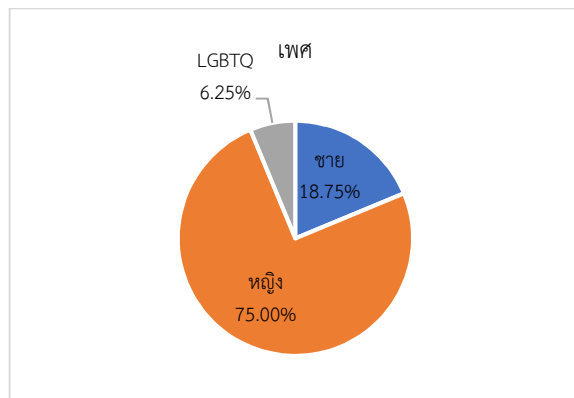


สรุปประเด็นคำตอบ “กิจกรรม : ความต่างที่ลงตัว”

สำนักงานมหาวิทยาลัย ร่วมกับ คณะครุศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติ Season 2 ครั้งที่ 2 หัวข้อ “ความต่างที่ลงตัว” ได้รับเกียรติจาก ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นประธานเปิดกิจกรรม และ รศ.ดร.ชนะศึก นิชานนท์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาการศึกษา ร่วมเป็นเกียรติ ภายในงานมีกิจกรรม “ความต่างที่ลงตัว” โดย วิทยากรอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ และช่วงท้ายมีการแบ่งปันเรื่องราวประสบการณ์ระหว่างกันและการประชาสัมพันธ์นำเสนอสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานด้วย เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2567 ณ ห้อง Activity space อาคาร 1 ชั้น 2

จากกิจกรรม เรารู้จักกันแค่ไหน? มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้อง Activity space จำนวน 52 คน และเข้าร่วมกิจกรรมทางออนไลน์ 76 คน โดยได้ตอบคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 52 คน สรุปประเด็นได้ดังนี้
สถานภาพกลุ่มที่เข้าร่วม



1. บุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับอะไรมากที่สุด ในมิตรภาพ

| | | |
|----------|---|--------|
| อันดับ 1 | ความจริงใจ (มีน้ำใจ ความไว้วางใจ) | 68.18% |
| อันดับ 2 | ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง (มีสัจจะ) | 18.18% |
| อันดับ 3 | ความหวังดี ความใส่ใจ ความรักความเข้าใจกัน | 13.64% |

2. สิ่งที่ “บุคลากรสวนดุสิต” จะทำ..หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ คือ


| | | |
|----------|--|--------|
| อันดับ 1 | สานต่อความเป็นมิตร พุดคุย ทักทาย (ยิ้มแย้ม ทักทายเพื่อนใหม่มากขึ้น) | 61.90% |
| อันดับ 2 | ให้ความสำคัญและทำความเข้าใจในความแตกต่าง หาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจในความแตกต่างและทำความเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น (โดยเฉพาะเรื่อง Gen) | 21.43% |
| อันดับ 3 | ปรับตัวและพยายามทำความรู้จักกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น | 16.67% |

โดยส่วนใหญ่ทุกคนระบุว่า สิ่งที่จะทำต่อไปนี้ จะทำได้ในทันที

3. “วิธีปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันกับบนความแตกต่าง

| | | |
|----------|--|--------|
| อันดับ 1 | ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้เกียรติและเข้าใจซึ่งกันและกัน/ เอาใจเขามาใส่ใจเรา | 53.13% |
| อันดับ 2 | ปรับตนเอง เปิดรับฟังความคิดเห็นมากขึ้น และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันบนความต่าง/ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น | 28.12% |
| อันดับ 3 | เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ทำความเข้าใจ เปิดใจ ยอมรับ และสื่อสารพูดคุยให้มากขึ้น รวมทั้งแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน | 18.75% |

4. ความรู้สึก ต่อ “กิจกรรม : ความต่างที่ลงตัว”...

| | |
|---|----------------|
|  | 4.729 (94.58%) |
|---|----------------|

การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

ท่านที่ 1 อจ. สุทัศน์ จันบัวลา

เป็นการเปิดมุมมองใหม่ เพราะสายวิชาการ จะไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมอะไรมาก เป็นงานวิชาการ ค่อนข้างเครียด เป็นการเปิดมุมมองให้สายวิชาการรู้จักคนอื่น ๆ มากขึ้น และทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้รู้อะไรที่ต่างต่างกัน เกมต่าง ๆ เคยแต่ให้เด็กนักเรียนเล่น พอมาเล่นเอง ก็เกิดความสุข ได้ประโยชน์และทำให้มีความสุขมากขึ้น เป็นกิจกรรมที่ดี อยากรู้จักอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้น เพราะแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ไม่ค่อยได้มาพบกัน หรือได้รู้จักกันมากนัก

ท่านที่ 2 อจ. โสรจัน

อยู่ที่นี้ตั้งแต่ปี 36 แล้ว เดินอยู่ในนี้ตั้งแต่เด็กเป็นนักศึกษา ได้เห็นอจ.ผู้ใหญ่ได้เล่นกัน ได้รู้จักกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ ไม่ค่อยรู้จักอาจารย์ต่างคณะ บางคนในคณะยังไม่รู้จักกันด้วยซ้ำ เพราะภารกิจหน้าทำการงานเยอะมาก ต่างคนต่างทำงานกัน เลยทำให้การพบปะ พูดคุยกันน้อย กิจกรรมที่ดีทำให้ย้อนนึกถึงในอดีตที่อาจารย์ผู้ใหญ่ที่เคยรู้จักได้ทำกิจกรรมกัน และทำให้ตนเองรู้จักหลาย ๆ คนมาก บางคนพูดคุยเก่งสนุกสนาน ชื่นชมกิจกรรมในลักษณะนี้มาก ที่ให้ออกาสบุคลากรได้มารู้จักกัน และอยากให้กิจกรรมอย่างนี้ต่อเนื่อง

ท่านที่ 3 อจ.คณะพยาบาล

เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้รู้จักกันกับบุคลากรท่านอื่น ๆ คณะอื่น ๆ มากขึ้น มีความสนุกสนาน สร้างความเป็นกันเอง ผ่อนคลาย

จิราพร โคนันท์ (กองอาคารและสถานที่)

“สนุก ได้อะไรหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น แนวคิด ทักษะคิดต่างๆ ต่อเพื่อนร่วมงาน คนที่มาจากต่างคณะ ต่างสำนักงาน ได้รู้จักเพื่อนใหม่ๆ”

นายยงยุทธ วุฒิชัย (กองอาคารและสถานที่)

“รู้สึกมีความยินดีเป็นอย่างมาก มีความสนุกสนานในการร่วมกิจกรรม ได้พบปะอาจารย์รุ่นใหญ่ หรือ รุ่นใหม่ๆ มีน้องๆนักศึกษา มีคนที่เราไม่เคยเห็นหน้ากันมาก่อน ทำให้รู้จักกันมากขึ้น”

ความแตกต่างกันในการทำงาน¹ หมายถึง การเคารพ ให้คุณค่ากับทักษะและความแตกต่างที่พนักงานแต่ละคน ‘นำเข้ามา’ ในสถานที่ทำงาน โดยสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายจะกลายเป็นสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลัง เพศ สีผิว อายุ เชื้อชาติ ความสามารถทางกายภาพ รสนิยมในเรื่องต่างๆ ความเชื่อ และเรื่องอื่นๆ

การเปิดโอกาสให้คนที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอายุ เพศกำเนิด ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว การศึกษา วัฒนธรรม สังคม ความพิการ ความเจ็บป่วย รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานภาพทางสังคม หรือความเห็นทางการเมือง จะทำให้บุคคลหรือองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างประโยชน์ให้กับธุรกิจมากมาย องค์กรจึงไม่ควรมองความแตกต่างเป็นปัญหา แต่ปรับมุมมองว่าจะสร้างความได้เปรียบจากความหลากหลายได้อย่างไร

งานวิจัยจาก Mckinsey² ที่ศึกษากับองค์กรจำนวน 180 องค์กร พบว่า องค์กรที่มีความหลากหลายของเชื้อชาติและชาติพันธุ์จะมีผลประกอบการที่ดีกว่าค่ามัธยฐานขององค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันถึง 35% ขณะที่ความหลากหลายทางเพศส่งผลที่ 15% นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรที่มีทั้งผู้บริหารชายและหญิง สามารถทำผลงานได้ดีกว่าองค์กรที่มีแต่ผู้บริหารชายล้วน ทั้งค่า ROEs, net income, debt to equity ratios และ book value

งานวิจัยใน 200 ทีมทางธุรกิจ โดย Coverpop พบว่า ทีมที่มีความหลากหลายสามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ดีขึ้นกว่า 87% และยังตัดสินใจได้เร็วขึ้นถึง 2 เท่า ลดเวลาการประชุมได้ครึ่งหนึ่ง

มีการทดลองหลายมากมายที่พบว่าความหลากหลายของคนในทีมจะเพิ่มศักยภาพในความคิดสร้างสรรค์ งานวิจัยของ Deloitte ยังพบว่าความหลากหลายสามารถเพิ่มนวัตกรรมได้สูงขึ้น 20% และช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจได้ถึง 30%

จากการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม “ความต่างที่ลงตัว” จะพบได้ว่า บุคลากรหลายท่านไม่เคยรู้จักกันมาก่อน บางท่านอยู่มานานแต่ก็ไม่เป็นที่รู้จักหรือไม่รู้จักบุคลากรจากหน่วยงานอื่น กิจกรรมนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกัน ทำความรู้จักโดยผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น ได้พูดคุยและเปลี่ยนกัน ทุกคนมีความสุขสนุกสนาน มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายความเป็นตัวตนของหลาย ๆ คน เป็นกิจกรรมที่ผ่อนคลายความเป็นตัวตน และทำให้เกิดมุมมองใหม่ในการทำงานร่วมกันของ “บุคลากรสวนดุสิต” ซึ่ง Diversity ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จึงให้ความสำคัญ และมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรให้ความสำคัญ เกิดความตระหนักในการอยู่ร่วมกันบนความต่างที่ลงตัว

¹ <https://themomentum.co/worktips-multi-in-worklife/>