



ฉบับเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

Timeline

The communication for all

จัดทำโดย กองประชาสัมพันธ์



SDU direction

ถามใจคน “สวนดุสิต” คุณพร้อมหรือยัง?

Story

อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย อาคารนั่งใหม่
ในรั้วสวนดุสิต

Special Report

- สวนดุสิต ณ วันนี้ (อนาคต) อยู่รอดแล้วหรือยัง? เจาะลึกการบริหาร กับอธิการบดี ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ
- Strong แบบสวนดุสิต ในมุมมอง รศ.ดร.ศิโรจน์ พลปิ่นธิน

Show me

ถอดรหัส “UNI”

ถามใจคน “สวนดุสิต” คุณพร้อมหรือยัง?

ไม่ว่าจะเป็น “มหาวิทยาลัยของรัฐ” หรือ “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”...และไม่ว่าจะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” หรือ “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ก็ตาม สิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ก็คือ การต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ดูเหมือนจะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแบบเต็มขั้น (การแข่งขันรุนแรงเพียงใด? คงไม่ต้องอธิบายให้ยืดยาว แต่พิจารณาจากรายชื่อของ “คู่แข่ง” ที่ล้วนเป็น “Big-name” ของอุดมศึกษาไทย นี่ยังไม่รวมปัจจัยอื่นๆ เช่น อัตราการเกิดที่ลดลง... การแข่งขันทาง “ธุรกิจวิชาการ” ที่แหลมคม สภาพเศรษฐกิจโลกตกต่ำ สภาพเศรษฐกิจไทยที่ย่ำแย่ ก็น่าจะสะท้อนอะไรต่อมิอะไรได้ชัดเจนน่าทึ่งขึ้น...!!)

หลักการพื้นฐานการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสำรวจคู่แข่ง และตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” เมื่อเริ่มสำรวจคู่แข่ง ก็จะพบว่า “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับลำดับที่ 19 จากจำนวนทั้งสิ้น 21 แห่ง (ลำดับการออกนอกระบบ ก่อน-หลัง) ซึ่งหากเปรียบเทียบแค่เชิงปริมาณ 21 แห่ง อาจดูเหมือนจะมีคู่แข่งน้อยกว่าการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีจำนวน 40 แห่งทั่วประเทศ แต่เมื่อพิจารณาเชิงคุณภาพ คงไม่มีใครกล้าปฏิเสธว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องเผชิญกับงานที่ท้าทายและยากลำบากกว่าก็คงไม่ผิดนัก (นี่ยังไม่รวมแต้มต่อทาง “ทุนทรัพย์...ทุนสำรอง” ที่ค่อนข้างเสียเปรียบชัดเจน)

ขณะที่การสำรวจตัวเอง ย่อมทำให้พบจุดเด่นอันจะเป็น “แต้มต่อ” ในการแข่งขัน ซึ่งก็คือ การนำความเชี่ยวชาญที่มีรากเหง้ามาจากโรงเรียนการเรือน ผนวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มากำหนดเป็นอัตลักษณ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมการบริการ และการพยาบาลและสุขภาพที่จะใช้เป็นการแตกต่างในการสร้างความโดดเด่นเพื่อสร้างความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น

อย่างไรก็ตามการพิจารณาเพียงแค่องค์ประกอบดังกล่าวยังไม่เพียงพอ เนื่องจากการก้าวเดินอย่างมั่นคงและยั่งยืนของ “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” จำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกไม่ว่าจะเป็นอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง การเข้าสู่ตลาดการศึกษาของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ หรือแม้แต่ความคาดหวังของผู้ประกอบการต่อศักยภาพบัณฑิตที่เพิ่มขึ้นนั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความรักและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ รวมถึงองค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญเพื่อสร้างความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

พิจารณาจากคู่แข่ง...และปัจจัยภายนอกแล้ว คงไม่มีใครกล้าปฏิเสธว่า “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” บนเส้นทาง “การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ” แม้หนทางจะยากลำบากไม่ใช่เล่น แต่ในเมื่อ ณ วันนี้ ผู้บริหารทุกท่านพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย...แรงใจ... และแรงสมอง เพื่อนำจุดเด่นที่เข้มแข็งมา “ต่อยอด” สู่ความยั่งยืน ก็คงต้อง

“ถามคนสวนดุสิตทุกคนว่าพร้อมหรือไม่?” กับการก้าวเดินบนหนทางที่ต้องเหน็ดเหนื่อย...ทุ่มเท...ต่อสู้กับอุปสรรคขวากหนามต่างๆ เพื่อการดำรงอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ที่นับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต แม้จะเป็นงานยาก แต่ก็ต้องทำเพื่อความก้าวหน้า แม้จะเต็มไปด้วยความลำบากในวันนี้ แต่ก็จะทำให้ “คนสวนดุสิต” สบายในวันหน้า...

ณ วันนี้ การเดินทางของ “คนสวนดุสิต” ไม่ต้องอาศัยอะไรมากมาย... แค่ใจที่มีให้มหาวิทยาลัยแบบเกิน 100 เพียงอย่างเดียว... รับรองว่านำพามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ก้าวเดินไปบนเส้นทาง “การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ได้อย่างแน่นอน..!!

Story



อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย อาคารน้องใหม่ ในรั้วสวนดุสิต

นายอาณัติ สนิททรัพย์ สภาคณาจารย์และข้าราชการ

การออกแบบภูมิสถาปัตย์ในรั้วมหาวิทยาลัยสวนดุสิต นับได้ว่า เป็นการผสมผสานกันระหว่างของเก่าและของใหม่ อย่างลงตัว ไม่เว้นแม้แต่จุดรับสายตาที่ทอดยาวไปตั้งแต่ ประตุนนราชวิถี เรื่อยไปจนออกประตุนนนครราชสีมา ที่ตอกย้ำนัยยะของความเป็นสถาบันการศึกษาในรั้ววัง แต่เดิม ซึ่งในปัจจุบันคงมีอาคารเก่าหลงเหลือเพียง 2 อาคาร ที่เอ่ยนามกันว่าตำหนัก นั่นก็คือ ตำหนักใหญ่ ซึ่งเป็นตำหนัก ที่ประทับใน พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอัปภัตรวิมล และพระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าทิพยาลงกา ปัจจุบัน ใช้เป็นสำนักงานของสวนดุสิตโพล ส่วนอีกตำหนักนั้น ก็คือ ตำหนักยาวภา ในอดีตเป็นที่ประทับพระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าเยาวภาพงศ์สนิท พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์ เจ้าประภาพรรณพิไลย และ พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์ เจ้าวาปีบุษบากร ปัจจุบันเป็นอาคารในความรับผิดชอบของ สถาบันภาษา ศิลปะ และวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นอาคารที่มี สถาปัตยกรรมอันโดดเด่นงดงาม ที่สะท้อนถึงภูมิหลังอัน ยาวนานของมหาวิทยาลัย

กาลเวลาที่ล่วงเลยมาจนถึงยุคปัจจุบัน ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาต่อเนื่องไปอย่างไม่หยุดยั้ง เช่นเดียวกันพันธกิจในการขับเคลื่อนการ ศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้เป็นบัณฑิตที่พร้อมรับใช้สังคม บนความโดดเด่นอย่างมีเอกลักษณ์ตามสไตล์สวนดุสิต เช่นเดียวกับอาคาร ยุคใหม่ที่โดดเด่นไม่เหมือนใคร ในมหาวิทยาลัย หากจะย้อนไปเมื่อปี พ.ศ. 2553 อาคารโมเดิร์นหลังแรก ได้ถือกำเนิดในรั้วมหาวิทยาลัย ในชื่อ “อาคารรักตะกนิษฐ” เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ อาจารย์คุณหญิงกระจ่างศรี รักตะกนิษฐ ปุณนิยาคารยผู้วางรากฐานทางวัฒนธรรมสวนดุสิตในทุกวันนี้ และอีกไม่นานนัก อาคารหลังต่อมาที่สวยงามไม่แพ้กัน ก็ปรากฏโฉมสวยงาม จนใคร ๆ ก็ถามกันว่า อาคารสไตล์โมเดิร์นที่สวยงามสอดรับกันอย่างลงตัว กับอาคารรักตะกนิษฐ คืออาคารอะไร ใช้ชื่ออาคารว่าอย่างไร...

อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต คือคำตอบที่ไขความ สงสัยให้กับทุกคนที่ได้พบเห็น ซึ่งอาคารหลังนี้ จะเป็นศูนย์กลางการติดต่อ ประสานงาน ที่เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้น ขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตาม นโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีหน้าที่ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ที่ทุกคน ทุกฝ่าย สามารถติดต่อ ประสานงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันต่อการทำงานตามพันธกิจที่รับผิดชอบอีกด้วย



อาคารเยวภาภายใน

อาคารเยวภา



สวนดุสิตโพล



อาคารเยวภา



อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย



สองอาคารที่สอดรับกัน

Special Report

โดย นางสาวอลิต พันธุ์พรหม สมาคณาจารย์และข้าราชการ

สวนดุสิต ณ วันนี้ (อนาคต) อยู่รอดแล้วหรือยัง?

เจาะลึกการบริหาร กับ อธิการบดี ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ กับนโยบาย “ร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์ สวนดุสิตสู่ความเป็นเลิศ”

“เมื่อผมเข้ามาอยู่ในตำแหน่งอธิการบดีสวนดุสิต ผมจะทำให้สวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้ได้ ดังที่เคยระบุไว้ในเอกสารว่า ‘ถึงฝั่งฝัน’ อันนี้เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจของผมเลยว่า ต้องทำสวนดุสิตให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้ได้”



ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ
รักษาการอธิการบดี

ก้าวเป็นสเต็ปกับแนวทาง “สานต่องานตามศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศ”

สเต็ปแรก ยึดหลักการมีส่วนร่วมตั้งแต่สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหาร หน่วยงานหลักสูตร ทั้งหมดให้หลักการการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ ได้ใช้กันอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะ การใช้ศักยภาพ นั่นคือแนวทางการสานต่องาน เรามีฐานคิดอยู่แล้ว เรามีแผนกลยุทธ์ที่ออกมาจากการร่วมคิด ร่วมทำอย่างต่อเนื่อง

แผนกลยุทธ์ตั้งแต่ 2552-2556, 2557-2560 เป็นตัวบ่งชี้ว่าเราได้มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์จริงๆ เรามีการทบทวนแผนกลยุทธ์ หรือ Retreats ใหม่ อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินโดยใช้เกณฑ์จาก สกอ. สมศ. กพร. หรืออื่นๆ เราใช้การประเมินเป็นตัวตัดสินคุณภาพ เป็นตัวที่ทำให้เรามีการพัฒนาปรับเปลี่ยน มีหน่วยมาประเมิน อาทิ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลอธิการบดี หรือมหาวิทยาลัยเป็นตัวบ่งชี้สนับสนุนส่วนนี้อีกถือว่า เราได้ข้อมูลที่ปรับเปลี่ยนส่วนนี้อยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น หลักการทำงานเราจึงใช้คำว่าสานต่ออย่างชัดเจน

ใช้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อสร้างความเป็นเลิศ เราต้องดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาให้ได้ เพื่อเป็นเป้าหมายต่อไป คือ ลงสู่ นักศึกษา เราต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่า นักศึกษาปัจจุบันเป็นนักศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งจะต้องให้ความแปลกใหม่แก่เด็ก ดังนั้น เรื่องกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตัวอาจารย์เองก็ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับกับนักศึกษาที่ต้องการความแปลกใหม่ ฉะนั้น สิ่งที่เกี่ยวข้องในด้าน IT ก็ต้องเข้ามาสนับสนุน และหลักสูตรก็ต้องมีการปรับปรุงด้วย

การบริหารงานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จระดับใด

การบริหารงานที่ผ่านมา ทั้งเรื่องของงานเงิน คน ผมคิดว่าเราบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จอย่างเกณฑ์การประกันคุณภาพ หรือเกณฑ์การประเมินที่ผ่านมา มองว่ามหาวิทยาลัยมีคะแนนสูงขึ้นเป็นลำดับ แต่ในช่วงที่เปลี่ยนผ่านนี้ มีเกณฑ์ของการประเมินที่มีการปรับเปลี่ยนใหม่หลายส่วน จึงส่งผลให้คะแนนในปีนี้ลดลงในบางส่วน

สายวิชาการก็มีผู้ได้ตำแหน่งทางวิชาการจำนวนสูงขึ้น สำหรับหน่วยสนับสนุนนั้นก็มีการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อทำให้คนสวนดุสิตได้เลื่อนระดับของตนเองด้วย เพราะในอนาคตฝ่ายสนับสนุนจะมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนั้น งบประมาณในปี 59 นี้ รัฐบาลได้ให้สนับสนุนเรื่องของคนเป็นหลัก เห็นได้จากการที่กองบริหารงานบุคคลได้จัดฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพตามสายงาน

สิ่งที่ท้าทายที่ผ่านมา

ในความท้าทายที่เกิดขึ้น คือ ทุกคนจับตามองความเป็นมหาวิทยาลัยสวนดุสิตว่า ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว เราจะก้าวเดินไปอย่างไรที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงของพวกเราชาวสวนดุสิตที่มีความต่างวัย ทั้งเพศ อายุ และการศึกษา ในส่วนนี้เราจะต้องขับเคลื่อนไปด้วยกัน โดยมี พ.ร.บ.สวนดุสิต เป็นที่ตั้ง เพราะฉะนั้นพลังขับเคลื่อนต่อจากนี้ไปต้องเดินไปด้วยกัน ก้าวไปด้วยกัน ซึ่ง พ.ร.บ.ก็กำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว

ณ ขณะนี้เราคงไม่ต้องรออะไร เราสามารถก้าวเดินต่อไปได้ด้วยคามมุ่งมั่น ผู้บริหารบุคลากร และนักศึกษา จะต้องมีความเข้าใจตรงกัน ในความท้าทายที่เกิดขึ้นเราต้องก้าวข้ามสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่างๆ ให้ได้ ที่สำคัญ คือ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับนักศึกษาในความเป็นสวนดุสิต และ

เมื่อเราเอา พ.ร.บ.สวนดุสิต เป็นที่ตั้ง นั่นคือสิ่งที่เราต้องดำเนินงาน สิ่งที่ชัดเจนคือ เรามีแผนกลยุทธ์ที่มีการปรับเปลี่ยน เรามีคนที่ต้องพัฒนาองค์ความรู้ อย่างต่อเนื่อง เราต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยเฉพาะการใช้กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพต่างๆ คือ การประเมิน ทั้งหมดนี้เป็นความท้าทายที่ต้องลงมือ

ถึงบุคลากรสวนดุสิต

“อยากให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง โดยมีรากฐานหรือเป้าหมายของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่สำคัญต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นไปในทิศทางที่เข้าใจตรงกันโดยใช้ระบบการสื่อสารต่างๆ ให้เต็มตามศักยภาพมากที่สุด และอยากให้ทุกคนแสดงศักยภาพออกมา

อะไรเป็นความรู้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวตน อยากให้แสดงออกมาในสายงานต่างๆ เมื่อเรามีความร่วมมือใจกันเราจะทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง”

สวนดุสิตได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมเรื่องการเป็น ม.ในกำกับของรัฐมาอย่างต่อเนื่อง มั่นไม่ใช่ว่าการเปลี่ยนแปลงในทันทีทันใด เพราะต้องเตรียมความพร้อมเรื่องบริหาร เรื่องงบประมาณ รวมถึงการเตรียมความพร้อมเรื่องบุคลากร ซึ่งเมื่อสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว จะพัฒนาบุคลากรยังให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เราต้องสร้างความเข้าใจไปด้วยกัน ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สำคัญอย่างหนึ่งด้วยเช่นกัน

“ผมเกิด และเติบโตจากที่นี่ จากนั้นไปถ้าผมทำอะไรให้กับมหาวิทยาลัยได้ถือว่าเป็นกลไกที่ทำได้ดีหมด ไม่ว่าจะตำแหน่งอะไรก็ตาม” ผศ.ดร.พิทักษ์ กล่าวทิ้งท้าย

Strong แบบสวนดุสิต

ในมุมมอง รศ.ดร.ศิโรจน์ พลพันธุ์
ปรับวิธีคิด คุยเพื่อสร้างความเข้าใจ
พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ยุค IT



รศ.ดร.ศิโรจน์ พลพันธุ์
รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน

“ตอนนี้เรามีความพร้อมในระดับหนึ่งในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แม้ว่าที่ผ่านมาเราได้มีการเตรียมความพร้อมมาโดยตลอด แต่ว่าเมื่อเปลี่ยนสถานการณ์โดยรอบเปลี่ยนไป อะไรหลายๆ อย่างที่วางแผนไว้ก็มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศ สิ่งที่เราวางแผนไว้เมื่อ 10 ปี ที่แล้วก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างมากมา การปรับเปลี่ยนที่จะต้องคงอยู่ให้นั้นต้องพิจารณาถึงเหตุผลความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนด้วย”

นับตั้งแต่สวนดุสิตได้มีแนวคิดปรับสถานภาพมหาวิทยาลัยให้ขึ้นสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ตลอดระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมา ทีมบริหารได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมเรื่องการเป็น ม.ในกำกับของรัฐมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงในทันทีทันใด แต่เป็นการเตรียมความพร้อมมาโดยตลอด ตั้งแต่การบริหารจัดการ การวางแผนเรื่องงบประมาณ หรือแม้กระทั่งบุคลากร สิ่งที่ทำหยาบที่สำคัญนับจากนี้ต่อไปมหาวิทยาลัยจะพัฒนาบุคลากรอย่างไรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

อะไรคือสิ่งที่สวนดุสิตต้องเผชิญ
ปัญหาที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนสูงและมาก ในขณะที่อัตราการเข้าเรียนของเด็กลดจำนวนลง ดังนั้น สิ่งหนึ่งที่มหาวิทยาลัยจะอยู่ได้ คือความสามารถทางวิชาการของมหาวิทยาลัย และความสามารถอื่นๆ ในการที่จะมีรายได้เพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย คือสิ่งที่เราต้องตระหนักในส่วนนี้

สิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสวนดุสิตคืออะไร?

การพัฒนาให้องค์กรอยู่รอดได้ มีอยู่ 2 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคลากรของเราเองให้มีคุณภาพสูงสุดและมีคุณค่ามากที่สุดในเชิงวิชาการและวิชาชีพ อันนี้เป็นสิ่งที่เราต้องเร่งพัฒนา เพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างงานอื่นๆ ต่อไปได้

2. การพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต
คุณภาพของบัณฑิต ไม่ใช่แค่ความรู้อย่างเดียว แต่ต้องเป็นองค์ประกอบในภาพรวมของบัณฑิต เราคิดว่าบัณฑิตเราไม่ได้พัฒนาแค่คุณภาพ จบไปแล้วเขาต้องรู้ว่าจะใช้ความรู้ไปในแนวทางอะไร เพราะการพัฒนาความรู้ในนัยยะ เนื่องจากกลุ่มของนักเรียนที่รับเข้ามา เป็นอีกกลุ่มหนึ่ง ถ้าพูดถึงฐานความรู้ที่นักศึกษาจะมี ถ้าเราพัฒนาองค์ประกอบอย่างอื่นด้วย เช่น ทางสังคม ทางบุคลิกภาพ หรือทางอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากความรู้เดิมเป็น Value Added ให้กับบัณฑิตของเราที่จะสามารถแข่งขันกับบัณฑิตที่อื่นได้

การพัฒนาแบบบูรณาการมีรูปแบบอย่างไร

เราจะต้องพัฒนาระบบบริการนักศึกษาให้เป็นระบบที่ชัดเจน เพราะถ้าเขาเข้ามาแล้วจะพัฒนาต่อไปอย่างไร จะช่วยเหลือเขาอย่างไรถึงจะจบการศึกษา และมีรูปแบบอะไรในการพัฒนาดังนั้น กระบวนการจึงมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ

1. กระบวนการพัฒนาบุคลากรในส่วนของเราเอง

2. พัฒนาภาพรวมของกิจการนักศึกษาที่จะทำให้คุณค่าของบัณฑิตมีมากขึ้น

ทั้ง 2 ส่วนนี้ได้ดำเนินการไว้ส่วนหนึ่งแล้ว ที่ผ่านมารายได้ได้นำมาบูรณาการเข้าไว้ด้วยกัน เช่น คณะกับกิจการนักศึกษาที่ต่างมีการจัดทำโครงการในรูปแบบเฉพาะของตนเอง ต่อไปเราต้องมองถึงภาพรวมของการจัดกิจกรรมทั้งหมด แล้วนำศักยภาพของแต่ละส่วนมาดำเนินงานร่วมกัน เราจะทำอย่างไรให้บุคลากรของเราปรับวิธีคิดเพื่อที่จะมาเปลี่ยนวิธีการพัฒนานักศึกษา ถ้าเรา

บูรณาการวิธีการร่วมกัน จะทำให้บุคลากรปรับวิธีคิดเพื่อที่หาวิธีการพัฒนานักศึกษา

ART + Humanity + Professional
ส่วนผสมของการพัฒนานักศึกษสวนดุสิต

นักศึกษสวนดุสิตจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในด้าน ART และด้าน Humanity ในขณะเดียวกันคณะก็จะต้องบวกในด้านการเป็น Professional ลงไปด้วยเป็น ซึ่ง 3 องค์ประกอบไม่ใช่พัฒนาเพียงอย่างเดียวโดยหนึ่ง ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าคณะหรือหลักสูตรก็จะพัฒนาเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับตนเองเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีทั้ง 3 อย่าง แต่ก่อนเราสามารถบอกได้ว่าหน้าตาของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาล อาหาร บริการ หรือปฐมวัยเป็นอย่างไร

หากถามว่า “หน้าตานักศึกษสวนดุสิตเป็นอย่างไร..ตอบได้หรือไม่?”

เพราะเมื่อนักศึกษาทุกคนที่เข้ามาอยู่ในสวนดุสิตก็ต้องมีบุคลิกภาพแบบสวนดุสิต ไม่ใช่การที่จะมาบอกว่า ‘เป็นนักศึกษาหลักสูตรนั้น เป็นนักศึกษาหลักสูตรนี้’ ดังนั้น มันต้องมีภาพของนักศึกษสวนดุสิตก่อน แล้วจึงเป็นทักษะทางวิชาชีพ

อะไรคือสิ่งที่เป็นกังวล ณ ตอนนี้

ไม่มีความกังวล ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความเก่ง และมีความสามารถหลายด้าน แต่เพียงแค่นี้ไม่คุ้มกัน ทำอย่างไรที่จะให้บุคลากรคุยกันเพื่อเอาความเก่งมาแลกเปลี่ยนกัน ไม่มีใครที่เก่งแล้วใช้ชีวิตอยู่อย่างเรื่อยเปื่อย ดังนั้น ต้องให้เขาได้คุยกัน ช่วยกันเก่ง ถึงจะไปด้วยกันได้ เพราะถ้าเก่งคนเดียว ไม่สามารถอยู่รอดในองค์กรได้ พูดย่างๆ คือ ‘Teamwork’

“ความเป็นตัวตนมันมีสูง จนสิ่งที่เราบอกว่าเป็นอัตลักษณ์มันไม่เป็นจริง เพราะกระบวนการพัฒนาเราไม่ได้มุ่งหวังเพียงแคตัวเอง ความเก่งในตัวเองที่มีสูงเกินไปมันทำให้ไม่เก่ง”

E-University แนวทางการนำไอทีเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนสวนดุสิต

แต่เดิมเวลาที่เราพัฒนาแอปพลิเคชันใดๆ ออกมาใช้ในการเรียนการสอนมันถูกพัฒนาแบบโดดๆ ปัจจุบันมีฟรีแอฟต์แวร์เยอะมาก และมีส่วนของฐานข้อมูลสนับสนุนทั้งของ Microsoft, Google รวมทั้งฐานข้อมูลที่เป็นระบบฝากคนอื่นไว้อย่าง iCloud คือไม่ต้องซื้อ stored (ฐานข้อมูล) เก็บไว้เอง อนาคตการเรียนการสอนนักศึกษาสวนดุสิต ในปี 1 เรียนกับอาจารย์ผู้สอน ปี 2-3 เรียนกับสื่อ ปี 4 กลับมาเรียนกับอาจารย์เหมือนเดิม ซึ่งคาดว่าจะลดค่าใช้จ่ายในหลายๆ ส่วน กำลังอยู่ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อม

ปัญหาของมหาวิทยาลัยจะมีอยู่ 2 ส่วน คือ

1. ปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสูง ซึ่งเราไม่สามารถเก็บค่าเล่าเรียนเพิ่มได้ เพราะมีข้อจำกัดหลายอย่าง
2. จำนวนนักศึกษาที่ลดลง เพราะถ้าเราใช้ระบบการเรียนการสอนแบบเดิม มองว่าไม่คุ้มค่าทำอะไรที่จะใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันนี้หลายๆ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศก็ใช้แบบนี้ อย่าง มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT)

ประเทศสหรัฐอเมริกา ก็ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในเรื่องการเรียนการสอนมากขึ้น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยไม่จำเป็นต้องให้นักศึกษาจะต้องใช้ iPad หรือ Smart Phone ที่ตนมีอยู่เชื่อมต่อกับ Software ของมหาวิทยาลัย ซึ่งระบบนี้มหาวิทยาลัยได้ทดลองใช้กับการเรียนการสอนของ รมป.ระยะหนึ่งแล้ว ในปีต่อไปก็จะมีพร้อมมากขึ้น แล้วเริ่มทยอยใช้ที่ละหลักสูตร โดยเริ่มที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

“สำหรับ Smart Classroom ก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบ e-university”

ระบบเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้จะถูกนำมาใช้อย่างสมบูรณ์เมื่อไร... ยังตอบไม่ได้ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาของแต่ละคณะ หลักสูตร อีกทั้ง มหาวิทยาลัยก็ต้องมีการจัดอบรมให้กับอาจารย์เกี่ยวกับการสร้างสื่อการสอน

หลักสูตรในอนาคต เดินตามกระแสสังคมหรือปรับตามกระแสนิยม

ในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของหลักสูตร บางหลักสูตรอาจต้องปิดตัวไป เนื่องจากไม่ได้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน แต่จะมีการเขียนหลักสูตรขึ้นมาใหม่ที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น วิศวกรรมยานยนต์ ที่ไม่ใช่การผลิตบัณฑิตด้านวิศวกร แต่จะเป็นการทำงานที่อยู่ในส่วนขององค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถใช้ได้ หรือแม้กระทั่ง ด้าน Logistic ระบบการขนส่งทางราง

จะต้องมีแผนและต้องใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น หลักสูตรดังกล่าวจึงไม่ได้ผลิตบัณฑิตทางวิศวกร แต่หลักสูตรวิทยาการคอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาขึ้นมาได้

ถึงบุคลากรสวนดุสิต

“ถ้าคุณทำงานแล้วเข้าใจตรงกันได้ คุณทำงานได้ทุกอย่าง ถ้าคุณไม่เข้าใจและต้องมานั่งอธิบาย จะไม่มีสิทธิโต จะไม่มีความสุข กังวลอยู่อย่างเดียว เพราะมานั่งถาม แล้วจะมีความสุขได้อย่างไร

วิธีคิดสำคัญ คิดยังไง ถ้าคิดทำงานอย่างมีความสุข คุณก็จะคิด ตราบใดละเลยแล้วไม่ได้ทำงาน แล้วมีความสุข อันนั้นถือว่าผิด คุณต้องทำงานเยอะๆ แล้วมีความสุขอันนี้ถือว่าถูก.....คุณต้องทำ!!! ถึงจะมีความสุข” รศ.ดร.ศิริจรรย์ กล่าวทิ้งท้าย

สวนดุสิตจะอยู่รอดตามหลักปรัชญาได้หรือไม่? ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่หลักการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่นั่นหมายถึงการพ่วงคนทั้งองค์กรผ่านพ้นทุกช่วงเวลา แล้วเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและอดทนกับทุกสภาพการณ์ โดยอาศัยพลังของบุคลากรทุกส่วนงานที่เรียกว่า “Team”





“มหาวิทยาลัยสวนดุสิต”... “ความเก่า... ความใหม่” บน “ความลงตัว”...

นางสาวภวิญญา นิสิตา ชัยสุขสุวรรณ นักวิจัยสวนดุสิตโพล

หลายคนอาจมองว่า “ความเก่า... ความใหม่” เปรียบเสมือนเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างกันจนยากที่จะอยู่ร่วมกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วหากสามารถนำ “ความเก่า... ความใหม่” มาผสมผสานกันบน “ความลงตัว” ได้แล้ว ละก็... น่าจะมีอะไรดีดีให้เห็นมากกว่าที่คิด

“ความเก่า” (Old) หากตีความในเชิงลบอาจมองได้ว่าเป็นสิ่งที่เปื้อนอดีต แก่ โบราณ ไม่ใหม่ แต่หากมองในเชิงบวกความเก่า สิ่งเก่าหากมีความร่วมสมัยและได้รับการสานต่อโดยคนรุ่นใหม่ ก็จะทำให้กลายเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่ก็เรียกว่า “ความคลาสสิก” (Classic) ซึ่งไม่ว่าผ่านไปกี่ยุคก็สมัยก็ยังคงไวซึ่งความเป็นต้นตำรับอยู่เสมอ

ขณะที่ “ความใหม่” (New) หากตีความในเชิงลบอาจมองได้ว่าเป็นความทันสมัย สดใหม่ ไม่เก่า แต่หากมองในเชิงบวกความใหม่อาจสะท้อนได้ถึงความเป็นไปประสมการณ์ นอกจากนั้นของใหม่อาจกลายเป็นของเก่าที่ไม่มีคุณค่า หากไม่เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ อย่างที่เรียกกันว่า “ตกยุค... ตกยุค”

ดังนั้น “ความเก่า” อาจเป็นสิ่งที่ “ไม่มีคุณค่า”... ส่วน “ความใหม่” ก็อาจเป็นสิ่งที่ “ไม่มีคุณค่า” แต่อย่างไรก็ตามหาก “ความเก่า” และ “ความใหม่” ถูกนำมาผสมผสานกันแล้ว กลับทำให้สามารถ “เติมเต็ม” ข้อบกพร่องของทั้งสองสิ่งได้อย่างไม่น่าเชื่อ สิ่งทีกล่าวในช่วงต้นอาจจะ “เข้าใจยาก” ซึ่งหากต้องการคำอธิบายที่ชัดเจน คงจำเป็นต้องอาศัยกรณีตัวอย่าง เพื่อทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม...

กรณีศึกษาที่อธิบายภาพดังกล่าวได้ชัดเจน คงหนีไม่พ้นแนวทางการขับเคลื่อน “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ซึ่งมียังไม่ทั้ง “บทบาทหน้าที่เก่า” ตามภารกิจหลักของอุดมศึกษา คือ การจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ

และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังมีการกำหนดทิศทางโดยการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นอัตลักษณ์ 4 ด้าน อันเป็นรากฐานสำคัญ ที่เพาะบ่มมาจากการเป็นโรงเรียนการเรือน ซึ่งประกอบด้วย ด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาล และสุขภาพ

ขณะที่การสื่อสารกับสังคมในวงกว้าง การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างอาจารย์และอาจารย์ อาจารย์และนักศึกษา หรือแม้แต่กับนักศึกษาด้วยกันเอง ก็มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น Notebook Tablet หรือระบบ Internet ที่มีประสิทธิภาพ มาประยุกต์ใช้เพื่อการถ่ายทอดข้อมูลองค์ความรู้ ความเข้มแข็งทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากความรู้ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน หรือแม้แต่การสื่อสารความเป็นอัตลักษณ์สู่สาธารณชน

ที่กล่าวทั้งหมดนี้ คือ หนึ่งในตัวอย่างของแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่าง “ความเก่า” ที่อาจมีหลายคนมองว่า “ล้าสมัย” กับ “ความใหม่” ที่ถูกมองว่า “ทันสมัย” ซึ่งบทสรุปสุดท้ายของการทำงานร่วมกัน ก็คือ “ความสมสมัย” ที่จะทำให้เกิดความดำรงอยู่ ตลอดจนการสืบต่อของเอกลักษณ์ อันทำให้เกิดภาพจำแห่งอัตลักษณ์ที่ชัดเจน จนทำให้เกิดเป็นความโดดเด่นและแตกต่างในที่สุด

เชื่อว่าเมื่อ “คนสวนดุสิต” ได้อ่านข้อเขียนนี้ ก็น่าจะทำให้รู้ว่า ณ วันนี้ “ทำไม? ต้องให้ความสำคัญกับ 4 อัตลักษณ์”... “ทำไม? พัฒนาต้องใช้เทคโนโลยี” แล้วหากรู้แจ้ง... เข้าใจชัด “คนสวนดุสิต” ก็น่าจะช่วยกันสร้างสมดุลของ “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” “ความเก่า... ความใหม่” บน “ความลงตัว”... ได้ไม่ยาก...!

Academic

ก้าวข้ามสู่รูปแบบใหม่ ของการใช้สมุนไพรไทย

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยหลักสูตรวิทยาศาสตรเครื่องสำอาง ได้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาเครื่องสำอางจากสมุนไพรหลายชนิด ในปีพ.ศ. 2554-2555 สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์และนักศึกษาของหลักสูตรวิทยาศาสตรเครื่องสำอางร่วมวิจัยและพัฒนาเครื่องสำอางจากสมุนไพรหลายโครงการ และชุดเครื่องสำอางทุกโครงการได้จัดแจ้งต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) และจัดจำหน่ายภายในประเทศ ภายใต้แบรนด์ PAKA of SAREN, RIYA, RISAREN และคุณพฤษมาจนถึงปัจจุบัน

ในปีพ.ศ. 2556 สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) พัฒนาระดับผู้ประกอบการ OTOP เข้าสู่ SMEs โดยวิจัยและพัฒนาน้ำมันสมุนไพรสำหรับทาแผลเรื้อรัง ซึ่งเป็นตำรายาโบราณของขุนเทพโอสถ เป็นบารมสมุนไพรและเจลสมุนไพรให้สะดวกต่อการใช้ ภายใต้แบรนด์ **"เทวา"** จากผลตอบรับในครั้งนี้นำมาในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ได้เชิญบุคลากรของหลักสูตรวิทยาศาสตรเครื่องสำอางเข้าร่วมโครงการ **"เยาวชน OTOP สืบสานภูมิปัญญา จังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2557"** พัฒนาชุดเครื่องสำอางจากสมุนไพรในท้องถิ่น จังหวัดจันทบุรี กรณีศึกษาเปลือกมังคุดร่วมกับสมุนไพรในท้องถิ่น พร้อมทั้งศึกษาฤทธิ์ต้านอนุมูลอิสระเพื่อหาปริมาณสารสกัดสมุนไพรที่ใส่ลงในตำรับเครื่องสำอางแต่ละชนิด ได้ชุดเครื่องสำอางประกอบไปด้วยเจลแต้มสิว เจลล้างหน้า โลชั่นบำรุงผิว ครีมอาบน้ำ ครีมล้างเครื่องสำอางและครีมทาเส้นเท้า รวมทั้งพัฒนารูปแบบบรรจุภัณฑ์ จัดแจ้งแก่สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) และจัดจำหน่ายภายใต้แบรนด์ **"DEWA"** และชุดผลิตภัณฑ์นี้ได้นำเสนอเป็นผลงานเด่นในการประกวดที่ปรึกษาตัวอย่างแห่งปี พ.ศ. 2558 ของอาจารย์ ดร.จิราภรณ์ ทองตันและได้รับรางวัลที่ปรึกษาตัวอย่างแห่งปี พ.ศ. 2558 สาขาวิสาหกิจชุมชน (จาก 4 สาขา ได้แก่ สาขาการจัดการ สาขาเทคนิคและวิชาการ สาขาการวิจัย และสาขาวิสาหกิจชุมชน) ในปีนี้ทางมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยหลักสูตรวิทยาศาสตรเครื่องสำอางยังถูกเชิญเข้า



ดร.จิราภรณ์ ทองตัน อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรเครื่องสำอาง



ร่วมโครงการ **"เยาวชน OTOP สืบสานภูมิปัญญา จังหวัดจันทบุรี ปี พ.ศ. 2558"** อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมการพัฒนาสมุนไพรสู่ผลิตภัณฑ์สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศไทย (TCHP) กรณีศึกษาผู้ประกอบการ โดยวิจัยและพัฒนาสมุนไพรในลูกประคบได้แก่ ไพล ขมิ้น ใบมะขาม ส้มป่อย การบูร และสมุนไพรอื่นๆ เป็นครีมนวดตัว (Body massage) สูตร้อนและสูตเย็น โดยใช้ทักษะ องค์ความรู้และงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางในการพัฒนาตำรับครีมนวดตัว และจากโครงการนี้ทางมหาวิทยาลัยฯ ยังได้รับคำเชิญจาก ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ ๙ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ให้เข้าร่วมกิจกรรม **"การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้ออกผลดีกับความต้องการของตลาด"** โดยพัฒนารูปแบบของลูกประคบให้ทันสมัย และใช้ง่าย โดยโครงการนี้กำลังดำเนินการ และจะแล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559



Issue Alert

เมื่อสวนดุสิต เป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ

ดร.ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์



มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนศูนย์รวมของมโนสมองของชาติ เป็นที่รวมขององค์ความรู้ การค้นคว้า และการวิจัย เพื่อใช้ในการผลิตมันสมองของชาติรุ่นต่อไป ข้อจำกัดของการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีความเป็นราชการ คือ การบริหารงานและบุคลากร ที่ยังอยู่ในกรอบปฏิบัติของระเบียบราชการที่ก่อให้เกิดความล่าช้าและความไม่คล่องตัว ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีความเป็นราชการทั้งหมด มาเป็น มหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น ที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยเอกชนและไม่ใช่ว่ารัฐบาลกิจแต่ยังคงสภาพความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ และยังใช้งบประมาณแผ่นดิน แต่มีการบริหารงานที่แตกต่างออกไป จึงก่อกำเนิดเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปัจจุบันในประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 21 แห่ง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ

1. ออกจากกระบบราชการตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสงฆ์) มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสงฆ์) และ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

2. มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมโดยขอออกนอกระบบราชการ แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกที่พร้อมและขอออกนอกระบบราชการ แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อปี พ.ศ. 2540 และไล่เรียงกันตามลำดับ คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยทักษิณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เมื่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การบริหารจัดการต่างๆ มีความรวดเร็วขึ้น การกำหนดนโยบายและการบริหารงานสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย มีการสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดบุคลากรและทรัพยากร ที่มีความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย สามารถกำหนดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ ได้เอง ทั้งในแง่ของค่าตอบแทน ความก้าวหน้า อีกทั้งสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้ามาเป็นอาจารย์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตที่จบออกไป การดำเนินงานต่างๆ จะคำนึงถึงต้นทุนการผลิต เช่น อาศัยผู้ติหรือยุบการดำเนินการของมหาวิทยาลัย คณะหรือปิดหลักสูตรที่ไม่คุ้มทุนได้

ดังนั้นเมื่อต้องขับเคลื่อนด้วยคุณภาพ องค์ประกอบต่างๆ ก็ต้องมีคุณภาพ ไล่เรียงจากผู้บริหารคุณภาพ ระบบบริหารจัดการคุณภาพ เทคโนโลยีคุณภาพหลักสูตรคุณภาพ แต่ที่สำคัญที่สุด ก็คือ บุคลากรคุณภาพ ซึ่งจะ เป็นผู้ขับเคลื่อนความมีคุณภาพให้เกิดเป็น “คุณภาพที่ยั่งยืน” เมื่อเป็นเช่นนั้น ณ วันนี้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ก็คงจำเป็นต้องเปลี่ยนมุมมองให้คิดกว้าง คิดไกล รวมใจให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อความเป็นเอกภาพที่นำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในวันนี้ และในอนาคต

Tweets



🐦 แสดงความยินดี รางวัล สตรีตัวอย่างแห่งปี 2558 โครงการล้านกล้าความดีถวายในหลวง โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังใจยกย่องบุคคล และองค์กรที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีส่วนร่วมหรืออุทิศตนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม สาธารณะประโยชน์ และประเทศชาติ ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือก คือ ดร.พรพนิตว์ แก้วเนตร คณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ (ตำแหน่งในขณะที่ได้รับรางวัล) ได้รับประกาศเกียรติคุณ สาขาบริหารจัดการองค์การการศึกษา และ ดร.ขวัญนา สุขคร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกที่ตั้ง ลำปาง ได้รับประกาศเกียรติคุณ สาขาบริการวิชาการ ขอแสดงความยินดีและปรบมือให้ดังๆ อีกครั้ง



🐦 แสดงความยินดีกับคณบดีใหม่ ไฟแรง นางสาว กมลชนก เกียรติศักดิ์ชัย คณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ และ นางสาวณัฐธาส์ ต้นสอน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2558

เปิดตัวอย่างเป็นทางการไปแล้ว UNI ตราเครื่องหมายบริการที่รวมผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ไว้ที่เดียวกัน ซึ่งเกิดจากการผสมความหมายของคำว่า University หมายถึง มหาวิทยาลัย Uniqueness หมายถึง ความโดดเด่นเฉพาะตัว ผลิตภัณฑ์ของสวนดุสิต ซึ่งผลิตที่นำความรู้มาทำเป็นนวัตกรรมต่อยอดด้วยการจำหน่าย อาทิ ขนมของโฮมเบเกอรี่ ขนมของโรงเรียนการอาหารนานาชาติ ผลิตภัณฑ์จากสำนักกิจการพิเศษ อาหารต่างๆ ของครัวสวนดุสิต ตลอดจนผลิตภัณฑ์จากคณะและหลักสูตร ฯลฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อใช้บริการหรือซื้อสินค้าต่างๆ ของ มสส. ซึ่งมีให้บริการโดยตรงที่ กองประชาสัมพันธ์ โทร 02-2445101-2 โรงแรมสวนดุสิตเพลส ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ชั้น 5 โทร 02-244-5559 และจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงรับปีใหม่ที่ให้เห็นเป็นรูปธรรม “สวนดุสิตทำ สวนดุสิตใช้”

Show me

โดย นายสรวิศ เวศ กระต่ายทอง, นางสาวมีนา นามขุนทด

ถอดรหัส “UNI”



หากเอ่ยถึงคำว่า “UNI” คงเป็นชื่อที่ชาวสวนดุสิตรู้จักกันดี ในนามผลิตภัณฑ์น้องใหม่ แต่ไม่ธรรมดา ด้วยความโดดเด่นในตัวผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากองค์ความรู้ทางวิชาการต่อยอดพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ซึ่ง รศ.ดร.ศิริจรรย์ ผลพันธ์ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้บอกเล่าเรื่องราวความเป็นมาของ “UNI” ให้ฟังด้วยความภาคภูมิใจว่า

“ผลผลิตของสวนดุสิตมีหลายอย่าง แต่ผลผลิตที่นำเอาความรู้มาจัดทำเป็นนวัตกรรม แล้วนำมาจำหน่ายที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายก็มีเพียงโฮมเบเกอรี่เท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเรามีหลายอย่างที่ทดลองทำจากการเรียนการสอน เช่น ครีม สบู่ ของหลักสูตรเครื่องสำอาง จากจุดนี้จึงมีแนวคิดในการรวมผลผลิตที่หลากหลายของสวนดุสิต ขึ้นเป็นแบรนด์ “UNI” ที่มีความหมายมาจากคำว่า University (มหาวิทยาลัย), Uniqueness (ความโดดเด่นที่มีลักษณะเฉพาะตัว), Unity (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว) และจากการร่วมมือร่วมใจกันของคนสวนดุสิต จึงเกิดเป็นผลิตภัณฑ์ UNI ที่เปิดตลาดด้วยสบู่เหลวล้างมือ และครีมบำรุงมือกลิ่นมะลิ เมื่อพูดถึงกลิ่นมะลิ ก็มีความเป็นมาแต่ดั้งเดิม จากการร่ายพวงมาลัย ซึ่งใช้ดอกมะลิเป็นหลัก มะลิเป็นดอกไม้ ที่มีกลิ่นหอม ซึ่งในส่วนผสมของผลิตภัณฑ์โบราณก็ใช้กลิ่นมะลิกันอย่างล้นหลาม

รศ.ดร.ศิริจรรย์ ผลพันธ์

จะต้องมีผลงานทางวิชาการได้มาตรฐานและมีคุณภาพหลักคือ ให้เด็กอนุบาลสารอันตรายตกค้าง แล้วอนาคตอาจมีผลิตภัณฑ์

เพราะ ไม่ได้

รศ.ดร.ศิริจรรย์ ผลพันธ์ จึงให้คนสวนดุสิตได้เรียนรู้ โดยคนสวนดุสิตเรียนรู้ ช่วยเหลือกันที่สุด จะขายได้แค่ในสวนดุสิตก็ไม่ได้ คนสวนดุสิตรู้จักก่อนเป็นลำดับแรก เพราะกับการแข่งขัน ในตลาดภายนอกสูง ถ้าเราจะทำให้ดีต้องเริ่มจากคนภายในมหาวิทยาลัยก่อน คนสวนดุสิตช่วยสนับสนุน ร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคี ให้มีความรักในองค์กร ก็จะไม่ได้ดี”

“ทั้งนี้ ในส่วนของ UNI เรายังไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ เพราะยังไม่สมบูรณ์แบบ แต่ก็พัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งในส่วนของการผลิตและการตลาด ซึ่งขณะนี้ทำอยู่คือ การให้ลูกค้าสามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านทางออนไลน์ได้



UNI ถือเป็นความภูมิใจของคนสวนดุสิต เป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ได้ดี เหมือนเราทำใช้ เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพแล้วเราก็ได้ใช้” รศ.ดร.ศิริจรรย์ ผลพันธ์ กล่าวทิ้งท้าย



“ถ้าคนสวนดุสิตไม่รู้จักร
คนสวนดุสิตไม่ใช่
การไปขายกับคนภายนอก
ก็ขายไม่ได้...
ถ้าเราจะทำให้ดีต้อง
เริ่มจากคนภายใน
มหาวิทยาลัยก่อน”

เล่าต่อว่า “การทำอะไรก็แล้วแต่ มารองรับพอสมควร เพื่อให้โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายเด็กประถมใช้ได้ โดยไม่มีจึงคิดต่อยอดออกไปใหม่ เช่น นวัตกรรมที่เราสงกรานต์” คาดหวังว่าจะขายได้ดีเน้นเป้าหมายไปที่การฝึกกล่าวว่า “เป้าหมาย คือ ฝึกให้ในงานที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เราจึงเน้นการประชาสัมพันธ์ให้

ถ้าคนสวนดุสิตไม่รู้จักร คนสวนดุสิตไม่ใช่ การไปขายกับคนภายนอกก็ขายไม่ได้ เพราะมีการแข่งขัน ในตลาดภายนอกสูง ถ้าเราจะทำให้ดีต้องเริ่มจากคนภายในมหาวิทยาลัยก่อน คนสวนดุสิตช่วยสนับสนุน ร่วมกันทำให้

Like & Share

คิด (ให้) ใหม่... ทำ (ให้) ใหม่

โดย ผศ.ดร.วัชรพล วิบูลยศรีน ประธานหลักสูตรภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

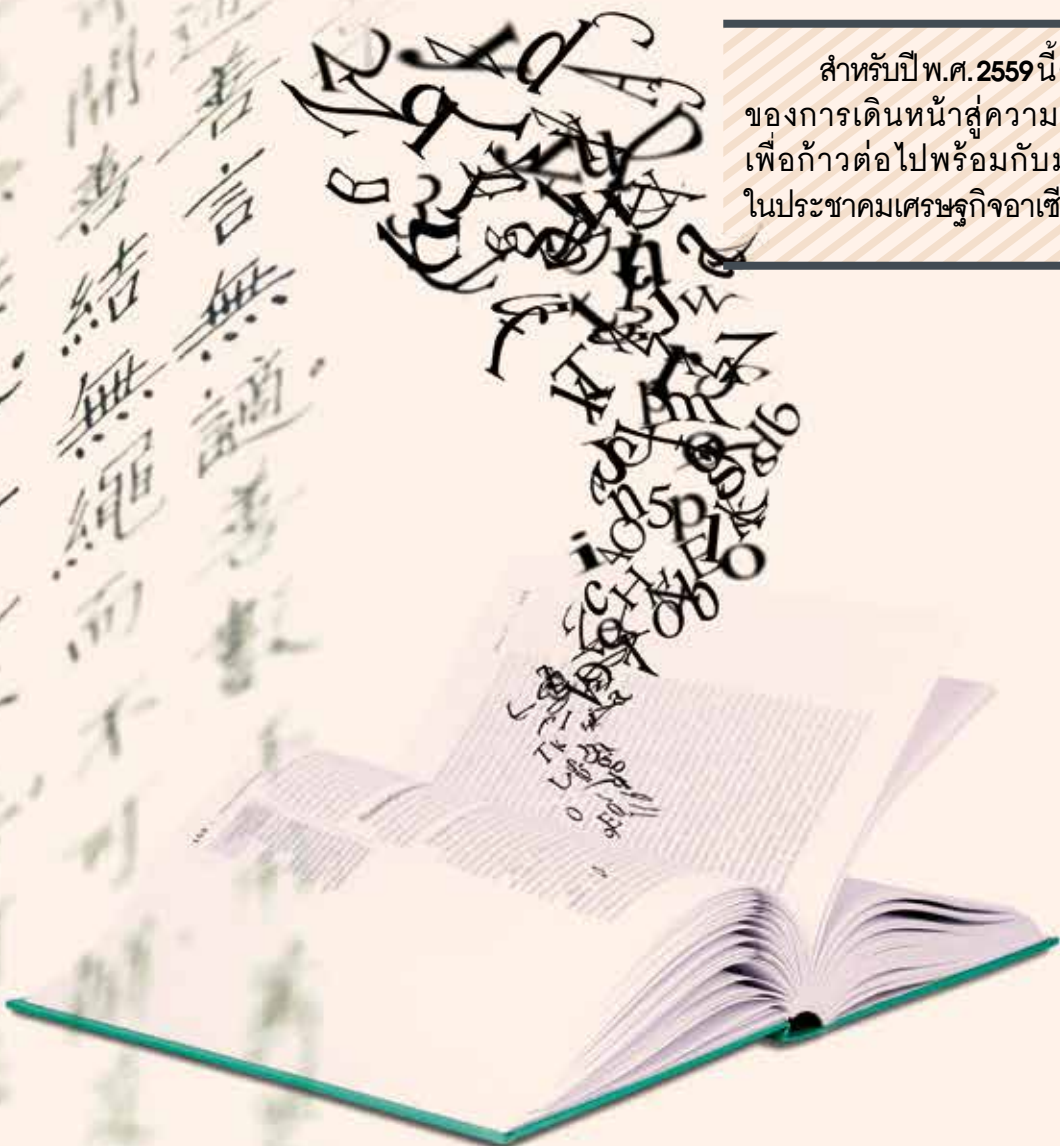
ในปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมามีความเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยของเราอย่างมาก เรื่องสำคัญสำหรับชาวสวนดุสิตก็คือเป็นเรื่องของการก้าวเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พร้อมเปลี่ยนชื่อจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็น “มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและความร่วมแรงร่วมใจของประชาคมชาวสวนดุสิตอย่างเต็มภาคภูมิ และเปลี่ยนแปลงภายนอกครั้งสำคัญของประเทศไทยอย่างการรวมตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบในภูมิภาคของเรา ก็ส่งผลให้หลายหน่วยงานในมหาวิทยาลัยต่างพากันปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องเท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ไปพร้อมกัน

จากคำกล่าว “การรู้จักใช้โอกาสจากสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นได้ก่อน ย่อมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน” หลักสูตรภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มองเห็นโอกาสของการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้ในระดับอาเซียน จึงคิดใหม่ ทำใหม่ สร้างหลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2560 ใช้ชื่อว่า หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาเพื่อการสื่อสาร แทนหลักสูตรเดิม (หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2554) โดยปรับเปลี่ยนจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาบังคับภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้

เท่ากัน มุ่งเน้นทักษะการสื่อสารแบบบูรณาการทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษในระดับดีเยี่ยม เพื่อให้บัณฑิตของหลักสูตรสามารถประกอบอาชีพที่ใช้ทั้งสองภาษา ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรระหว่างชาติหรือองค์กรนานาชาติก็ตาม ซึ่งแต่เดิมรายวิชาภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ (อาทิ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น) ของหลักสูตรจะเป็นเพียงรายวิชาเสริมทักษะเท่านั้น เพราะมุ่งเน้นความรู้ความสามารถทางภาษาไทยเป็นพื้นฐานสำคัญเพียงอย่างเดียว นอกจากการปรับกระบวนวิชาในหลักสูตรแล้ว ยังปรับโครงสร้างของการบริหารจัดการ เน้นคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของคณาจารย์เป็นสำคัญ โดยกำหนดให้อาจารย์ประจำหลักสูตรต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางภาษา สามารถสื่อสารทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี มีประสบการณ์การสอนในต่างประเทศ เพื่อให้นักศึกษาและผู้ปกครองมั่นใจถึงคุณภาพและการจัดการของหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ในความมุ่งมั่นต่อไป เราจะพัฒนาหลักสูตรบูรณาการเพิ่มอีก 1 หลักสูตร ในปี พ.ศ. 2561 โดยพัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทย และภาษาจีน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและมหาวิทยาลัยในประเทศจีนหลายแห่ง อาทิ สถาบันขงจื้อ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต สุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยไป๋ชือ มหาวิทยาลัยครุญนาน มหาวิทยาลัยคุณหมิง สถาบันการท่องเที่ยวฯ หลิน ทั้งยังก่อตั้งศูนย์ไทยศึกษาขึ้นที่มหาวิทยาลัยครุฑวงส์ สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปีพ.ศ. 2559 นี้จะเป็นก้าวแรกของการเดินทางสู่ความเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวต่อไปพร้อมกับมหาวิทยาลัยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างยั่งยืน



Young Blood

บริหารงานยุคใหม่ (Post-2015) สร้างความมั่นคง และรักษาคุณภาพ นำโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ สู่การเป็น “THM: National Hub for Tourism and Hospitality”

การบริหารงานมักจะมาควบคู่กับภาวะผู้นำ ทั้ง 2 สิ่งอาศัยทั้ง “ลักษณะภายนอก” และ “คุณลักษณะจากภายใน” กรอบกับ ประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ พัฒนาขึ้นเป็นตัวตนของผู้บริหารคนนั้นๆ ตัวตนของหยก ในฐานะ อาจารย์กมลกลนุก เกียรติศักดิ์ชัย คณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ คนปัจจุบัน ได้เริ่มขึ้นจากหน้าที่หัวหน้าห้องตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 เป็นต้นมา เป็นตัวแทนแข่งขันตอบคำถามในรายวิชาต่างๆ เป็นผู้เข้าร่วมในงานวันสำคัญของโรงเรียน รวมถึงเป็น Cheer Leader ทูตวัฒนธรรม สมาชิกผู้นำในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงนักศึกษาฝึกงานบนดอยกับชาวกะเหรี่ยงเมื่อก้าวเข้าสู่รั้วมหาวิทยาลัย ความคิด ความอ่าน การตัดสินใจ มุมมองที่มีต่อบริบทรอบตัว เครือข่ายจากการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ส่งผลเป็นประสบการณ์ และเพิ่มพูนขึ้นจากการศึกษาและการทำงานในต่างประเทศทั้งประเทศในแบบ “Westernization” (USA) และประเทศในแบบ “Orientalization” (South Korea) ที่ทำให้เกิดสมดุลระหว่างด้านวิชาการและด้านสุนทรียศาสตร์ต่างๆ ภายในตัวตน ความสมดุลนี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปแบบมีสติ (หรือเรียกง่าย ๆ ว่า “นิ่ง”) ในสังคมที่วุ่นวายได้เป็นอย่างดี ด้วยความเชื่อที่ว่าความสมดุลจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง จึงทำให้ การใช้ชีวิตแนวทางที่เลือกศึกษาเล่าเรียน (สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา) และการบริหารงาน จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทิศทางของความสมดุล ซึ่งก็คือรากฐานของคำว่า บุรณการ นั่นเอง

เมื่อก้าวเข้ามาเป็นผู้บริหารในยุคใหม่ ก็ต้องมองความเปลี่ยนแปลงรอบตัว ว่าจะทำอะไรให้เธออยู่แบบมั่นคงท่ามกลางความรวดเร็วรอบตัวเหล่านี้ได้ การบริหารในยุคใหม่ ก็หนีไม่พ้นการให้ความสำคัญใน “ยุคหลัง 2015” ซึ่งเป็นช่วงของการเพิ่มความมั่นคงและรักษาคุณภาพ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการมาเป็น case study ให้เห็นภาพประกอบแนวทางการบริหารแบบสมดุล

โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ เพื่อจะก้าวเข้าสู่การเป็น “THM: National Hub for Tourism and Hospitality” อย่างเต็มภาคภูมิ ด้วยศักยภาพหลักในด้านความร่วมมือทางวิชาชีพ ทักษะการฝึกปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์ที่เกิดจากผลงานที่โดดเด่นเป็นที่รู้จักระดับประเทศ ก็จะต้องนำวิชาชีพมาผสมผสานเข้ากับวิชาการ (สมดุล) ด้วยการถอดบทเรียนจากศักยภาพหลักและสร้างเป็น National Hub เพื่อเป็นต้นแบบศูนย์กลางการเรียนรู้แก่บุคลากรทางการท่องเที่ยวและการบริการ และเพื่อผลักดันบัณฑิตสู่การเป็น World Class Graduates สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ ในระดับประเทศและนานาชาติ

ดังนั้น เราต้องทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเติมเต็มความท้าทายของแต่ละส่วนจนเกิดเป็น “ความพร้อมรอบด้าน” นอกจากการบริหารที่มีแนวทางชัดเจนแล้ว อีกปัจจัยหนึ่ง คือ “คน” ก็เป็นหัวใจสำคัญในการบริหาร ประเด็นไม่ได้หมายถึง “การบริหารคนอย่างไร” แต่หมายถึง การบริหาร “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไร” ความสัมพันธ์ที่ดีและการส่งเสริม โดยการเอื้อประโยชน์ดีให้แก่กัน จะสามารถสร้างคนเก่งให้เป็นคนดีได้พร้อมกัน ควรเริ่มจากบริบทง่าย ๆ อาทิ การบุรณการและการดำเนินต้องเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย จะช่วยลดการทำงานแบบแบ่งแยก และลดการริษยาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีมีหน้าที่แค่คอยกำกับ ผลักดัน ดูแล และเสนอแนะ ผู้ปฏิบัติ การก็จะได้แสดงความสามารถ

สุดท้ายนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในยุคใดสมัยใด มีสิ่งหนึ่งที่ไม่เคยล้าหลังในการบริหาร ไม่ว่าจะเมื่อไหร่ทางความคิดกว้างมากเท่าใด กรอบหนึ่งที่ยังคงล้อมเราอยู่ก็คือ “กรอบแห่งคุณธรรมและจริยธรรม” หากขาดสิ่งนี้ไป ไม่ว่าจะเก่งแค่ไหน ก็คงไม่สามารถซื้อใจใครได้เลย



อาจารย์กมลกลนุก เกียรติศักดิ์ชัย
คณบดีโรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ

Social Tag



มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทำบุญตักบาตรเนื่องในวันปีใหม่ พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2559



กองประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จัดติวน้องให้พร้อมสอบ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2559



นักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และนักเรียนโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ มอบดอกกล้วยไม้ เนื่องในโอกาสวันครู แก่คณะรัฐมนตรี ดึกัญญาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2559



พิธีร่วมลงนามสัญญาแต่งตั้งตัวแทนการรับชำระค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าสมัครสอบ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กับ บริษัท เคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2559 ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 4 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

ขอเชิญคณาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ลงสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเพื่อเป็นผู้แทนในองค์กรคณะบุคคลต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- กรรมการนโยบายบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย
- กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน
- กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ
- กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

รับสมัคร

17-26 ก.พ. 59

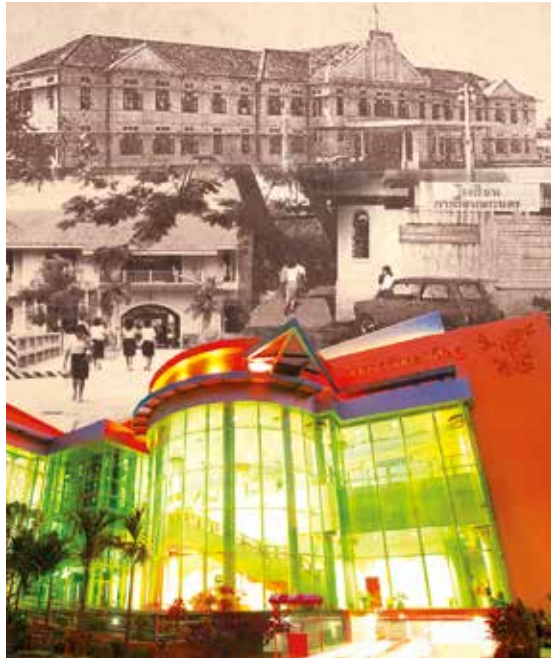
17-26 ก.พ. 59 รับสมัครระหว่างเวลา 08.30-16.30 น. ไม่เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์
ณ กองบริหารงานบุคคล หรือสมัครทางระบบ e-Office สังกัด น.ส.สุวิมล แมตสอ้ง (ให้สิทธิ์รับทราบฯ)
2 มี.ค.59 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้ง

9 มี.ค.59
เลือกตั้ง
ล่วงหน้า

10 มี.ค.59
เลือกตั้ง

ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.dusit.ac.th หรือ ระบบ e-Office

Editor's Note



Timeline

The communication for all

this month:

SDU direction 1

ถามใจคน “สวนดุสิต” คุณพร้อมหรือยัง?

Story 2-3

อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย อาคารน้องใหม่
ในรั้วสวนดุสิต

Special Report 4-6

- สวนดุสิต ณ วันนี้ (อนาคต) อยู่รอดแล้วหรือยัง? เจาะลึกการบริหาร กับอธิการบดี ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ
- Strong แบบสวนดุสิต ในมุมมอง รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน

Show me 10

ถอดรหัส “UNI”

Identity 7

“มหาวิทยาลัยสวนดุสิต”...
“ความเก่า...ความใหม่” บน “ความลงตัว”...

Academics 8

ก้าวข้ามสู่รูปแบบใหม่ของการใช้สมุนไพรรักษา

Issue Alert 9

เมื่อสวนดุสิตเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Tweets 10

Like & Share 11

(ยังไม่มีการประกอบ)
คิด (ให้) ใหม่...เก่า (ให้) ใหม่

Young Blood 12

บริการงานยุคใหม่ (Post-2015) สร้างความมั่นคงและรักษา
คุณภาพ นำโรงเรียนการทอเกี่ยวและการบริการ สุการเป็น
“THM: National Hub for Tourism and Hospitality”

Social Tag 13

สวัสดีปีใหม่ ก้าวผ่านปี 2558 ซึ่งเป็นปีทองของประชาคมสวนดุสิต ที่มี
ความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นตลอดทั้งปี โดยเฉพาะข่าวดี
ในเรื่องการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างเป็นทางการเมื่อ
วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ประชาคมสวนดุสิตภาค
ภูมิใจและก้าวต่อไปข้างหน้าสู่มิติใหม่ไร้รอยต่อ

สำหรับ SDU Timeline ฉบับส่งท้ายปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ ฉบับนี้ก็ก้าว
เข้าสู่ปีที่ 2 เช่นกัน ทีมงานก็ยังคงมุ่งมั่นในคุณภาพเดิมและเสริมเนื้อหาใหม่ พัฒนา
ต่อไปอย่างเข้มแข็งในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ออกมาสู่ประชาคมสวนดุสิตต่อไป

สำหรับความเข้มข้นในฉบับนี้เราได้นำเสนอความเก่าที่ยังคงความโดดเด่น
ในการเปลี่ยนผ่านและส่งต่อความใหม่อย่างลงตัวจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
สู่ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เริ่มด้วยเจาะลึกการบริหารกับ ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ
อธิการบดี ที่ไม่ธรรมดาในช่วงเปลี่ยนผ่าน “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์
สวนดุสิตสู่ความเป็นเลิศ” Strong กันต่อกับมุมมองเรื่องแผน จาก รศ.ดร.ศิริโรจน์
ผลพันธิน รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน เน้นปรับวิธิตด สร้างความเข้าใจ
มุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน และเส้นทางใหม่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดย รศ.ดร.สุพุม
เฉลยทรัพย์ ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี และความรู้อีกมากมายที่ทุกท่านไม่ควร
พลาด....

ดร.ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์
หัวหน้ากองบรรณาธิการ

EXECUTIVE Editor

ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ : อธิการบดี

CONSULTING Editor

รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน : รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน

EDITOR at Large

รศ.ดร.สุพุม เฉลยทรัพย์ : ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี
ดร.วรานี เวสสุนทรเทพ : รองอธิการบดีฝ่ายศูนย์การศึกษา
ดร.สุมาลย์ ม่วงประเสริฐ : ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

EDITOR

ดร.ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์ : รักษาการผู้อำนวยการ กองประชาสัมพันธ์

EDITORIAL Staff

นายไพศาล คงสถิตสถาพร/นายพศิน อินทา/นายพิพัฒน์พล เพ็ญเกิด
นางสาวมินา แพนมขุนทด/นายสรศักดิ์เรศ กระต่ายทอง/นางสาวอลิส พันธุ์พรสม
นางสาวภิญชนันดา ชัยสุขสุวรรณ : เครือข่ายประชาสัมพันธ์

EDITORIAL Coordinator

นางสาวปภาวรินทร์ สังฆพรหม

DESIGNED by

ดร.วิโรจน์ เทพบุตร : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคโซฟท์

การส่งข่าวสารและงานเขียนเพื่อลงตีพิมพ์ หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย สามารถส่งข่าว/ข้อเขียน
เพื่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ภายในวันที่ 20 ของทุกเดือน ปิดเล่ม เวลา 16.30 น. โดยส่ง
ข้อมูล (เนื้อหาประมาณ 1 หน้า A4, Font ขนาด 14 pt) และภาพประกอบข่าว (ไฟล์ jpeg, ขนาดความ
ละเอียด 300 pixel, ขึ้นไป) สามารถจัดส่งได้ 2 ช่องทาง คือ อีเมล: sdu.pnetwork@gmail.com
และกองประชาสัมพันธ์ ห้อง 316 อาคาร 3 ชั้น 1 โทรศัพท์: 0 2244 5102-4 โทรสาร: 0 2244 5103

SDU Timeline เป็นเอกสารเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมและผลงาน ทางการศึกษา ตลอดจน
เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยฯ และสังคม