดทำรายวิชาพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษที่เน้นแนวใหม่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของผู้เรียนตามต้องการ เป็นต้น

แนวทางการบริหารเพื่อความอยู่รอด

ดร.สงค์ บุญปลูก

รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ



ในภาพรวมหน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานต้องมองนโยบายของมหาวิทยาลัย (ท่านอธิการบดี) หลอมรวมให้เป็นภาพเดียวกัน มองหาแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างผสมผสานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย ดังนั้นการบริหารงานจะกำหนดให้ทุกส่วนงานต้องทำงานร่วมกันโดยมุ่งความสำเร็จในนโยบายของมหาวิทยาลัย

การทำงานจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน ผู้บริหารระดับปฏิบัติการต้องเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัยแล้วแปลงสู่การปฏิบัติให้ได้ ต้องรู้จัก ทำเป็นก่อนแล้วจึงสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมทั้งจะคอยช่วยเหลือ/สอนงานให้ทำได้ ต้องคำนึงอยู่เสมอว่าความสำเร็จของการทำงานมิใช่เกิดจากตัวเราแต่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน (อันนี้คนที่จะเป็นผู้บริหารรุ่นต่อไปควรตระหนักไว้ ต่อให้เก่งแค่ไหนถ้าไม่มีบารมี สร้างความร่วมมือของบุคลากรไม่ได้ อย่างหวังว่าจะสำเร็จ)

ในส่วนสุดท้ายที่จะรอดได้คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการทำงานต้องมีมาตรฐานในความเป็นสวนดุสิต ไปทำงาน/หรือไปอยู่ตรงไหนต้องคำนึงถึงว่าเราเป็นสวนดุสิตที่มีมาตรฐาน การทำงานต้องมีมาตรฐานจึงต้องออกแบบการทำงานอย่างดี คนสวนดุสิตทุกคนต้องมีการบวกราคาการคิดเชิงการออกแบบ

แนวทางการบริหารงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรทุกคนจะต้องรู้และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานเหมือนกับผู้บริหารสำนักฯ พร้อมทั้งจะใช้ IT ในการสนับสนุนกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ รวมทั้งเป็นหน่วยงานในการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ใช้ IT ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ศูนย์บริการทดสอบทางวิชาการสวนดุสิต ต้องเป็นหน่วยงานที่ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เน้นมาตรฐาน กระบวนการทำงานที่มีมาตรการป้องกันข้อผิดพลาดในทุกขั้นตอนการทำงาน ผลของงานถูกต้อง 100% ไม่มีข้อผิดพลาด ทั้งนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกส่วนงานเป็นสำคัญ

ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคส์ทำงานร่วมกับศูนย์บริการทดสอบฯ อย่างมีมาตรฐานและปลอดภัย ทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ผลิตเอกสารตำราให้ทันต่อการเรียนการสอนของหน่วยงานทางวิชาการ

ในที่สุดแล้วทั้ง 3 หน่วยงานในสังกัดต้องทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ รับผิดชอบภาระงานในหน้าที่ ของส่วนงานและพัฒนางานใหม่ๆ อยู่เสมอ

สรุปการดำเนินงานเพื่อตอบโจทย์
ในผลงาน “การวิจัยและนวัตกรรม”
จิบกาแพกกับอธิการบดีในหัวข้อ
“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือไม่?



รศ.ดร.ชนะศึก นิษานนท์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาการศึกษา

เพื่อบรรลุตามทิศทางของผู้บริหาร (Direction: SMALL but SMART) ใน
ส่วนงานที่รับผิดชอบ จึงได้ทำทิศทางโจทย์การวิจัยและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ
ตาม SDU Focus เป็นจุดเน้นด้านการวิจัยและนวัตกรรมมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ประจำปี 2564-2566 ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. Early childhood and primary education
2. Culinary arts and services
3. Nursing professionals
4. Hospitality management
5. The value creation of university

1. Early childhood and primary education

การจัดการศึกษาด้วยกระบวนการพหุวิทยาการในระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ พัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและพัฒนาศักยภาพ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

SDU1.1 การพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาปฐมวัยและการประถมศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

SDU1.2 การสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัยและประถมศึกษาด้วยกระบวนการ พหุวิทยาการ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ พัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย และพัฒนาศักยภาพเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

SDU1.3 การพัฒนาระบบการผลิตครูและบุคลากรระดับการศึกษาปฐมวัยและการประถมศึกษาเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศ

SDU1.4 การยกระดับศักยภาพครูและบุคลากรระดับการศึกษาปฐมวัยและการประถมศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว



3. Nursing professionals

การเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันบนพื้นฐานการพยาบาลและสุขภาวะ มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดตลอดจนผู้สูงอายุ

SDU3.1 การส่งเสริมความฉลาดทางสุขภาวะ (Health literacy) ของคนในทุกช่วงวัย

SDU3.2 การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้ที่มีพลพลัง (Active aging) สุขภาพดี และพึ่งพาตัวเองได้

SDU3.3 การเสริมสร้างและฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ด้วยนวัตกรรมอาหารตามความต้องการเฉพาะ

SDU3.4 การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการบนฐานความหลากหลายของทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อสุขภาวะที่ดีของคนในทุกช่วงวัย

SDU3.5 การส่งเสริมชุมชนสุขภาวะและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของคนในทุกช่วงวัย

5. The value creation of university

การสร้างคุณค่าของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย

SDU5.1 การวิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในเชิงนโยบาย

SDU5.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาสาขาที่มีศักยภาพและแนวโน้มในการแข่งขันเพื่อไปสู่การเป็นผู้นำในระดับประเทศ

SDU5.3 การวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและชื่อเสียงในระดับนานาชาติเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการ

• 2. Culinary arts and services

การสร้างและพัฒนางานด้านความรู้และนวัตกรรมด้านการอาหารที่สะท้อนจากความเชี่ยวชาญผ่านการปฏิบัติ เพื่อสร้างความแตกต่าง และเสริมความเข้มแข็งจากฐานการเรียนรู้ความเป็นสากล

- SDU2.1 การพัฒนานวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่เพื่อส่งเสริมการผลิตและเพิ่มมูลค่าอาหารปลอดภัย
- SDU2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการประกอบการอาหารไทย (Chef) ไปสู่มาตรฐานสากล
- SDU2.3 การยกระดับอาหารไทยสู่มาตรฐานและการยอมรับในระดับสากล
- SDU2.4 การพัฒนานวัตกรรมอาหารไปสู่การขยายผลเชิงพาณิชย์เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ
- SDU2.5 การยกระดับห่วงโซ่มูลค่า (Value chain) ของอาหารภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจ BCG
- SDU2.6 การพัฒนามหาวิทยาลัยสวนดุสิตไปสู่การเป็นเมืองนวัตกรรมอาหารส่วนต่อขยายด้านศูนย์กลางอาหารไทย

4. Hospitality management

การสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านการท่องเที่ยวและบริการที่มีความโดดเด่นด้านบุคลิกภาพ มีมาตรฐานการบริการระดับสากล (World class standard) เป็นนวัตกรรมการบริการ (Service innovator) ให้เข้ากับยุคดิจิทัล

- SDU4.1 การสร้างและพัฒนาเป็นนวัตกรรมการบริการ (Service innovator) ด้านการท่องเที่ยวที่มีความโดดเด่นในระดับสากล (World class standard)
- SDU4.2 การส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการบนฐานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของความเป็นไทย
- SDU4.3 การยกระดับความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการภายใต้แนวคิด BCG (BCG in action)
- SDU4.4 การพัฒนานวัตกรรมด้านการท่องเที่ยวและการบริการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย
- SDU4.5 การพัฒนาเมืองท่องเที่ยวภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy)

การกำหนดจุดเน้นด้านการวิจัยและนวัตกรรมนี้ จะเป็นทิศทางให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ดำเนินการด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ตามทิศทางผู้บริหาร ในการพัฒนามหาวิทยาลัย และได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีการจัดกลุ่มประเด็นโจทย์ดังกล่าวในลักษณะของ SDU Research Club ทั้ง 5 ประเด็น เพื่อให้อาจารย์ได้เป็นหนึ่งเดียวกันในสวนดุสิต (Unity) และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมมือกันในการดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมทั้ง 5 ประเด็น



การวิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์ ท่านอธิการบดี ของคณะครุศาสตร์

ดร.สิทธิพร เอี่ยมเสน
คณบดีคณะครุศาสตร์

ประเด็นโดยสรุป

ท่านอธิการบดีได้กล่าวถึงประวัติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิวฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย อันมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก แนวคิดที่ท่านอธิการบดีได้ปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย อันก่อให้เกิดแนวคิดและแนวปฏิบัติใหม่ที่ต้องอาศัยจิตใจคนหลายๆ คน แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ทำให้สวนดุสิตเจริญเติบโตเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำและอยู่รอดได้จนถึงปัจจุบันนี้ โดยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มาจากความรักในองค์กร ความต้องการเห็นองค์กรเจริญก้าวหน้าจากความเมตตาจากผู้บริหาร ที่เป็นตำนานของสวนดุสิตที่ท่านอธิการท่านได้รับมาและระลึกถึงเสมอ

การวิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์

สิ่งที่ท่านอธิการบดีพยายามบอกเรา ทั้งด้วยการกระทำอันเป็นตัวอย่างและคำพูด คือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) ของบุคลากรเรา ความเป็น **Unity** นั้นเกิดจาก **Positive Thinking** และเกิดจาก **Empathy** เมื่อพลังของความร่วมมือร่วมใจเกิดขึ้นเมื่อใด องค์กรก็จะไปรอด ไม่ว่าจะเจอสมรสมันหนักแค่ไหนก็ตามที

ท่านอธิการบดีให้เราเร่งสร้าง**บารมี**ให้เกิดขึ้น หลายท่านอาจคิดว่าคนจะสร้างบารมีได้ต้องเป็นผู้บริหารที่มีตำแหน่งในองค์กร ซึ่งก็อาจจะมีส่วนจริงอยู่บ้าง แต่

ไม่เสมอไป ผู้บริหารอาจไม่มีบาร์มีและผู้ที่ไม่ใช่ผู้บริหารก็อาจจะมีบาร์มีก็ได้ บาร์มีเกิดจากการปฏิบัติที่ดีของเราที่มีต่อผู้อื่น คำกล่าวที่ว่า “มารไม่มีบาร์มีไม่เกิด” นั้นถูกต้อง “มาร” ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงบุคคลเสมอไป แต่หมายถึงปัญหา อุปสรรค ความยากลำบาก ทั้งที่เป็นบุคคลและไม่ใช่บุคคล ถ้าผู้ใดสามารถพ่วงครหรือบุคคลอื่นที่พบ “มาร” เหล่านั้น ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท่านผู้นั้นได้สร้าง “บาร์มี” สำเร็จในระดับหนึ่งแล้ว บาร์มีจะสมบูรณ์ได้ เราต้องทำสิ่งนั้นอยู่เรื่อยๆ และตลอดเวลา

ความเป็น “Unity” “Positive Thinking” และ “บาร์มี” เป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทั้ง 3 สิ่งสนับสนุนเกื้อกูลกัน และในฐานะผู้บริหาร เรามีโอกาสมากกว่าผู้อื่นในการทำสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในการปฏิบัติงานจริงๆ ในแต่ละวัน การคิดบวกก่อให้เกิดความคิดใหม่ได้ตลอดเวลา จิตที่ดีดี ทำให้สมองทำงานได้ดีในเชิงสร้างสรรค์ Winston Churchill ได้เคยกล่าวไว้ว่า *“คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองเห็นอุปสรรคอยู่ในทุกๆ โอกาส แต่คนที่มองโลกในแง่ดี จะมองเห็นโอกาสอยู่ในทุกๆ อุปสรรค” (A Pessimist sees the difficulty in every opportunity; an optimist sees the opportunity in every difficulty.)*

ประเด็นสุดท้ายที่คนสวนดุสิตทุกคนต้องยึดถือทั้งในใจและการปฏิบัติ คือ **“ความกตัญญูและกตเวทิตา”** ต่อผู้ที่มีพระคุณ ตั้งแต่พื้นที่ 37 ไร่ เศษ ของสวนดุสิต ที่ให้เราใช้ชีวิต มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหาร บุคลากรทุกฝ่าย ที่ได้ทำคุณให้กับเรา ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ การได้มีโอกาสตอบแทนพระคุณและทำให้ท่านได้ชื่นใจ สุขใจ นั้นสำคัญที่สุด

ในฐานะผู้บริหารระดับคณะ และบุคลากรคนหนึ่งของสวนดุสิต เราควรต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวทางที่ท่านอธิการบดีได้มอบให้ พยายามสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อให้ฝังรากลึกในความคิดและความรู้สึกของคนครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทุกคน



Suan Dusit Today: Steep & Narrow Ways to Survive

“Small but SMART” in terms of “Quality Is Priority”

ผศ.ดร.จิตรแก้ว ใจงาม

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันนี้ สวนดุสิตจะอยู่รอดได้ ต้องเน้นที่ “คุณภาพ” ในทุกองค์ประกอบ และในทุกระดับ

- Reskill และ Upskill บุคลากรทุกส่วนงานให้มีคุณภาพและมีศักยภาพตามความต้องการที่แท้จริงขององค์กร...คน คือ ศูนย์กลางของการพัฒนา - “คนเก่ง...ผลงานคุณภาพจึงเกิด”

- พัฒนาคุณภาพคณะที่เป็นอัตลักษณ์ เน้นการสร้างคุณภาพเชิงประจักษ์ สะท้อนผลลัพธ์ที่ตัวบัณฑิต

- ปรับ/ยุบรวม คณะที่ไม่ใช่อัตลักษณ์ ให้เป็นสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning Institutes) ตอบโจทย์ความต้องการของคนทุกช่วงวัยในการสร้างอาชีพเพื่อการจ้างงานรอบที่สอง

- พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่สร้างรายได้ให้กับสวนดุสิตเพื่อขยายตลาด และสร้างจิตสำนึกคนสวนดุสิต...ให้กินและใช้ผลิตภัณฑ์ของสวนดุสิต

- เน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้คนดี คนเก่ง ได้แสดงฝีมือเพื่อการสร้างงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

“สร้างความเข้มแข็ง รวมใจเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้ **Small but Smart**”



ผศ.ดร.ปริยันท์ ประยงค์ศักดิ์
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการเริ่มจัดทำหลายๆ โครงการในส่วนของ การจัดความ
ขัดแย้ง เน้นการทำงานเป็นทีมมากขึ้น มองหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคนในคณะ
เพื่อกระตุ้นในการสร้างผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้คณะอยู่รอดได้ พร้อม
เติบโตแบบ small but smart คณะฯ ยังมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่เป็น
การบูรณาการทุกศาสตร์ให้ลูกค้า (ผู้เรียน) ได้เลือกตามความสนใจ และยังเก็บเป็น
Credit bank เพื่อเทียบโอนได้ นอกจากนี้มีการจัดทำหลักสูตรการอบรม โดยร่วมมือ
กับศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ในการหาลูกค้าและสามารถนำรายวิชานั้นมาเทียบโอน
ได้เช่นกัน

คณะฯ พยายามที่จะประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทางเพื่อรับสมัครนักศึกษาใหม่
ในปี 64 และคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณภาพเข้ามาเรียนในหลักสูตรต่างๆ ของคณะ
 อีกทั้งคณาจารย์ของคณะร่วมกันพัฒนานักศึกษาให้จบออกมาเป็นบัณฑิตที่
พึงประสงค์ เหมาะสมกับสังคมในปัจจุบัน



วิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์ท่านอธิการบดี ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผศ.ดร.วิชชา จิมพลี

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเด็นโดยสรุป

ท่านอธิการบดีกล่าวถึงประวัติศาสตร์ ที่สัมพันธ์กับโหราศาสตร์ โยงไปยังอนาคตศึกษา เกิดเหตุการณ์หลายอย่างในโลก ไม่ว่าจะเป็น Domino Theory, Future Shock และ The Third Wave

นอกจากนี้ ท่านยังได้ลำดับให้เห็นถึงการปรับตัวของสวนดุสิต ที่มีการปรับตัว/ปรับเปลี่ยน เพื่อความอยู่รอด จากปี 2504 ที่มีหลักสูตรคหกรรมศาสตร์ และหลักสูตรประถมศึกษา

ปี 2522 มีปัญหาการสอนภาษาอังกฤษในวิทยาลัยครู

ปี 2527 มี พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับที่ 2 ที่ให้เปิดสาขาวิชาอื่นได้ และในปีนั้น ร้อยละ 60 เป็นนักศึกษาคหกรรมศาสตร์

ปี 2528 รศ.ลำพอง บุญช่วย เป็นอธิการบดี ได้รับนักศึกษาชายครั้งแรก มีการจัดตั้งคณะวิทยาการจัดการ

ปี 2538 ยุบหลักสูตรครุศาสตร์ให้เหลือ 2 หลักสูตร มี พ.ร.บ.สถาบันราชภัฏ มีการเปิดศูนย์การศึกษา 23 ศูนย์ เกิด Virtual Library ที่จะมาสนับสนุน School without wall เกิด VDO Conference และมีนักศึกษาในปีนั้นประมาณ 42,000 คน

ปี 2548 เกิด พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นช่วงขาลง มีความขัดแย้ง มีการแยก/ยุบ หน่วยงาน แยกโรงเรียนการเรือนออกจากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แยกโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการออกจากคณะวิทยาการจัดการ แยกโรงเรียนสาธิตละอออุทิศออกจากคณะครุศาสตร์ แยกศูนย์ปฏิบัติการอาหารนานาชาติ เป็นหน่วยงานอิสระ เกิด รมป. 1 มีนักศึกษาประมาณ 29,000 คน

ปี 2558-2559 เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ มีการลดความขัดแย้ง

บุคลากรต้องรู้ว่า ตัวเองมาอย่างไร และจะไปอย่างไร การอยู่รอดได้ด้วยความเข้มแข็ง มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity) การตอบแทนบุญคุณ การรู้จักบุญคุณคน ความใส่ใจ การคิดบวก ถ้าคิดถึงตัวเองการทำซ้ำจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ อนาคต คือ สิ่งที่ซ้อนกับปัจจุบันเสมอ

วิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์

จากการท้อถอยการบติได้กล่าวมา จะให้บุคลากรได้มองเห็นร่องรอย มองเห็น ขบวนการ มองเห็นที่สิ่งเกิดขึ้นจากความมีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจภายใต้ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายนอก และภายในองค์กร การที่จะอยู่รอดได้ต้องทำตาม ทิศทางของผู้บริหาร ให้ความร่วมมือ สร้างและขยายเครือข่ายเพื่อต่อยอดงาน และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ในฐานะผู้บริหารระดับส่วนงาน ของสวนดุสิต สิ่งที่ควรตระหนักคือ การรู้จักบุญของคนที่หรือความกตัญญูต่อผู้ที่มีพระคุณเป็นสิ่งที่จำเป็น และสำนึกในพื้นที่ที่ให้เราอยู่ ถ้ามีโอกาสตอบแทนพระคุณ ต้องทำอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ รวมถึงการอยู่ด้วยกันต้องช่วยกันอย่างมี Unity



ตอบโจทย์ “สวนดุสิต จะอยู่รอดจริงหรือ?”

ผศ.ดร.ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ถอดประสบการณ์จากอดีต

สวนดุสิต ผ่านร้อนหนาวมาแล้ว ทุกประสบการณ์ ด้วยกลยุทธ์อันชาญฉลาดของผู้บริหาร ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวของคนรักสวนดุสิต และ ความเอื้ออาทรต่อความสำเร็จของต่างหน่วยงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบัน

สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกฝ่ามือ แต่ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในวันที่การเรียนการสอนได้ปรับเป็นรูปแบบออนไลน์ กล่าวได้อย่างภาคภูมิใจว่า สวนดุสิต พลิกฝ่ามือเพียงเล็กน้อย ก็สามารถทำให้อาจารย์ นักศึกษาและเจ้าหน้าที่สามารถเชื่อมต่อการกิจของตนได้อย่างง่ายดาย เช่น ระบบ LMS ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารการศึกษา ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ ฯลฯ ดังนั้น ในวิกฤตการระบาดของโควิด-19 มิได้เป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่สวนดุสิตไม่อาจรับมือได้ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอีกมากที่ยังไม่พร้อมทั้งโครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้ออนไลน์ และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างน่าเสียดาย

อนาคตของสวนดุสิตจะเป็นอย่างไร

เมื่อสวนดุสิตตัดสินใจที่จะเป็นองค์กร Small but Smart นั่นคือโอกาสของการปรับตัวที่จะเกิดขึ้นได้รวดเร็วกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่เทอะทะ ในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ต่อกลยุทธ์การบริหาร และต่อเพื่อนร่วมงาน ควรจะได้ปรับเป็นนวัตกรรมใหม่ของการอยู่และทำงานร่วมกัน หากใช้ความสุขเป็นเครื่องชี้นำ และความสุขจะเกิดจากความรักในองค์กรที่บุคลากรทุกคนได้งอกงามจากกระบวนการหล่อหลอมของคณะและมหาวิทยาลัย ในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น บุคลิกภาพภายนอก และ จับต้องไม่ได้ อันเป็นบุคลิกภาพส่วนตน เชื่อมั่นว่า ทุกคนที่ก้าวเท้าออกจากสวนดุสิต จะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมมีความงดงามที่จับต้องได้ไปให้หน่วยงานใหม่ได้ใช้ประโยชน์ได้ทั้งสิ้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่สวนดุสิตได้สวมเครื่องประดับให้ยังคงรักและคิดจะตอบแทนด้วยการสร้างงานที่ทรงคุณค่า คำถามที่ว่า “สวนดุสิตจะอยู่รอดจริงหรือ?” จะถูกปรับเปลี่ยนไปด้วยความรักและห่วงใยในองค์กร ว่า “สวนดุสิตจะอยู่รอดได้อย่างไร” จากนั้น ความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก ความคิดที่ออกแบบด้วยวิจรรย์ญาณจะถูกนำไปปรับแต่งกระบวนการทำงาน โดยมีความสุขจากความรักที่บุคลากรมีเป็นดั่งน้ำหล่อเลี้ยงให้ สวนดุสิต เป็นไม้ยืนต้นที่เจริญงอกงาม เป็นแหล่งสร้างสมประสบการณ์ให้กับบุคลากรรุ่นต่อไป และต่อไป ดั่งเช่นที่เคยสร้างมาอย่างต่อเนื่องเมื่อครั้งอดีต

และวันนี้ สวนดุสิต มีความมั่นคงในแผ่นดินด้วยพระมหากรุณาธิคุณ จึงขอเชิญชวนให้บุคลากรสวนดุสิตนำความรักและความสุขเป็นพลังสร้างสรรค์ให้ สวนดุสิต ส่ง่างามในความกะทัดรัดแบบ Small but Smart



วิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์ท่านอธิการบดี จากกิจกรรมจิบกาแฟ กับอธิการบดี รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธ์ **“สวนดุสิต” จะอยู่รอดจริงหรือไม่?**

ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ธนพัฒน์ แสงรุ่งเรือง
คณบดีโรงเรียนการเรือน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จัดตั้งโรงเรียนการเรือน (School of Culinary Arts) โดยสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ ให้จัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อสร้างอัตลักษณ์ด้านอาหารซึ่งเป็นความโดดเด่นและมีชื่อเสียงมายาวนานจากอดีต โดยจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2563 โรงเรียน การเรือน มีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 6 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการกำหนดและการประกอบอาหาร
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมการประกอบอาหาร (เปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2563)
4. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาโภชนาการและการประกอบอาหารเพื่อการสร้างเสริมสมรรถภาพและการชะลอวัย (เปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2563)
5. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
6. หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร

รวมทั้งมีหน่วยงานศูนย์ฝึกปฏิบัติการอาหารนานาชาติ สนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านห้องปฏิบัติการอาหาร การผลิตและบริการอาหารและเครื่องดื่ม (ศูนย์อาหารดุสิตนฤมล ศูนย์อาหารดุสิตเอกพล ฯลฯ) และจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านอาหารให้กับบุคคลทั่วไปทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอก

โรงเรียนการเรือน มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 167 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 74 คน สายสนับสนุน 61 คน สายบริการ 32 คน และมีนักศึกษาทั้งหมด 1,328 คน

โดยในส่วนผมเองได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่คณบดีโรงเรียนการเรือน เมื่อ 28 มิถุนายน 2562 ทั้งนี้การดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้สืบสานและต่อยอดจากนโยบายมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกานต์ วีระกุล อดีตคณบดีโรงเรียนการเรือน ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยไม่ปรับเปลี่ยน ดัดแปลง หรือสอดแทรกแนวคิดส่วนตัวลงไป ซึ่งจะทำให้ความเข้าใจคำสั่งนั้นๆ ให้ถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติ ทำด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และรายงานผลหลังปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ



การตอบโจทย์ท่านอธิการบดี จากการวิเคราะห์ประเด็น **‘สวนดุสิตจะอยู่รอดจริงหรือ?’** ของโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ

ผศ.ดร.พิมพ์มาดา วิชาศิลป์
คณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ

จากการชมคลิป VDO ของท่านอธิการบดีเรื่อง ‘สวนดุสิตจะอยู่รอดจริงหรือ?’ และของ ดร.สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ เรื่อง ‘อุดมศึกษาไทย มรสุมใหญ่ มรสุมเล็ก’ ในด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้สนใจเข้าเรียนมหาวิทยาลัยนั้นมองใน 3 ด้านคือ คุณค่าในตัวมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้ฟังจะได้รับ และความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการเรียนในมหาวิทยาลัย โดยโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ แบ่งนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาเรียนในปีการศึกษา 2564 ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะเร่งผลักดันด้านการสร้างความตระหนักและกระตุ้นการตัดสินใจแก่กลุ่มเป้าหมายผ่านการตลาดไม่ว่าจะการตลาดแบบดิจิทัล เช่น Social media marketing ในทุกช่องทาง, Influencer, การสร้าง Testimonial VDO เป็นต้น หรือจากการทำการตลาดแบบดั้งเดิม เช่น การแจกคอร์สอบรมเสริมสำหรับผู้ชำระเงิน 4,000 บาทแล้ว และการจัดกิจกรรม ‘Turn your dream into reality’ โดยเชิญกลุ่มเป้าหมายที่สัมภาษณ์ผ่านแต่ยังไม่ได้ชำระเงิน 4,000 บาทมาเข้าฐาน workshop กิจกรรมต่างๆ ณ Excellence Centers เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ทราบว่า การเข้ามาในโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะมีกิจกรรมในลักษณะใด ลองปฏิบัติงานในแหล่งฝึกประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัย และการเข้ามาเรียนจะได้

รับคุณค่า ประสบการณ์และทักษะแบบใด เพื่อกระตุ้นการชำระเงินเข้าเรียน ส่วนในการรับนักศึกษาในรอบต่อไป ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะจัดบริการวิชาการออนไลน์เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้สนใจเรียน และจะจัดเชิญวิทยากรชั้นนำด้านอุตสาหกรรมบริการ ในการสร้างความเชื่อมั่นว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับความนิยมและยังมีอนาคตที่สดใส

2. นักศึกษาที่ยังเรียนอยู่ ณ เวลานี้ การจัดการเรียนการสอนเป็นไปในลักษณะออนไลน์ อาจารย์แต่ละรายวิชาสั่งงานกันมากขึ้น ดังนั้น จำนวนชิ้นงานจึงปริมาณมากและทำให้นักศึกษาเหนื่อยล้าหมดพลัง ดังนั้น โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะผลักดันให้อาจารย์ผู้สอนพูดคุยกันและสร้าง Project-based activity ที่บูรณาการหลายวิชาเข้ามาด้วยกัน เพื่อสร้างชิ้นงานเดียวที่ตอบโจทย์ได้ในทุกมิติ นอกจากนั้นการจัดการเรียนการสอนออนไลน์นี้มีข้อได้เปรียบคือสามารถเชิญ Guest speaker ได้ง่ายขึ้นไม่ว่าจะเป็นจากในประเทศหรือต่างประเทศ ดังนั้นจะผลักดันให้คณาจารย์เชิญ Guest speaker มาเสริมสร้างประสบการณ์เพิ่มเติมให้แก่นักศึกษา และเมื่อสถานการณ์การเฝ้าระวังดีขึ้น ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะจัด workshop เพิ่มเติมให้นักศึกษา รวมถึงการ Collaboration กับองค์กรทั้งภายในและภายนอก เช่น โรงเรียนการเรือน คณะมนุษยศาสตร์ หรือการสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับกลุ่มธุรกิจด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. กลุ่มนักศึกษาปี 4ที่กำลังจะจบและออกไปแข่งขันในตลาดแรงงาน ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะจัด workshop ให้พวกเขาก่อนออกไปทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจ และสร้างทักษะใหม่ๆ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่เขาด้วย โดยอบรมทั้ง Upskill, New skill, Key skill และ Soft skill ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ในขณะเดียวกัน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะสร้างหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานและสภาวการณ์ของโลกอย่างแท้จริง รวมไปถึงการสร้างคณาจารย์ที่มีความเข้มแข็งทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้หลัก 3 ประการคือ 1) Expertise คือให้ระบุความเชี่ยวชาญเฉพาะตนและหาความรู้เพิ่มเติม

ในประเด็นความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ 2) Multi skilled คือการเสริมความรู้ด้านอื่นเพื่อสร้างทักษะเพิ่มเติมนอกเหนือจากความเชี่ยวชาญเฉพาะ และ 3) การสร้างกรอบเวลาและการกระตุ้นการทำงานที่นำไปสู่การกำหนดตำแหน่งวิชาการอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการสร้างคณะกรรมการฝ่ายสนับสนุนการกำหนดตำแหน่งวิชาการให้คณาจารย์ในลักษณะของระบบพี่น้องดูแลกันเพื่อความก้าวหน้าด้านวิชาการและสร้างความสมานฉันท์ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนี้ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการจะกำกับและติดตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีคุณภาพในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการคิดว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการ Upskill และ Reskill ให้กับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เช่นกัน โดยการใช้ศักยภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรภายในที่ต้องการเพิ่มทักษะ กิจกรรมแรกที่จะจัดคือกิจกรรม ‘รทบ. จัดให้ไขความลับให้ถูกใจสายคาเฟ่’ ให้กับบุคลากรร้านกาแฟทั้ง 13 ร้าน ของทางมหาวิทยาลัย โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ และในอนาคตคาดว่าจะบูรณาการร่วมกับโรงเรียนและคณะอื่นๆ ในการจัดทำคอร์สที่เหมาะสมเพื่อ Upskill และ Reskill ให้กับทางหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับความต้องการและกับสถานการณ์ต่างๆ ต่อไป

ตอบโจทย์ประเด็นจิบกาแฟกับอธิการบดี รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน ‘สวนคลิตะจะอยู่รอดจริงหรือ?’

รศ.ดร.ธนภัทร ปิจฉิมมี
คณบดีโรงเรียนกฎหมายและการเมือง



โรงเรียนกฎหมายและการเมือง (School of Law and Politics) เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะที่มุ่งเน้นสร้างความแตกต่างและพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ด้านกฎหมาย การเมือง และการบริหารภาครัฐ ปัจจุบัน โรงเรียนกฎหมายและการเมือง เปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (เปิดการเรียนการสอนในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ) 2) หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต และ 3) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการเน้นกระบวนการคิด กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการนำไปใช้ โดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้ปรัชญา “คุณธรรมนำกฎหมาย ภายใต้หลักความเสมอภาค” และหลักสูตรระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายปกครองและการบริหารงานภาครัฐ โดยเป็นหลักสูตรที่พัฒนาต่อยอดมาจากหลักสูตรอบรม ประกาศนียบัตรกฎหมายปกครองและวิधिพิจารณาคดีปกครอง (ที่ได้รับการรับรองจาก ก.ศป.แล้ว) ซึ่งถือเป็นหลักสูตรนวัตกรรมทางวิชาการ

การสร้างคามยั่งยืนในองค์กร โรงเรียนกฎหมายและการเมืองมีการบริหารจัดการและการทำงานแบบ มีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการดำเนินงานตามนโยบาย และสร้างความเข้าใจกับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนางานให้เกิดความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการด้วยการลงมือปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บทบาทของโรงเรียนกฎหมายและการเมือง มุ่งสู่การเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยแบบบูรณาการ

ศาสตร์ด้านกฎหมาย การเมือง การบริหารงานภาครัฐ ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่น บนพื้นฐานความเข้มแข็ง ทางวิชาการระดับประเทศ

แนวทางการพัฒนางานบนพื้นฐานของอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ในแง่ทางวิชาการด้วยการพัฒนาหลักสูตรอบรมแบบข้ามศาสตร์ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการเฉพาะทาง และพัฒนาศาสตร์ให้เกิดการ บูรณาการแบบข้ามศาสตร์ ในการพัฒนาคุณภาพการคิดและกระบวนการนำไปปฏิบัติ เช่น กฎหมายสำหรับการพยาบาล กฎหมายอาหาร กฎหมายท่องเที่ยว กฎหมายการศึกษา กฎหมายสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนกฎหมายและการเมือง ยังได้เปิดหลักสูตรอบรมระยะยาว ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาดีปกครอง และหลักสูตรระยะสั้นเพื่อ up-skills / re-skills บุคคลภายนอก /ศิษย์เก่า หรือการ plus skills ให้กับนักศึกษา

ตอบโจทย์ประเด็นจิบกาแฟกับอธิการบดี รศ.ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน 'สวนดุสิตจะอยู่รอดจริงหรือ?'

ผศ.ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



การวิเคราะห์งานเพื่อความอยู่รอดของสวนดุสิตของบัณฑิตวิทยาลัย จากการทำงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมาเป็นระยะเวลาเกือบ 20 ปี ได้ตระหนักมาตลอดว่าจะใช้ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่มีอยู่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทั้งในส่วนงานที่ต้องประสานงานกับคณาจารย์และสร้างความรู้ให้กับนักศึกษา แม้ในระหว่างการทำงานจะมีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้างแต่ได้พยายามเรียนรู้ในการแก้ปัญหา และการใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาต่างๆ ประกอบการการมีประสบการณ์ของนักสังคมสงเคราะห์มาเกือบ 20 ปี จึงทำให้ตระหนักถึงความมีเมตตากรุณา การใช้ระบบการทำงานแบบพี่น้องที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และพยายามสร้างทักษะใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนแก้มหาวิทยาลัยสวนดุสิตในอนาคตต่อไป โอกาสนี้ขอสรุปการวิเคราะห์งานดังนี้

1. **ทิศทางการบริหารงาน** จากทิศทางของมหาวิทยาลัยจิวแต่แล้ว จึงได้พยายามใช้ศักยภาพของคณาจารย์ในการสร้างงานใหม่ๆ ที่มีคุณภาพทั้งในด้านหลักสูตร ในสังกัดบัณฑิตวิทยาลัยให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและงานสร้างสรรค์ งานอบรมทางวิชาการและวิชาชีพต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดในแต่ละช่วงของวิกฤตปัญหาสังคม โดยแบ่งคณาจารย์ประจำออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์งานคือ กลุ่มธุรกิจ กลุ่มการศึกษาและกลุ่มสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นกลุ่มงานขนาดเล็กลงในการขับเคลื่อนงานให้เป็นรูปธรรม เช่นในช่วงวิกฤติโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาคธุรกิจเป็นอย่างมาก ทางกลุ่มธุรกิจจึงได้จัดการอบรมเรื่องเตรียม

ความพร้อมทางธุรกิจอย่างไร เมื่อปลดล็อกโควิด ในด้านวิชาชีพนักวิจัยได้กำหนดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและนักวิจัยในสาขาวิชาชีพต่างๆ ได้ผ่านการอบรมและเป็นนักวิจัยที่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในงานวิจัยอย่างครบถ้วน ซึ่งได้รับการตอบรับจากนักวิจัยเป็นจำนวนมากทำให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถขยายเครือข่ายผู้เข้าอบรมภายนอกให้กว้างขวางออกไป นอกจากนั้นได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนกับคณะต่างๆ ที่เปิดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ โรงเรียนกฎหมายและการเมืองและคณะครุศาสตร์ เพื่อให้การเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนให้ความสำคัญกับการประชุมคณะกรรมการบริหารบัณฑิตวิทยาลัยให้มีการประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและกรรมการภายในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การบริหารภายในหน่วยงานเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกัน การเน้นการทำงานแบบพื้นอง มีความเมตตาช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การสร้างความเข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้ร่วมงาน การสร้างงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เช่น ในการจัดอบรมที่มีบุคคลภายนอกเข้ามาอบรมบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจงานทั้งระบบ มีจิตบริการ มีการช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาให้งานทุกส่วนผ่านไปได้ด้วยดี และได้จัดงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะจนกระทั่งสามารถทำงานได้เป็นเนื้อเดียวกันสามารถทำงานแทนกันได้ในทุกหน้าที่ ขณะเดียวกันได้ให้การสนับสนุนบุคลากรในการมีความก้าวหน้าทางสายงานทางวิชาการและสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานให้มหาวิทยาลัยต่อไป

3. คุณภาพของผลผลิตและกระบวนการคิด การทำงานตลอดมาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงด้วยดีตลอดมา เมื่อมีโอกาสนในการทำงานบริหารได้ให้การดูแลและสนับสนุนอดีตผู้บริหารให้มีความทำงานอย่างราบรื่นและได้ความสะดวกและสบายใจในการช่วยงานของมหาวิทยาลัย การให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ปิดกั้นโอกาส

ต่างๆ แต่ให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามที่ต้องการ จึงไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้ผู้บริหารระดับสูงมีความสบายใจเพราะปัญหาต่างๆ สามารถลดลงไปได้ในระดับหน่วยงาน อันเป็นการลดภาระของผู้บริหารระดับสูงในการดูแลการดำเนินงานด้านอื่นๆ ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

“ความหวัง” ของ “คนสวนดุสิต”

SP Live or Let Die

สนับสนุนโดย



สวนดุสิตโพล
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต