



แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เห็นชอบ

จากการประชุม ครั้งที่ 4(5)/2568 ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2568

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

	หน้า
บทนำ	1
วัตถุประสงค์	2
กรอบแนวคิดของแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	3
กลยุทธ์การพัฒนา	3
จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	4
แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแยกตามสายงาน	
1. สายผู้บริหาร (ตาม Power of Management)	5
2. สายวิชาการ/สายอาจารย์ (ตาม Power of Academic Excellence)	6
3. สายครู (โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ) (ตาม Power of Academic Excellence & Power of Student & Alumni)	8
4. สายสนับสนุน (ตาม Power of Management & Power of Next Learning Ecosystem)	9
5. สายบริการ (ตาม Power of Community Engagement)	11
กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy University)	13
การติดตามและประเมินผล	14
ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	14
การบูรณาการกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	15
บทสรุป	15
เอกสารอ้างอิง	16

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทนำ

สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ “นโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ประจำปี พ.ศ. 2568-2570)” และเพื่อการบริหารงานและปรับเปลี่ยนให้คล่องตัว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับแนวทางขับเคลื่อน SDU GOAL 2025-2028 The Power of SDU : Move forward with “Wisdom & Collaboration” อาศัยอำนาจตามข้อ 8 (1) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564 คณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ไว้ดังนี้

โดยกำหนดนโยบายครอบคลุมงานบริหารงานบุคคลในส่วนของนโยบาย เรื่อง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ตามข้อ 48-51 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564) ดังนี้

นโยบายเรื่อง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(ตามข้อ 48-51 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564)

แนวทางการบริหาร :

1. มหาวิทยาลัยจะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามแนวทาง The Power of SDU : Move forward with “Wisdom & Collaboration” ใน ส่วนของ Power Of Management Achieve Better Outcomes (สร้างการเปลี่ยนแปลงสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น) โดยมีเป้าหมายให้บรรลุ OKRs ในการประเมินผู้ปฏิบัติงาน
2. ในแต่ละสายงานผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหา หรือสนับสนุนระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานงบประมาณ และผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนี้

1. การประชุมหารือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิจัย และนวัตกรรม และ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย
2. สรุปการรับฟังความคิดเห็น Focus Group ความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร Reskill Upskill Newskill วันที่ 17 มีนาคม 2568
3. สรุปการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ Reskill Upskill Newskill รับฟังความคิดเห็น ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Reskill Upskill Newskill ณ วิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วันที่ 17 มีนาคม 2568
4. ผลการสำรวจ Skill ของคนสวนดุสิต โดยสวนดุสิตโพล จำนวนผู้ทำแบบสอบถาม 490 คน
5. การบรรยายของอธิการบดี ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ ในวันที่ 19 มีนาคม 2568 ในโครงการ Re skills - Up skills - New skills อย่างไร ? ให้ OK
6. และข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้ง 4 สายงาน ได้แก่ 1. สายบริหาร 2. สายวิชาการ (อาจารย์)/ สายวิชาการ (ครู) 3. สายสนับสนุน และ 4. สายบริการ ตามแนวคิด Reskill Upskill และ Newskill โดยพิจารณาจากข้อมูลการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (RAISE) รวมถึงทิศทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency-based development) ที่สอดคล้องกับ SDU GOAL 2568-2571 "The Power of SDU" ที่มุ่งขับเคลื่อนภายใต้แนวคิด "Move forward with Wisdom & Collaboration" ซึ่งให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Adaptive organization) การมุ่งสู่การเป็น "Happy SDU" และการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ตามแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความเห็นของบุคลากร สำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และข้อมูลด้านทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละสายงานมีความต้องการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับแนวโน้มเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ SDU GOAL และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับหลักการ RAISE และ The Power of SDU
2. เพื่อส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรตามแนวคิด "Happy SDU"
3. เพื่อยกระดับคุณภาพอาจารย์ตามแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาและการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล
4. เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วยภูมิปัญญาและความร่วมมือ พร้อมนำพาการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสู่สังคม"
5. เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสมัยใหม่แก่บุคลากรทุกระดับให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Generative AI

กรอบแนวคิดของแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานนี้ได้รับการออกแบบภายใต้กรอบแนวคิด "RAISE" ตาม SDU GOAL 2568-2571 ประกอบด้วย:

- **R - Recognition:** บัณฑิตของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นที่ยอมรับ
- **A - Achievement:** มาตรฐานการศึกษาระดับสากล
- **I - Innovation:** งานวิจัยและนวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม
- **S - Sustainability:** การเรียนรู้ร่วมกันแบบองค์รวมอย่างยั่งยืน
- **E - Ecosystem:** ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

โดยมีการเชื่อมโยงกับแนวคิด "The Power of SDU" ได้แก่:

- Power of Student & Alumni: Ready to Work
- Power of Community Engagement: Holistic Economy
- Power of Research & Innovation: Research & Innovation Utilization
- Power of Academic Excellence: Excellence toward International Level
- Power of Next Learning Ecosystem: One World Library (OWL)
- Power of Management

กลยุทธ์การพัฒนา

ทักษะที่จำเป็น ¹

1. **Reskill** หรือ การพัฒนาทักษะใหม่ : ความหมาย: การเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง มักใช้เมื่อทักษะเดิมไม่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอีกต่อไป
2. **Upskill** หรือ การยกระดับทักษะ : ความหมาย: การพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนขึ้นในสายงานเดิม
3. **Newskill** หรือ ทักษะใหม่ : ความหมาย: การเรียนรู้ทักษะที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งอาจเป็นทักษะที่เกิดขึ้นใหม่จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานหรือเพื่อโอกาสใหม่ๆ ในอาชีพ
4. **Future-skill** หรือ ทักษะแห่งอนาคต : ความหมาย: ทักษะที่คาดว่าจะมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการในอนาคต อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การเรียนรู้ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตและมีความได้เปรียบในตลาดแรงงาน

¹ -สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2564). Reskill Upskill New skill กับการพัฒนาทักษะแรงงานไทย. สืบค้นจาก <https://www.tpqi.go.th/detail.php?WP=oGM3ZRjkoH9axUF5nrO4Ljo7o3Qo7o3Q>

- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa). (2565). Reskill & Upskill เพื่อการพัฒนากำลังคนดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/reskill-upskill-digital-manpower-development>

-สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). (2564). Future Skills ทักษะแห่งอนาคตของคนรุ่นใหม่. สืบค้นจาก <https://www.tsri.or.th/th/article/2021-02-future-skills>

- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2563). New Skills สำหรับโลกยุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.nia.or.th/article/new-skills>

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และวิทยาเขตฯ/ศูนย์การศึกษา
ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2568

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	ในมหาวิทยาลัย				วิทยาเขตฯ/ศูนย์การศึกษา			รวม
	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายบริการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายบริการ	
ข้าราชการ		46	4		5			55
พนักงานมหาวิทยาลัย		428	539		207	186		1,360
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ			2	4				6
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย		36	24	195	14	9	190	468
ชาวต่างชาติ		24	2		45	5		76
ผู้บริหารจากบุคคลภายนอก	7							7
ที่ปรึกษาอธิการบดี	6							6
เจ้าหน้าที่สำนักกิจการพิเศษ				183				183
สวนดุสิตโหมเบเกอร์				78				78
รวมทั้งสิ้น	13	534	571	460	271	200	190	2,239

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแยกตามสายงาน

1. สายบริหาร (ตาม Power of Management)

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การบริหารจัดการเชิงดิจิทัล (Digital Management)	- อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ ERP, Cloud-based Management Tools - สัมมนาการนำ Digital Transformation มาใช้ในองค์กร	1 วัน	- การคิดเชิงออกแบบ - การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ	SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน	E - Ecosystem
การบริหารโครงการและงบประมาณด้วย AI	- Workshop การใช้ GenAI/AI ในการวางแผนบริหารโครงการ - ฝึกอบรมการใช้ AI ในการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ - การเปิดกว้างทางความคิด	SDG 8: งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	I - Innovation
การใช้ Big Data และ Business Intelligence ในการตัดสินใจ	- อบรมการใช้ Power BI, Tableau หรือ Google Data Studio - กรณีศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในบริบทการศึกษา	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ - การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	E - Ecosystem
ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)	- อบรมการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับ Digital Workplace - Workshop การประยุกต์ใช้ Microsoft 365 ในการบริหารงาน	1 วัน	- ค่านิยมความเป็นสวนดุสิต - การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ	SDG 17: ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	R - Recognition
การบริหารองค์กรด้วย Agile Management	- อบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Agile กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จ	1 วัน	- การเปิดกว้างทางความคิด - การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ	SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน	S - Sustainability
การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	- สัมมนาการบริหารองค์กรตามแนวคิด Happy University	1 วัน	- ค่านิยมความเป็นสวนดุสิต	SDG 3: สุขภาพและความปลอดภัย	S - Sustainability

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
	- โครงการพัฒนาผู้บริหารด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน		- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น		
การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก	เข้าร่วมสัมมนาในหลักสูตรภายนอก	3 วัน – 3 เดือน	- การเปิดกว้างทางความคิด - การตระหนักรู้ถึงการลำดับความสำคัญ	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	E - Ecosystem

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

2. สายวิชาการ/สายอาจารย์ (ตาม Power of Academic Excellence)

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	ระดับคุณภาพอาจารย์/ครู	RAISE
การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)	- อบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบการสอนแบบผสมผสาน - สัมมนาแนวปฏิบัติที่ดีในการสอนออนไลน์และในห้องเรียน	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น - การคิดเชิงออกแบบ	ระดับที่ 1: ครูที่มีคุณภาพ ระดับที่ 2: ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ	A - Achievement
การใช้แพลตฟอร์ม e-Learning	- อบรมการใช้ระบบ WBSC - ฝึกปฏิบัติการสร้างบทเรียนออนไลน์บนแพลตฟอร์มทั้งแบบฟรีและแบบมีค่าใช้จ่าย	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	ระดับที่ 1: ครูที่มีคุณภาพ ระดับที่ 2: ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ	E - Ecosystem
การประยุกต์ใช้ Generative AI ในการสอน	- Workshop การใช้งาน ChatGPT, Claude, Gemini ในการเรียนการสอน - กิจกรรมแลกเปลี่ยนการออกแบบเนื้อหาการสอนด้วย AI	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การเปิดกว้างทางความคิด	ระดับที่ 2: ครูที่เกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระดับที่ 3: ครูที่สร้างครูที่มีคุณภาพ	I - Innovation

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	ระดับคุณภาพอาจารย์/ครู	RAISE
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (EdTech & AI for Education)	- อบรมการใช้ AI สร้างเอกสารการสอน วิดีโอ และแบบทดสอบ - สัมมนาเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษายุคใหม่	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การคิดเชิงออกแบบ	ระดับที่ 1: ครูที่มีคุณภาพ ระดับที่ 3: ครูที่สร้างครูที่มี คุณภาพ	I - Innovation
การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน (Learning Analytics)	- อบรมการใช้ Learning Solution วางแผน และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน - กิจกรรมพัฒนาระบบการวัดความสำเร็จ ของผู้เรียน	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การตระหนักรู้ถึงการลำดับ ความสำคัญ	ระดับที่ 2: ครูที่เกื้อกูล เพื่อนร่วมวิชาชีพ ระดับที่ 3: ครูที่สร้างครูที่มีคุณภาพ	A - Achievement
การพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมที่สร้างผลกระทบสูง	- อบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบงานวิจัยที่ ตอบโจทย์ SDGs - สัมมนาการพัฒนางานวิจัยสู่การใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	ระดับที่ 3: ครูที่สร้างครูที่มี คุณภาพ	I - Innovation
การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อก้าวสู่ความเป็นสากล	- โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับ อาจารย์ - กิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวิชาการกับ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	ทุกระดับ	A - Achievement

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

3. สายครู (โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ) (ตาม Power of Academic Excellence & Power of Student & Alumni)

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	- อบรมเชิงปฏิบัติการการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีด้าน Active Learning	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น การคิดเชิงออกแบบ	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	A - Achievement
การจัดการเรียนรู้แบบ STEAM Education	- Workshop การบูรณาการศาสตร์ STEAM ในการสอน ระดับปฐมวัยและประถมศึกษา โครงการสร้างนวัตกรรม การสอนตามแนวทาง STEAM	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ การคิดเชิงออกแบบ	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	I - Innovation
การประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง (Authentic Assessment)	- อบรมเทคนิคการประเมินพัฒนาการแบบองค์รวม Workshop การสร้างเครื่องมือประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	A - Achievement
การใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	- อบรมการใช้แอปพลิเคชันและสื่อการสอนดิจิทัลสำหรับเด็ก อบรมการผลิตสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็ก	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ การคิดเชิงออกแบบ	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	E - Ecosystem
การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสมองเป็นฐาน (BBL)	- อบรมทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนว Brain-Based Learning ฝึกปฏิบัติการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานของสมอง	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	A - Achievement
การเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษสำหรับครู	- โครงการ English Boot Camp สำหรับครู อบรมเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษสำหรับเด็ก	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	R - Recognition
การพัฒนาความรู้ด้านจิตวิทยาเด็ก	- อบรมการวิเคราะห์พฤติกรรมและแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก สัมมนาการจัดการปัญหาพฤติกรรมและอารมณ์ในเด็ก	1 วัน	- การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ การเปิดกว้างทางความคิด	SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	R - Recognition

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การวิจัยในชั้นเรียน	- อบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนผลงานวิจัยในชั้นเรียนและการต่อยอดงานวิจัย	1 วัน	- การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน การคิดเชิงออกแบบ	SDG 4: การศึกษา ที่มีคุณภาพ	I - Innovation

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

4. สายสนับสนุน (ตาม Power of Management & Power of Next Learning Ecosystem)

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การใช้เครื่องมือ Collaboration	- อบรมการใช้งาน Google Workspace, Microsoft 365 - กิจกรรมการทำงานร่วมกันผ่านระบบออนไลน์	1 วัน	- คำนึงความเป็นส่วนดุสิต - การตระหนักรู้ถึงการลำดับ ความสำคัญ	SDG 17: ความ ร่วมมือเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	E - Ecosystem
การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและความปลอดภัยไซเบอร์	- อบรมความรู้พื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล - กิจกรรมทดสอบการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การตระหนักรู้ถึงการลำดับ ความสำคัญ	SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน	E - Ecosystem
การให้บริการแบบ Omni-Channel	- อบรมเทคนิคการให้บริการผ่านช่องทางที่หลากหลาย - กิจกรรม Role play สถานการณ์การให้บริการ	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความ มุ่งมั่น - การตระหนักรู้ถึงการลำดับ ความสำคัญ	SDG 4: การศึกษา ที่มีคุณภาพ	R - Recognition
การใช้ AI Chatbots และระบบอัจฉริยะ	- อบรมการสร้างและใช้งาน Chatbot เพื่อการตอบ คำถามอัตโนมัติ - Workshop การพัฒนาระบบอัจฉริยะสำหรับงานธุรการ	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การคิดเชิงออกแบบ	SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน	I - Innovation

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ	- อบรมการใช้ Excel ขั้นสูงและ Data Analytics Tools - Workshop การนำเสนอข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ - การคิดเชิงออกแบบ	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	A - Achievement
การพัฒนาทักษะการสนับสนุนการเรียนรู้ตามแนวคิด OWL	- อบรมการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ตามแนวคิด One World Library - ศึกษาดูงานการพัฒนากระบวนนิเวศการเรียนรู้	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่สำคัญ - การเปิดกว้างทางความคิด	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	E - Ecosystem

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

5. สายบริการ (ตาม Power of Community Engagement)

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
การพัฒนาทักษะการบริการแบบ Holistic Economy	- อบรมแนวคิดหอมขจรโมเดลและการนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ - ศึกษาดูงานการให้บริการตามแนวคิดเศรษฐกิจวงจรรวม	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - คำนึงความเป็นสวนดุสิต	SDG 11: เมืองและชุมชนยั่งยืน	S - Sustainability
ความปลอดภัยในการทำงาน	- อบรมเทคนิคการทำงานที่ปลอดภัยตามมาตรฐานสากล - ฝึกปฏิบัติการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) - อบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น - การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ	SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	R - Recognition
มาตรฐานสุขอนามัยและความสะอาด	- อบรมมาตรฐานการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อตามหลักสากล - ฝึกปฏิบัติการใช้น้ำยาทำความสะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - อบรมวิธีการจัดการขยะอย่างถูกวิธีและการรีไซเคิล	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น - คำนึงความเป็นสวนดุสิต	SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDG 12: การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน	S - Sustainability
ทักษะการดูแลเด็กและการให้บริการผู้ปกครอง	- อบรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามวัย - ฝึกปฏิบัติการสื่อสารกับเด็กและผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ - อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับเด็ก - ฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น - การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ	R - Recognition
ทักษะการขับเคลื่อนปลอดภัยและการบริการ	- อบรมเทคนิคการขับเคลื่อนปลอดภัยและประหยัดพลังงาน - ฝึกปฏิบัติการตรวจเช็คสภาพรถยนต์เบื้องต้น - อบรมการให้บริการที่เป็นเลิศและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า - ฝึกปฏิบัติการช่วยเหลือผู้โดยสารในภาวะฉุกเฉิน	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น - การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับความสำคัญ	SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี SDG 8: งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	R - Recognition

ทักษะที่ต้องพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา	สอดคล้องกับสมรรถนะ	SDGs	RAISE
				SDG 11: เมืองและชุมชน ยั่งยืน SDG 13: การรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	
ทักษะการดูแลภูมิทัศน์และ การเกษตรอินทรีย์	- อบรมเทคนิคการจัดการพื้นที่สีเขียวและการออกแบบ ภูมิทัศน์ - ฝึกปฏิบัติการทำเกษตรอินทรีย์และปุ๋ยหมักชีวภาพ - อบรมการติดตั้งและดูแลระบบน้ำหยดเพื่อประหยัดน้ำ - ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น งาน - การสร้างความเชี่ยวชาญ ในงาน	SDG 3: สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี SDG 6: น้ำสะอาดและ สุขาภิบาล SDG 11: เมืองและชุมชน ยั่งยืน SDG 12: การผลิตและการ บริโภคที่ยั่งยืน	S - Sustainability
ทักษะการซ่อมบำรุงและการ ใช้เทคโนโลยี	- อบรมเทคนิคการซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน - ฝึกปฏิบัติการ ใช้งานระบบอัตโนมัติในอาคาร - อบรมการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน - ฝึกปฏิบัติการติดตั้งและดูแลระบบสาธารณูปโภค	1 วัน	- การมีทักษะใหม่ที่เป็น งาน - การสร้างความเชี่ยวชาญ ในงาน	SDG 7: พลังงานสะอาดที่ทุก คนเข้าถึงได้ SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน SDG 11: เมืองและชุมชน ยั่งยืน	I - Innovation
การให้บริการที่เป็นเลิศและ การสร้างประทับใจ	- อบรมการให้บริการตามแนวคิด Service Excellence - ฝึกปฏิบัติการสื่อสารและมารยาทในการให้บริการ - กิจกรรม Role Play สถานการณ์การแก้ไขปัญหากับ ผู้รับบริการ - อบรมการสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจให้ผู้รับบริการ	1 วัน	- การสร้างงานคุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น - คำนึงความเป็นส่วนดีสุด	SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ SDG 8: งานที่มีคุณค่าและ การเติบโตทางเศรษฐกิจ	R - Recognition

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy University)

จากผลการสำรวจความสุขในการทำงาน พบว่าสิ่งที่บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อเพิ่มความสุข ได้แก่:

กิจกรรมเสริมสร้างความสุข

กิจกรรม	รายละเอียด	ระยะเวลา	ความสอดคล้องกับ SDU GOAL
งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	จัดงานเลี้ยงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกสายงาน	ปีละ1 ครั้ง	Happy SDU
ศึกษาดูงานนอกสถานที่	จัดกิจกรรมศึกษาดูงานตามสายงานและความสนใจ	ปีละ1 ครั้ง	Power of Academic Excellence
การแข่งขันกีฬาระหว่างคณะ/หน่วยงาน	จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อสร้างความสามัคคี	ปีละ1 ครั้ง	Happy SDU
คลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา	จัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาและความเครียด	บริการในเวลาปฏิบัติงาน	Happy SDU
ปลูกต้นไม้ SDU Green Campus	กิจกรรมปลูกต้นไม้และรณรงค์ลดการใช้พลาสติก	ปีละ1 ครั้ง	SDGs (SDG 13, 15)
การพัฒนาทักษะเสริม (Soft Skills)	อบรมทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการคิดสร้างสรรค์	ปีละ1 ครั้ง	Power of Student & Alumni

หมายเหตุ. ชื่อหลักสูตรการอบรม และชื่อกิจกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

การติดตามและประเมินผล

วิธีการประเมิน	รายละเอียด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินก่อน-หลัง	ประเมินทักษะและความพึงพอใจก่อนและหลังการพัฒนา	ก่อนและหลังการอบรม	ผู้จัดการกิจกรรม
การติดตามความก้าวหน้า	ติดตามผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	ทุก 6 เดือน	หัวหน้าหน่วยงาน
การประเมินความสุขในการทำงาน	สำรวจความสุขในการทำงาน	ทุก 12 เดือน	ฝ่ายบริหารที่ได้รับมอบหมาย
การประเมินคุณภาพอาจารย์	ประเมินระดับคุณภาพอาจารย์ตามเกณฑ์ใหม่	ทุก 6 เดือน	ผู้บังคับบัญชา
การประเมินระดับความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล	ทดสอบระดับความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ก่อนและหลังการอบรม	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
การประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน	รวบรวมกรณีศึกษาการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน	ทุก 6 เดือน	กองบริหารงานบุคคล และหัวหน้าหน่วยงาน

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

ดัชนีชี้วัด	เป้าหมาย	ความสอดคล้องกับ SDU GOAL
บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามตามแผน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	Power of Management
ผลประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนา	ไม่น้อยกว่า 4.00 จากคะแนนเต็ม 5.00	Happy SDU
ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากผลสำรวจเดิม	Happy SDU
ระดับคุณภาพอาจารย์ตามเกณฑ์ใหม่	อยู่ในระดับที่ 2 ขึ้นไปไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	Power of Academic Excellence
มีนวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากร	ไม่น้อยกว่า 10 ชิ้นงาน	Power of Research & Innovation
จำนวนโครงการวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อ SDGs	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	Power of Research & Innovation
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5	Happy SDU

การบูรณาการกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง:

- SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (ผ่านกิจกรรมส่งเสริมความสุขและสุขภาพ)
- SDG 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ (ผ่านการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร)
- SDG 8: งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (ผ่านการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง)
- SDG 9: อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน (ผ่านการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี)
- SDG 17: ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก)

บทสรุป

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นี้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ SDU GOAL 2568-2571 และแนวคิด "The Power of SDU" โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการสร้างความสุขในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วยภูมิปัญญาและความร่วมมือ พร้อมนำพาการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสู่สังคม"

เอกสารอ้างอิง

1. “การประชุมหารือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน” วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิจัย และนวัตกรรม และ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย
2. “สรุปการรับฟังความคิดเห็น Focus Group ความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร Reskill Upskill Newskill” วันที่ 17 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุมกองบริหารงานบุคคล ชั้น 3 อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย
3. “สรุปการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ Reskill Upskill Newskill” ณ วิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ วันที่ 17 มีนาคม 2568
4. “ผลการสำรวจ Skill ของคนสวนดุสิต” โดยสวนดุสิตโพล จำนวนผู้ทำแบบสอบถาม 490 คน
5. “เอกสารการบรรยายของอธิการบดี ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ” ในวันที่ 19 มีนาคม 2568 ในโครงการ Re skills - Up skills - New skills อย่างไร ? ให้ OK
6. “นโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประจำปี พ.ศ. 2568-2570” สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ วันที่ 28 มีนาคม 2568
7. “SDU GOAL 2568–2571” แนวทางขับเคลื่อน The Power of SDU : Move forward with “Wisdom & Collaboration” สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ วันที่ 31 มกราคม 2568
8. “สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” สภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2563
9. “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals: SDGs)
10. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม 2566

