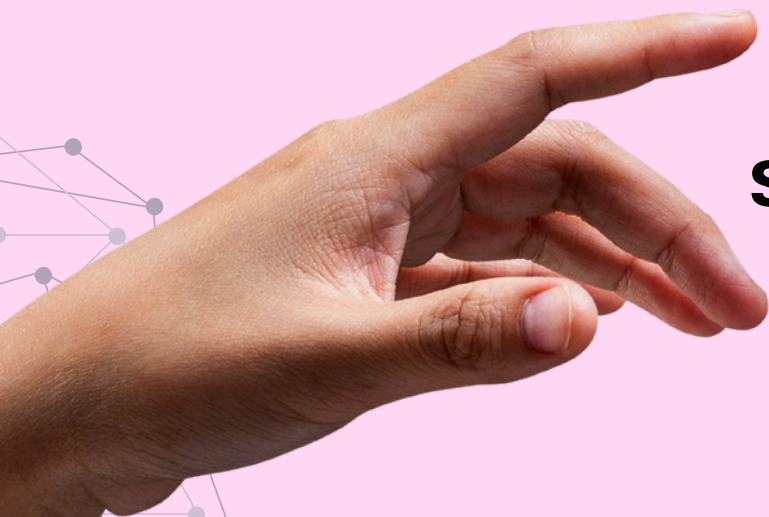
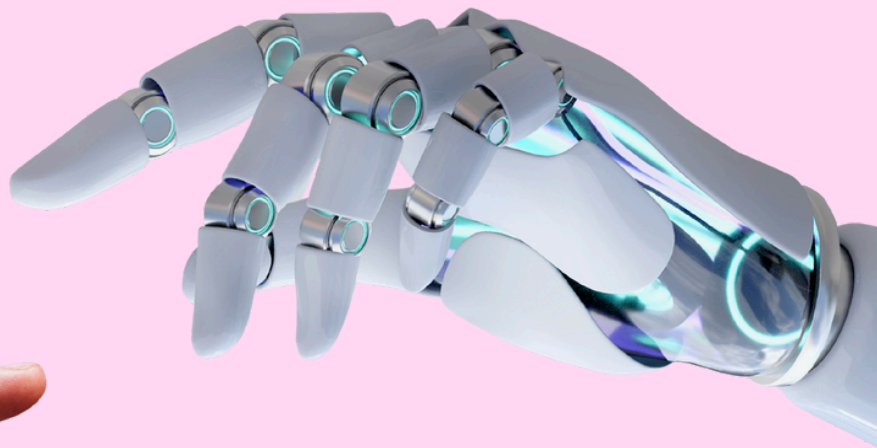


คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เห็นชอบ
จากการประชุม ครั้งที่ 2(11)/2569
ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2569



แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



SDU GOAL 2568-2571

"THE POWER OF SDU"



Personnel Division
Suan Dusit University



@hrsdu

บทนำ

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินการกิจของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สมบูรณ์ อาศัยความตามหมวด ๗ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการจัดให้มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผ่านกระบวนการดังนี้

- (๑) ที่ประชุมรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๕(๑๙)/๒๕๖๘ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๑(๒๐)/๒๕๖๙ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙
- (๒) ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑(๑๐)/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙
- (๓) ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ รายงานการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ ๙๘๖/๒๕๖๙ สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ประชุม จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

มหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้มีแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และวิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา	๓
ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	๓
วัตถุประสงค์	๔
กรอบแนวคิดของแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	๔
กลยุทธ์การพัฒนา	๕
แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแยกตามสายงาน	
๑. สายผู้บริหาร	๖
-โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายบริหาร	๗
๒. สายวิชาการ (อาจารย์)	๙
-โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายวิชาการ (อาจารย์)	๑๑
๓. สายวิชาการ (ครูโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ)	๒๕
-โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายวิชาการ (ครู)	๒๕
๔. สายสนับสนุน	
๒๗	
-โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายสนับสนุน	๒๘
๕. สายบริการ	๓๔
-โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายบริการ	๓๔
กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy University)	๓๗
บทสรุป	๓๙
เอกสารอ้างอิง	๓๙

ภาคผนวก

- ผลการสำรวจ “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” โดย สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๔๑๓ คน (สำรวจทางออนไลน์) ระหว่างวันที่ ๑๒ กันยายน - ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

- Key result ๒๐๒๕-๒๐๒๘ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (Power of Academic Excellence : Excellence toward International Level.

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

บทนำ

สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ “นโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐)” เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อน SDU GOAL ๒๐๒๕-๒๐๒๘ ภายใต้แนวคิด The Power of SDU : Move Forward with ‘Wisdom & Collaboration’ ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตขึ้น โดยนโยบายดังกล่าวครอบคลุมการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ และในส่วนของนโยบายด้านการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ตามข้อ ๔๘-๕๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔) ได้กำหนดแนวทางไว้ดังต่อไปนี้

นโยบายเรื่อง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(ตามข้อ ๔๘-๕๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔)

แนวทางการบริหาร :

๑. มหาวิทยาลัยจะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามแนวทาง The Power of SDU : Move forward with “Wisdom & Collaboration” ในส่วนของ Power Of Management Achieve Better Outcomes (สร้างการเปลี่ยนแปลงสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น) โดยมีเป้าหมายให้บรรลุ OKRs ในการประเมินผู้ปฏิบัติงาน

๒. ในแต่ละสายงานผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดหา หรือสนับสนุนระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานงบประมาณ และผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการทำงานของโลกยุคใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมุ่งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีศักยภาพ สมรรถนะ และความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมและพันธกิจของมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในครั้งนี้ ยึดหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่มุ่งเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะดิจิทัล ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Global Trends)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปสู่ความยืดหยุ่น และการทำงานแบบไร้พรมแดน (Borderless Workplace) ส่งผลให้องค์กรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับบริบทใหม่ได้อย่างทัน่วงที

สถาบันอุดมศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการสร้างองค์ความรู้ จึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ควบคู่ไปกับการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัว (Agility) พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) และสามารถร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด Human Sustainability

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ยึดกรอบแนวคิด “Human Sustainability” หรือ “ความยั่งยืนด้านทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสมดุลทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร

แนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill/Up-skill) การสร้างสุขภาวะในการทำงาน (Well-being) ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion) รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเชื่อมั่นว่า “บุคลากร” คือทุนสำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานจึงมิใช่เพียงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง ความมั่นคง ความภาคภูมิใจ และความยั่งยืนร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร อันจะนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเข้มแข็ง ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และวิทยาเขตฯ/ศูนย์การศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	ในมหาวิทยาลัย				วิทยาเขตฯ/ศูนย์การศึกษา			รวม
	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายบริการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	สายบริการ	
ข้าราชการ	๕	๓๗	๓		๕			๕๐
พนักงานมหาวิทยาลัย	๘๗	๓๖๕	๔๗๔		๑๙๓	๑๗๗		๑,๒๙๖
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ			๑	๒				๓
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	๑	๕๖	๖๓	๒๐๙	๒๒	๑๒	๑๙๙	๕๖๒
ชาวต่างชาติ		๒๐	๑		๔๙	๔		๗๔
ผู้บริหารจากบุคคลภายนอก	๕							๕
ที่ปรึกษาอธิการบดี	๖							๖
เจ้าหน้าที่สำนักกิจการพิเศษ				๑๘๘				๑๘๘
สวนดุสิตโฮมเบเกอร์				๖๙				๖๙
รวมทั้งสิ้น	๑๐๔	๔๗๘	๕๔๒	๔๖๘	๒๖๙	๑๙๓	๑๙๙	๒,๒๕๓

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยได้มีการรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนี้

๑. SDU GOAL Plus + Key result ๒๐๒๕-๒๐๒๘ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๐๒๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต รับทราบ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙)

๒. ผลการสำรวจ “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” โดย สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๔๑๓ คน (สำรวจทางออนไลน์) ระหว่างวันที่ ๑๒ กันยายน - ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

๓. นโยบาย และข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในมหาวิทยาลัย
๔. แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงานและหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๕. มหาวิทยาลัยกับโลกในภาวะวิกฤตซ้อนวิกฤต | Executive Brief ๒๐๒๖

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้ง ๔ สายงาน ได้แก่ ๑. สายบริหาร ๒. สายวิชาการ (อาจารย์) (ครู) ๓. สายสนับสนุน และ ๔. สายบริการ ตามแนวคิด Reskill Upskill และ Newskill โดยพิจารณาจากข้อมูลการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร และ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (RAISE) รวมถึงทิศทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่สอดคล้องกับ SDU GOAL ๒๕๖๘-๒๕๗๑ "The Power of SDU" ที่มุ่งขับเคลื่อนภายใต้แนวคิด "Move forward with Wisdom & Collaboration" ซึ่งให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Adaptive organization) การมุ่งสู่การเป็น "Happy SDU" และการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงมาตรฐานคุณภาพอาจารย์ตามแนวทางของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน เพื่อตอบสนอง The Power of SDU
๒. เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วย ภูมิปัญญาและความร่วมมือ พร้อมนำพาการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสู่สังคม"
๓. เพื่อส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรตามแนวคิด "Happy SDU"

กรอบแนวคิดของแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานนี้ได้รับการออกแบบภายใต้กรอบแนวคิด "RAISE" ตาม SDU GOAL Plus+ Key result ๒๐๒๕-๒๐๒๘ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๐๒๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต รับทราบ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙)

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^๑

๑. **Reskill** หรือ การพัฒนาทักษะใหม่ : ความหมาย: การเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง มักใช้เมื่อทักษะเดิมไม่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอีกต่อไป
๒. **Upskill** หรือ การยกระดับทักษะ : ความหมาย: การพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนขึ้นในสายงานเดิม
๓. **Newskill** หรือ ทักษะใหม่ : ความหมาย: การเรียนรู้ทักษะที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งอาจเป็นทักษะที่เกิดขึ้นใหม่จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานหรือเพื่อโอกาสใหม่ๆ ในอาชีพ
๔. **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 เพื่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล. 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>

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแยกตามสายงาน

สายบริหาร

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
มุ่งเน้น: การบริหารเชิงกลยุทธ์, การจัดการการเปลี่ยนแปลง และความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยเน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ และการกำกับดูแลที่ดี	การบริหารเชิงกลยุทธ์และ Data-Driven (SDU Visionary Leader)	- มหาวิทยาลัยมีแนวทาง/กรอบกำกับดูแล AI ที่ชัดเจน - ได้แบบประเมินความเสี่ยง ควบคุมความเสี่ยงสำหรับใช้งานจริง - เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการใช้ AI ในงานจริงอย่างยั่งยืน
	ธรรมาภิบาลและการจัดการความเสี่ยง (Risk Management & Governance)	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงาน - ความรู้ ทักษะด้านธรรมาภิบาล และการต่อต้านทุจริตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (วัดผลจาก Pre-test และ Post-test)
	การพัฒนาความรู้ และทักษะในสายงาน	มีชั่วโมงการพัฒนาตนเอง มากกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

แนวทางการจัดโครงการ /กิจกรรมที่วางแผนไว้

๑. โครงการพัฒนาทักษะการบริหารยุคใหม่ (Modern Management): การบริหารข้อมูล เทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
๒. มีโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (Good Governance): เน้นการบริหารจัดการตามหลัก ITA และการป้องกันความเสี่ยงองค์กร
๓. กิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Strategic Networking): การสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอก เพื่อขับเคลื่อนนโยบายมหาวิทยาลัย

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายบริหาร

โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ดำเนินการ
๑. โครงการ AI Governance (การกำกับดูแล AI) - AI Governance & Risk Management for Organization	บุคลากรสายบริหาร ๕๐ คน	เชิงคุณภาพ : - หน่วยงานมีแนวทาง/กรอบกำกับดูแล AI ที่ชัดเจน (บทบาท กระบวนการ การอนุมัติ) - ได้แบบประเมินความเสี่ยง Checklist ควบคุมความเสี่ยงสำหรับใช้งานจริง - ลดความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลลับ ความถูกต้องของผลลัพธ์ AI และเพิ่มความเชื่อมั่นในการใช้งาน - เกิดต้นแบบ Use case ที่ผ่านการกำกับดูแล พร้อมแผนขยายผล	๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. โครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล - Digital Skills for Productivity & Secure Work - พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับชีวิตประจำวัน	บุคลากรสายบริหาร ๑๐ คน	เชิงคุณภาพ : - ผู้เข้าอบรมใช้เครื่องมือดิจิทัลได้คล่องขึ้นและทำงานร่วมกันเป็นระบบ - ลดความเสี่ยงจากพฤติกรรมไม่ปลอดภัย (เช่น คลิกลิงก์เสี่ยง แชรไฟล์ผิด) - ได้ชิ้นงาน/แนวปฏิบัติที่นำไปใช้จริงในหน่วยงาน	๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. โครงการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันและการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy for Work & Learning) - AI Literacy & Responsible Use (PDPA-aware)	บุคลากรสายบริหาร ๑๐ คน	เชิงคุณภาพ : - บุคลากรใช้ AI ได้อย่างรู้เท่าทัน รับผิดชอบ และปลอดภัย - เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการใช้ AI ในงานจริงอย่างยั่งยืน - สนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย/องค์กรสู่ดิจิทัล	๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
๔. โครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ยั่งยืนด้วย หลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสาย บริหาร ๒๐ คน	เชิงคุณภาพ : - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทัศนคติด้านธรรมาภิบาล และ การต่อต้านทุจริตเพิ่มขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญ (วัดผลจาก Pre-test และ Post-test) - บุคลากรมีความตระหนักรู้ และร่วมแสดงออกถึงความ ไม่ทนต่อการทุจริต พร้อม ขับเคลื่อนกิจกรรมด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส ในระดับหน่วยงาน	๗๕,๓๕๐	โรงเรียนกฎหมาย และการเมือง

สายวิชาการ (อาจารย์)

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
ยกระดับสมรรถนะอาจารย์ ด้านทักษะการสอน การวิจัย ภาษา เทคโนโลยี AI การจัดการความรู้ ส่งเสริมสุขภาพ และการประกันคุณภาพ	การพัฒนาสมรรถนะความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย	เชิงปริมาณ : กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาดังกล่าวตามแผนที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ: อาจารย์สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง
	การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม	
	การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	
	การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและ AI	
	การพัฒนาด้วยการจัดการความรู้	
	ด้านส่งเสริมสุขภาพจิต	
	ด้านการประกันคุณภาพและยกระดับมาตรฐาน	
	การพัฒนาความรู้ และทักษะ ในสายงาน	
		มีชั่วโมงการพัฒนาตนเองมากกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

แนวทางการจัดโครงการ / กิจกรรมที่วางแผนไว้

ตามแนวทางในภาพรวมของการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านจาก “ผู้ถ่ายทอดความรู้” ไปสู่ “ผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์” อย่างชัดเจน โดยการพัฒนาไม่ได้มุ่งเพียงเพิ่มพูนความรู้รายด้าน แต่เป็นการยกระดับสมรรถนะอย่างเป็นระบบในหลายมิติ ทั้งด้านการสอน การวิจัย เทคโนโลยี ภาษา การจัดการความรู้ สุขภาวะ และมาตรฐานวิชาชีพ

ในมิติของการจัดการเรียนการสอน อาจารย์จะมีบทบาทเป็น “ผู้ออกแบบและโค้ชการเรียนรู้” ที่สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบ Active Learning และตอบสนองต่อผู้เรียนยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม ไม่ยึดติดกับรูปแบบการบรรยายแบบเดิม แต่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ขณะเดียวกัน

ในมิติของการวิจัย อาจารย์จะมีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับการแก้ปัญหาจริงของสังคม สามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และนำองค์ความรู้ไปต่อยอดในการสอนและบริการวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่อาจารย์สามารถนำมาใช้ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้อาจารย์มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการเชื่อมโยง

กับมาตรฐานสากล จะส่งผลให้อาจารย์สามารถทำงานในบริบทนานาชาติ สื่อสารทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ระดับสากล

ในอีกด้านหนึ่ง การส่งเสริมการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้อาจารย์ไม่ได้พัฒนาเพียงรายบุคคล แต่เกิดการยกระดับทั้งระบบ ขณะเดียวกัน การให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต จะช่วยให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

โดยสรุป เป้าหมายการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จะเป็นบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพสูง มีความสามารถรอบด้าน ทำงานเชิงบูรณาการระหว่างการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด มีความเป็นสากล และสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนบทบาทสำคัญจาก “ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่” ไปสู่ “กำลังหลักเชิงกลยุทธ์ขององค์กร” อย่างแท้จริง

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาศายวิชาการ (อาจารย์)

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย				
โครงการพัฒนาอาจารย์ สู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในบริบทโรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ	สายวิชาการ ๔๐ คน	<u>เชิงปริมาณ</u> อาจารย์คณะครุศาสตร์ ที่เข้าร่วม กิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล และ การประชุมสรุปผลการดำเนินงาน ร่วมกับโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> ความทันสมัยของหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัยและสาขาวิชาการ ประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ ที่ ได้รับการพัฒนาและยกระดับ คุณภาพตามสมรรถนะครูแห่ง อนาคต	๐	คณะครุศาสตร์
การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Lecturer as Coach: พลิกบทบาท อาจารย์สู่โค้ชแห่งการ เรียนรู้ยุค Gen Z” รุ่นที่ ๑	อาจารย์ ๒๐ คน	<u>เชิงปริมาณ</u> อาจารย์ทุกคณะ/โรงเรียน เข้ารับ การอบรมร้อยละ ๒๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> อาจารย์สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปรับเทคนิคการ สอนเชิงรุกได้	๔๖,๑๐๐ บาท	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Lecturer as Coach: พลิกบทบาท อาจารย์สู่โค้ชแห่งการ เรียนรู้ยุค Gen Z” รุ่นที่ ๒	อาจารย์ ๒๐ คน	<u>เชิงปริมาณ</u> อาจารย์ทุกคณะ/โรงเรียน เข้ารับ การอบรมร้อยละ ๒๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> อาจารย์สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปรับเทคนิคการ สอนเชิงรุกได้	๔๕,๑๐๐	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Lecturer as Coach: พลิกบทบาท อาจารย์สู่โค้ชแห่งการ เรียนรู้ยุค Gen Z รุ่นที่ ๓	อาจารย์	<u>เชิงปริมาณ</u> อาจารย์ทุกคณะ/โรงเรียน เข้ารับ การอบรมร้อยละ ๒๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> อาจารย์สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปรับเทคนิคการ สอนเชิงรุกได้	๔๘,๐๐๐	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Lecturer as Coach: พลิกบทบาท อาจารย์สู่โค้ชแห่งการ เรียนรู้ยุค Gen Z Season ๒ สำหรับ ผู้ผ่านการอบรมจาก รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	อาจารย์	<u>เชิงปริมาณ</u> อาจารย์ทุกคณะ/โรงเรียน เข้ารับ การอบรมร้อยละ ๒๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> อาจารย์สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปรับเทคนิคการ สอนเชิงรุกได้	๕๕,๐๐๐	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
โครงการอบรม “ห้องเรียนไม่เคยหลับ: พลิกโฉมการสอนเชิงรุก ฉบับอาจารย์ยุคใหม่” (Active Learning Beyond Lectures for Modern Educator)	สายวิชาการ		๕,๐๐๐	ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์
โครงการ ประชุม วิชาการระดับชาติสวท ดุสิต ๒๐๒๖ ครั้งที่ ๘	สายวิชาการ		๕๐๐,๐๐๐	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
กิจกรรม “Farm-to- Experience Learning ณ หอมขจรฟาร์ม”	สายวิชาการ ๒๐ คน / สาย สนับสนุน ๑๐ คน	เชิงปริมาณ : บุคลากรเข้าร่วมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เชิงคุณภาพ : ร้อยละความพึงพอใจต่อการเข้า ร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑๐,๙๐๐	โรงเรียนการ ท่องเที่ยวและการ บริการ
โครงการการจัดการ ความรู้ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กิจกรรมที่ ๑ จัดการความรู้ด้านการ ผลิตบัณฑิต เรื่อง Thailand PSF และ SDU PSF พัฒนา คุณภาพอาจารย์ สู่ ความสำเร็จตามเกณฑ์ AUN-QA กิจกรรมที่ ๒ จัดการ ความรู้ด้านวิจัย เรื่อง การใช้ AI และ Digital Tools เพื่อ	สายวิชาการ ๗๐ คน	เชิงปริมาณ: มีผู้ร่วมในแต่ละ กิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ: ๑. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน Thailand PSF และ SDU PSF สามารถเขียนผลงานเพื่อส่งผลงาน ในการประเมินคุณภาพอาจารย์ ๒. บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI ในการ ปฏิบัติงานทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และงานสนับสนุนวิชาการ ๓. บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๒,๐๐๐	ครุศาสตร์

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
สนับสนุนงานวิจัยคณะ ครุศาสตร์ กิจกรรมที่ ๓ จัดการ ความรู้ด้านการพัฒนา งานสายสนับสนุน วิชาการ เรื่อง AI-Powered Automation: ยกระดับ งานสนับสนุนวิชาการ		ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเสนอ แนวคิดในการนำ นวัตกรรมดิจิทัล (Digital Tools) และมาตรฐาน วิชาชีพมาปรับใช้เพื่อยกระดับ คุณภาพงาน ๔. ได้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) หรือแนวทางการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA และการใช้งาน AI ที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง		
โครงการพัฒนาอาจารย์ สู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญใน บริบทโรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ กิจกรรม “รู้จัก LA-O แบบเจาะลึกโดย อบรม เชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม ศึกษาดูงาน โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	สายวิชาการ ๔๐ คน	เชิงปริมาณ ร้อยละของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ ที่เข้าร่วมกิจกรรม การนิเทศ ติดตามผล และการ ประชุมสรุปผลการดำเนินงาน ร่วมกับโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ความทันสมัยของหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัยและสาขาวิชาการ ประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ ที่ ได้รับ	๐	คณะครุศาสตร์

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม				
โครงการพัฒนาศักยภาพ นักวิจัยและยกระดับ คุณภาพวิจัยทางการ พยาบาลสู่ระดับ นานาชาติ	สายวิชาการ ๕๐ คน	เชิงปริมาณ - อาจารย์ครบทุกสาขาวิชา (ร้อยละ ๑๐๐) อย่างน้อยสาขาละ ๑ คน ได้รับการพัฒนาทักษะและสามารถจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยได้ - ข้อเสนอโครงการวิจัยที่มีคุณภาพผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย ๕ โครงการครบทุกสาขาวิชา - จำนวนต้นฉบับบทความวิจัยที่ผ่านการวิพากษ์ ปรับแก้ และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ๕ บทความ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับดีขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓.๐๑ จาก ๕) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - นักวิจัยสามารถพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นวิจัยระดับชาติ และตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม	๙๖,๖๕๐	คณะพยาบาลศาสตร์

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์สู่ความเป็นเลิศ ด้านวิจัยและนวัตกรรมสู่ สังคม	สายวิชาการ ๔๖ คน	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกสายงานเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ข้อเสนอโครงการวิจัย/นวัตกรรมด้านการพยาบาลใหม่ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ - งานวิจัย/นวัตกรรมที่ใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างน้อย ๒ เรื่อง - ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ≥ 4.00 จาก 5.00) เชิงคุณภาพ - อาจารย์สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสอนหรือบริการวิชาการและเกิดผลกระทบต่อสังคม - เกิดวัฒนธรรมวิจัยที่มุ่งผลลัพธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะและมหาวิทยาลัย - ระบบสนับสนุนการวิจัยมีความเข้มแข็งและยั่งยืน	๓๒๙,๗๐๐	คณะพยาบาลศาสตร์
โครงการพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการและงานวิจัย สู่มาตรฐานสากล	สายวิชาการ ๑๐ คน	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมเตรียมความพร้อมสู่มาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - บุคลากรที่ได้รับโอกาสไปปฏิบัติงานวิจัยหรือเข้าร่วมแลกเปลี่ยน ณ หน่วยงานระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - ผลงานวิจัยมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยพิจารณาจากจำนวนการอ้างอิง (Citations) หรือผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก - หลักสูตรสหวิทยาการได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล - ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเชื่อมั่นและ	๐	บัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
		มีสมรรถนะในการสื่อสารทางวิชาการ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรระดับโลกได้อย่างมืออาชีพ		
โครงการ STR Innovation Hub (Suan Dusit Tourism Research)	สายวิชาการ ๓๐ คน	เชิงปริมาณ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการวิจัย ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง เชิงคุณภาพ - อาจารย์โรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการมีการพัฒนาทักษะความรู้ทั้งด้านวิชาการและงานวิจัย - การสร้างภาพลักษณ์ด้านวิชาการและงานวิจัยให้กับโรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการให้เป็นที่ยอมรับ	๔๐,๐๐๐	โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ
โครงการ Suphanburi Research & Innovation Forum	สายวิชาการ ๔๐ คน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมสามารถระบุแนวคิดนวัตกรรมที่จะนำไปต่อยอดได้	๑๘,๐๐๐	วิทยาเขตสุพรรณบุรี
โครงการ “Research Ready” อบรมหลักสูตรการใช้ Microsoft Office และ Cloud เพื่องานวิจัย	สายวิชาการ ๑๕ คน	เชิงปริมาณ ผู้เข้าโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ Microsoft Word และ Microsoft Excel ในการจัดทำเอกสารทางวิชาการและจัดการข้อมูลสำหรับงานวิจัยได้จริง - สามารถใช้ระบบคลาวด์ในการจัดเก็บ แบ่งปันข้อมูล และทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบและปลอดภัย	๐	ศูนย์การศึกษา ตรัง

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ดำเนินการ
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยกับศาสตราจารย์อาคันตุกะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	สายวิชาการ ๑๕ คน	เชิงปริมาณ ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีศักยภาพและสามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐	ศูนย์การศึกษา ตรัง
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร	สายวิชาการ ๑๐ คน	เชิงปริมาณ ผู้เข้าโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓,๙๙๐	ศูนย์การศึกษา หัวหิน
นักวิจัยอาคันตุกะ (Visiting Research Scholars) กิจกรรมให้ทุนแก่นักวิจัยที่ร่วมดำเนินงานวิจัยกับนักวิจัยต่างประเทศตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	สายวิชาการ ๑๐ คน	๑. อาจารย์หรือนักวิจัยของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอัตลักษณ์ละ ๑ โครงการ ๒. นักวิจัยอาคันตุกะอัตลักษณ์ละ ๑ โครงการ	๑,๕๐๐,๐๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
นวัตกรรมการวิจัยก้าวไกลสู่เวทีนานาชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สายวิชาการ ๖๐ คน	อาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีผลงานนวัตกรรมการวิจัยและต้องการเผยแพร่ผลงานในเวทีระดับนานาชาติ รวมทั้งเข้าสู่ระบบสนับสนุนการพัฒนาเชิงพาณิชย์	๑๐๑,๒๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
SDU Research Club: การเสวนาเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงหลักการตามจุดเน้นด้านการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	อาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๑๐๐ คน	อาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๑๐๐ คน	๙๙,๖๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
SDU Research Club: การเสวนาเพื่อพัฒนา ข้อเสนอโครงการวิจัย ตามจุดเน้นด้านการวิจัย และนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	สายวิชาการ	อาจารย์/นักวิจัยในมหาวิทยาลัย สวนดุสิต จำนวน ๑๐๐ คน	๑๑๒,๘๐๐	สถาบันวิจัยและ พัฒนา
ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล - Digital Skills for Productivity & Secure Work - พัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับชีวิตประจำวัน	สายวิชาการ ๕๐ คน	เชิงคุณภาพ : ๑. ผู้เข้าอบรมใช้เครื่องมือดิจิทัลได้ คล่องขึ้นและทำงานร่วมกันเป็น ระบบ ๒. ลดความเสี่ยงจากพฤติกรรม ไม่ปลอดภัย (เช่น คลิกลิงก์เสี่ยง แชร์ไฟล์ผิด) ๓. ได้ชิ้นงาน/แนวปฏิบัติที่นำไปใช้ จริงในหน่วยงาน	๐	สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ
การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
โครงการประเมิน สมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพ การศึกษา คณะ วิทยาการจัดการ	สายวิชาการ ๖๐ คน	เชิงปริมาณ อาจารย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เข้า ร่วมโครงการ เชิงคุณภาพ อาจารย์ที่เข้าร่วมการทดสอบมี ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา จากผลการทดสอบ สมรรถนะ ภาษาอังกฤษของตนเอง	๑๒,๐๐๐	คณะวิทยาการ จัดการ
โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้าน ภาษาอังกฤษและ ศักยภาพทางวิชาการ โรงเรียนกฎหมายและ การเมือง มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	สายวิชาการ ๒๘ คน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ ต่อการจัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ - ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการ ประเมินผลการเรียนรู้หลังการ อบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิง คุณภาพ - บุคลากรสามารถนำความรู้และ ทักษะด้านภาษาอังกฤษไป	๑๑๘,๙๔๐	โรงเรียนกฎหมาย และการเมือง

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
		ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม - บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน		
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำข้อมูลบุคลากร ด้วย “google scholar”	สายวิชาการ ๓๐ คน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ - บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมีผลประเมินความรู้และทักษะการจัดทำข้อมูลบุคลากร ด้วย “google scholar” ภายหลังอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๐	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาษาอังกฤษและศักยภาพทางวิชาการโรงเรียนกฎหมายและการเมือง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	สายวิชาการ ๒๘ คน		๑๑๘,๙๔๐	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และ AI				
โครงการพัฒนาทักษะสร้างสร้อย่างยั่งยืนรองรับเทคโนโลยีอุบัติใหม่แห่งศตวรรษที่ ๒๑ ของบุคลากร และนักศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	สายวิชาการ ๗ คน	เชิงปริมาณ - ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๘๕ - ผลงานจากการดำเนินกิจกรรม เช่น มีแผนงาน สื่อดิจิทัลคอนเทนต์เป็นสื่อวิดีโออย่างน้อยคนละ ๑ ชิ้น คลิปจากการดำเนินกิจกรรมอย่างน้อย ๕ คลิป และระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับนักศึกษาและศิษย์เก่า ๑ ระบบ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้และสามารถพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔,๘๐๐	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
		พร้อมเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ - ผลผลิตของกิจกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ การส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งใช้ในการ		
โครงการเสริมสร้าง ทักษะดิจิทัลเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรสู่ธรร มาภิบาลดิจิทัล	สายวิชาการ ๒๐ คน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ ในภาพรวมต่อการจัดโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ - ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำ ความรู้และทักษะที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการเรียนและการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	๐	วิทยาเขตสุพรรณบุรี
โครงการ AI in SDU ๒๐๒๖ : ปัญญาประดิษฐ์ใน สวนดุสิตเพื่อยกระดับ ทักษะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สายวิชาการ ๑๑ คน	เชิงปริมาณ - ผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อย ละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด - คะแนนประเมินความพึงพอใจ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๔.๒๕ จาก ๕ เชิงคุณภาพ - ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าอบรม สามารถสร้างผลงาน (Output) ได้ ครบตามกิจกรรม - ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ AI ไปใช้จริงในงานภายใน ๑-๓ เดือน หลังการอบรม	๘,๙๕๐	ศูนย์การศึกษา นครนายก
โครงการพัฒนาบุคลากร ทางด้าน AI	สายวิชาการ ๑๐ คน	เชิงปริมาณ ผู้เข้าโครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๐	ศูนย์การศึกษา หัวหิน

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
โครงการ Digital Ready: Upskill & Reskill ทักษะดิจิทัล พร้อมใช้ พร้อมทำงาน ในยุคดิจิทัล	สายวิชาการ + สายสนับสนุน		๑๒,๐๐๐	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางวิชาการ (AI-Empowered Academic Excellence)	สายวิชาการ ๒๕ คน		๒๑,๙๒๐	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
การพัฒนาด้วยการจัดการความรู้				
โครงการพัฒนา คณะพยาบาลศาสตร์ ศูนย์ฯ ทุ่งครุแห่งการเรียนรู้	สายวิชาการ ๔๕ คน	เชิงปริมาณ - กลุ่มเป้าหมายและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - เกิดองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติในการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในองค์กร	๑๔,๕๐๐	คณะพยาบาลศาสตร์
โครงการการจัดการความรู้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปี การศึกษา ๒๕๖๔	สายวิชาการ ๕๐ คน	เชิงปริมาณ - ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - อินโฟกราฟิก/แนวปฏิบัติจากการจัดการความรู้ รวมอย่างน้อย ๓ เรื่อง เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ด้าน OBE การเขียนบทความวิจัย และการใช้ AI ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง - แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและถูกนำไปใช้เป็นมาตรฐานภายในคณะ	๐	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
ด้านส่งเสริมสุขภาพจิต				
โครงการ รทบ. ส่งเสริมสุขภาพดี จิตเบิกบาน สำนวนใจ	สายวิชาการ ๑๕ คน	เชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักในกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น	๕,๐๐๐	โรงเรียนการ ท่องเที่ยวและการ บริการ
โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย Happy and Health	สายวิชาการ ๑๕ คน	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับ ๔ ขึ้นไป เชิงคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ที่แข็งแรง	๓๒,๒๐๐	ศูนย์การศึกษา ตรี
โครงการ Happy SDU & Happy Impact กีฬาบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๓๐	สายวิชาการ ๗๘ คน	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด - ความพึงพอใจในภาพรวมของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เกิดความสุขจากการได้เข้าร่วมกิจกรรม - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความสามัคคีจากการร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬา	๒๔,๐๐๐	ศูนย์การศึกษา ลำปาง

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
ด้านการประกันคุณภาพและยกระดับมาตรฐาน				
โครงการ Road to UN Tourism TedQual Certification: Evidence-Based Curriculum and Teaching Excellence Project	สายวิชาการ ๔ คน	เชิงปริมาณ - TedQual Alignment Review Report หลักสูตรละ ๑ ฉบับ - Curriculum Mapping Report (Matrix) + Evidence Map หลักสูตรละ ๑ ชุด - Teaching & Assessment Evidence Toolkit หลักสูตรละ ๑ ชุดรายวิชากลุ่ม Sustainability–Ethics– - Innovation ที่ผ่านการทบทวน/ปรับเนื้อหา กิจกรรม การประเมิน พร้อมกำหนดหลักฐาน ไม่น้อยกว่า ๓ รายวิชา - มีผู้แทนอุตสาหกรรมอย่างน้อย ๓ หน่วยงาน และได้ Evidence Gaps และ Gap Closure Plan หลักสูตรละ ๑ ฉบับ เชิงคุณภาพ หลักสูตรตามกรอบ UN Tourism TedQual บนฐาน OBE (TedQual Alignment Review Report) ครอบคลุม (๑) ตรรกะ PLO/CLO ที่วัดได้ (๒) ประเด็นที่ต้องปรับปรุง/ช่องว่าง (๓) รายการหลักฐานที่จำเป็นต่อการยืนยันคุณภาพ	๔๐,๐๐๐	โรงเรียนการ ท่องเที่ยวและการ บริการ
โครงการ "Synergizing AUN-QA and SDU-PSF: ยกระดับคุณภาพหลักสูตร สู่มาตรฐานวิชาชีพ อาจารย์มืออาชีพ"	สายวิชาการ ๔๐ คน	เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ไม่น้อยกว่า ๘๐% ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เชิงคุณภาพ ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๕	๒๔,๒๔๐	วิทยาเขตสุพรรณบุรี

ชื่อโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ AUN-QA Implementation and Gap Analysis	สายวิชาการ ๓๐ คน	<u>เชิงปริมาณ</u> - ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ <u>เชิงคุณภาพ</u> ทุกหลักสูตรที่เข้าร่วมโครงการมีแผนการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA ในแต่ละด้าน	๑๐,๗๐๐	ศูนย์การศึกษา ลำปาง
การอบรมเชิงปฏิบัติการยกระดับคุณภาพหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล: ถอดบทเรียนการทำ Self-Assessment Report (SAR) ตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตร (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนร่วมกับ สำนักยุทธศาสตร์และแผน)	อาจารย์ ๑๒๐ คน		๑๕๔,๐๐๐	สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน
โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	สายวิชาการ ๑๐๐ คน		๗๕,๓๕๐	โรงเรียนกฎหมาย และการเมือง

สายวิชาการ (ครูโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ)

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
มุ่งเน้น: พัฒนาทักษะการสอน การใช้ภาษาอังกฤษได้ดีตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัย และใช้นวัตกรรมใน การสอนนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	จัดอบรมตามความต้องการของ โรงเรียน (๑) อบรมพัฒนาความรู้ และทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ (๒) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การจัดการเรียนการสอน (๓) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การสอนระหว่างครู	(๑) ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษของครูดีขึ้น จากผลการ ประเมินโดยโรงเรียน (๒) มีครูที่มีวิทยฐานะสูงขึ้น ร้อยละ ๓ ของแต่ละระดับ
	การพัฒนาความรู้ และทักษะในสาย งาน	มีชั่วโมงการพัฒนาตนเอง มากกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี โดยมีประกาศนียบัตร รับรอง

แนวทางการจัดโครงการ / กิจกรรมที่วางแผนไว้

- (๑) จัดอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร
- (๒) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
- (๓) การจัดการเรียนรู้แบบ Hybrid Learning

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายครูโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
๑	อบรมพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ	๑. เพื่อสร้างฐานข้อมูล สมรรถนะด้านภาษา อังกฤษของครูตามกรอบ CEFR ๒. เพื่อใช้ฐานข้อมูล สมรรถนะด้าน ภาษาอังกฤษของครูในการ วางแผนพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของครูอย่าง เป็นระบบ	โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร สายวิชาการ (ครู) โดยการสอบ วัดระดับ CEFR กับบริษัทซีเ็ด (SE-ED Academy) (จำนวน ๒๒๐ คน / งบประมาณ ๖๐,๐๐๐ บาท)	เชิงปริมาณ ครูเข้าร่วมสอบวัด ระดับ CEFR ได้รับ ผลการสอบ CEFR ครบถ้วน เชิงคุณภาพ โรงเรียนมีข้อมูล เพื่อใช้วางแผน พัฒนาครูอย่างเป็น ระบบ และตรง	โรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
		๓. เพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ ของโรงเรียน		ตามศักยภาพจริง ของครู	
๒	อบรมพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ	๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทางภาษาอังกฤษของครู ให้เหมาะสมกับการจัดการ เรียนการสอนแบบสอง ภาษาในแต่ละช่วงวัย ๒. เพื่อเสริมสร้างความ มั่นใจของครูในการใช้ ภาษาอังกฤษอย่างเป็น ธรรมชาติในชั้นเรียนและ กิจกรรมประจำวัน ๓. เพื่อส่งเสริมให้ครู สามารถออกแบบและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ บูรณาการภาษาอังกฤษ ตามแนวทางการเรียนรู้ ตามธรรมชาติ (Natural Language Learning) ๔. เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน แบบสองภาษาของ โรงเรียนสาธิตละอออุทิศ	โครงการ English for teaching เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ภาษาอังกฤษของครู โรงเรียน สาธิตละอออุทิศ (มี ๕ กิจกรรมย่อย /จำนวน ๔๔๐,๐๐๐ บาท)	เชิงปริมาณ มีการพัฒนา สมรรถนะทาง ภาษาอังกฤษของ ครูให้เหมาะสมกับ การจัดการเรียน การสอน กับครู โรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ ๔ พื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร สุพรรณบุรี นครนายก และ ลำปาง จำนวน ๒๒๐ คน เชิงคุณภาพ ครูโรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ มี สมรรถนะทาง ภาษาอังกฤษและ ความมั่นใจในการ ใช้ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนครู ทั้งหมด	โรงเรียนสาธิต ละอออุทิศ

สายสนับสนุน

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
มุ่งเน้น: ประสิทธิภาพการทำงาน (Lean Management), งานธุรการ ดิจิทัล และความฉลาดทางอารมณ์ โดยเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนพันธกิจหลัก และทักษะ ดิจิทัล	การพัฒนาความรู้และทักษะ (upskill) เกี่ยวกับกฎหมาย งานพัสดุ วินัยการเงิน-การคลัง การนำ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในงานงบประมาณและบัญชี รวมถึง ทักษะการเขียนหนังสือราชการและ ระบบสารบรรณดิจิทัล	จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ ๙๐
	ระบบสารบรรณและ Productivity Tools (Smart Office & Paperless)	(๑) ระยะเวลาเฉลี่ยที่ลดลงในการ ดำเนินงานด้านธุรการและเอกสาร (๒) ปริมาณการใช้กระดาษใน หน่วยงานลดลงร้อยละ ๒๐
	การจัดการความรู้เพื่อเขียนคู่มือ ปฏิบัติงาน (KM for Work Manual)	(๑) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure) ที่เป็นมาตรฐาน (๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการ)
	การพัฒนาความรู้ และทักษะ ในสายงาน	มีชั่วโมงการพัฒนาตนเอง มากกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี โดยมีประกาศนียบัตร รับรอง

แนวทางการจัดโครงการ /กิจกรรมที่วางแผนไว้

(๑) โครงการ Smart Office & Digital Transformation: พัฒนาทักษะการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือ Productivity ต่าง ๆ

(๒) กิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานประจำ (KM for R2R): การวิเคราะห์งานเพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) สู่ตำแหน่งชำนาญการ

(๓) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสาร (Communication Skills): เพื่อรองรับการติดต่อประสานงานในระดับสากล

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาศายสนับสนุน

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
๑	ทักษะดิจิทัลและ AI (Digital Skills & AI Literacy)	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ AI ในงานสนับสนุนวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อ	๑) Microsoft Office & Cloud สำหรับงานวิจัย ๒) AI Literacy & Responsible Use (PDPA-aware) ๓) AI Governance & Risk Management ๔) AI Automation ในงานสนับสนุนวิชาการ ๕) Python & Power BI สำหรับงานเลขานุการ ๖) Smart Office & Paperless ๗) Digital Skills for Productivity & Secure Work ๘) AI-Empowered Academic Excellence ๙) เสริมสร้างทักษะดิจิทัลเพื่อธรรมาภิบาลดิจิทัล ๑๐) Digital Ready: Upskill & Reskill	๑) ผู้ผ่านการอบรม $\geq ๘๕-๙๐\%$ ๒) นำ AI ใช้งานจริงภายใน ๑-๓ เดือน ๓) ปริมาณกระดาดาลดลง $\geq ๒๐\%$ ๔) มีรอบกำกับดูแล AI ที่ชัดเจน ๕) ความพึงพอใจเฉลี่ย $\geq ๔.๒๕/๕$ ๖) มีชิ้นงาน/แนวปฏิบัติจริงในหน่วยงาน	สำนักวิทยบริการฯ, คณะครุศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์ฯ, โรงเรียนกฎหมายฯ, ศูนย์นครนายก, วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์ตรัง, หัวหิน งบ: Strategic Fund / ไม่ใช้งบ / เงินรายได้
๒	มาตรฐานวิชาการและการประกันคุณภาพ (Academic Quality & QA)	เสริมสร้างความเข้าใจมาตรฐานวิชาการ เกณฑ์คุณภาพ AUN-QA และระบบงานสนับสนุนที่ตรงกับมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ	๑) AUN-QA Implementation & Gap Analysis ๒) Thailand PSF / SDU PSF — คุณภาพอาจารย์ ๓) ถอดบทเรียน SAR ตามเกณฑ์ AUN-QA ระดับหลักสูตร ๔) Synergizing AUN-QA and SDU-PSF ๕) การประเมินสมรรถนะอาจารย์ตาม SDU PSF ๖) Mentor การยื่นขอรับการประเมินสมรรถนะ ๗) Credit Bank System ๘) การเขียนหลักสูตร Non-degree & Degree	๑) ทุกหลักสูตรมีแผนปฏิบัติงานสอดคล้อง AUN-QA ๒) มีรายงาน SAR ที่ครบถ้วน ๓) บุคลากรเข้าใจ PSF และเขียนผลงานได้ ๔) ผู้เข้าร่วม $\geq ๘๐-๘๕\%$	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์ลำปาง งบ: Strategic Fund / เงินรายได้

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
๓	การจัดการความรู้ และพัฒนางาน ประจำ (KM & R2R)	ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ พัฒนางาน ประจำสู่วิจัย และ จัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน มาตรฐาน	๑) KM ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒) R2R - พัฒนางานประจำสู่วิจัย ๓) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (SOP) ๔) KM เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ๕) แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ๖) พัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน ด้าน KM ๗) OWL: Learning by SDU Iconic Check Point	๑) มีคู่มือ SOP ≥ ๑ เล่ม/คน ๒) มีแนวปฏิบัติที่ดี ≥ ๓ รายการ/ หน่วยงาน ๓) บุคลากรนำ KM ปรับใช้งานได้จริง ๔) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๐% ต่อกิจกรรม	คณะครุศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์ฯ, ศูนย์ต้ง, หัวหิน, วิทยาเขตสุพรรณบุรี งบ: Strategic Fund / ไม่ใช้งบ
๔	สนับสนุนงานวิจัย และนวัตกรรม (Research Support)	เสริมสร้างทักษะ และความสามารถ ของสายสนับสนุน ในการช่วย ขับเคลื่อนงานวิจัย และนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัย	๑) SDU Research Club - พัฒนา ข้อเสนอวิจัย ๒) IP Intelligence - สืบค้นและ วิเคราะห์สิทธิบัตร ๓) Suphanburi Research & Innovation Forum ๔) SDU Lampang Research Transformation ๕) ยกระดับระบบบริหารจัดการ งานวิจัย ๖) Research Ready — Microsoft Office & Cloud ๗) นวัตกรรมการวิจัยก้าวไกลสู่เวที นานาชาติ ๘) Google Scholar Profile สำหรับบุคลากร ๙) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ศาสตราจารย์อัครันตฤกะ	๑) มีฐานข้อมูลวิจัย ≥ ๑ ระบบ ๒) ข้อเสนอวิจัย เพิ่มขึ้น ≥ ๒๐% ๓) บุคลากรมี Google Scholar Profile ครบ ๔) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๐-๙๐%	สถาบันวิจัยและ พัฒนา, วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์ลำปาง, ตรัง, หัวหิน งบ: Strategic Fund / งบ ววน. / เงินรายได้
๕	ภาษาอังกฤษและ การสื่อสาร (English & Communication)	ยกระดับทักษะ ภาษาอังกฤษและ การสื่อสารข้าม วัฒนธรรม รองรับ	๑) English for Office Staff ๒) Academic English Toolkit - Templates & Manuals ๓) ประเมินสมรรถนะภาษาอังกฤษ (คณะวิทยาการจัดการ)	๑) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๐%	โรงเรียนกฎหมายฯ, คณะวิทยาการ จัดการ, กองบริหารงาน บุคคล

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
		การประสานงานระดับสากล	๔) พัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษและทักษะวิชาการ (โรงเรียนกฎหมาย) ๕) Story Telling - เล่าอย่างมีพลัง ๖) การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทย - เกาหลี ๗) Communication Skills สำหรับงานประสานงาน	๒) ผ่านการประเมินหลังอบรม $\geq 80\%$ ๓) มีแผนพัฒนาตนเองด้านภาษา ๔) ความพึงพอใจ $\geq 85\%$	งบ: Strategic Fund / เงินรายได้
๖	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career & Professional Growth)	เสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน มุ่งสู่ตำแหน่งชำนาญการและการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	๑) การเขียนผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง "ชำนาญการ" ๒) การบริหารจัดการความเสี่ยง ๓) กฎหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ๔) เลขานุการผู้บริหารยุคดิจิทัล ๕) SDU Suphan Expert Support - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ๖) โครงการส่งเสริมศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ๗) การเตรียมข้อมูล Visualization สำหรับงานเลขานุการ	๑) ผู้ได้รับตำแหน่งชำนาญการ $\geq 50\%$ ๒) มีแผน IDP ที่ชัดเจนทุกคน ๓) ผ่านการทดสอบหลังอบรม $\geq 80\%$ ๔) ชั่วโมงพัฒนา ≥ 18 ชม./ปี	กองบริหารงานบุคคล, วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, สำนักส่งเสริมวิชาการฯ งบ: เงินรายได้ / Strategic Fund / ไม่ใช้งบ
๗	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety & Occupational Health)	เสริมสร้างความรู้และทักษะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐาน	๑) อบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ ๒) ฝึกอบรมระบบแจ้งเพลิงไหม้ในหอพักนักศึกษา ๓) ปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจรรยาบรรณดับเพลิง ๔) แผนเผชิญเหตุด้านสุขภาพจิต ๕) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน ๖) ประกาศสถานศึกษาปลอดภัย ระยะที่ ๗ ๗) สถานศึกษาปลอดภัยเพื่อองค์กรน่าอยู่	๑) มีใบรับรองการฝึกอบรม $\geq 85\%$ ๒) อุบัติเหตุจากการทำงาน = ๐ ๓) คะแนนประเมินสถานศึกษาปลอดภัย ≥ 30 คะแนน ๔) รางวัลระดับดีเยี่ยม	วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์ตรัง, ลำปาง, หัวหิน, นครนายก, กองบริหารงานบุคคล งบ: Strategic Fund / งบวิทยาเขต / เงินรายได้

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
			๘) ความปลอดภัยในสถานศึกษา และซ่อมหนีไฟ	๕) มีแผนเผชิญเหตุ ≥ ๑ แผน/ หน่วยงาน	
๘	สุขภาวะและความ ผูกพันในองค์กร (Happy & Wellbeing)	ส่งเสริมสุขภาวะ องค์กรรวม ความสุข ในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของ บุคลากรสาย สนับสนุน	๑) กิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ (Happy & Health) ๒) ส่งเสริมสุขภาพดี จิตเบิกบาน สำราญใจ ๓) ส่งเสริมกิจกรรมทางกาย Happy and Health ๔) ส่งเสริมสุขภาพการนอนหลับ ๕) สุขภาพจิต / คลินิกให้คำปรึกษา บุคลากร ๖) Happy THM Season ๒: Balance • Bond • Boost ๗) Line & Wash - ศิลปะบำบัด เพื่อสุขภาวะ ๘) ทักษะบุคลิกภาพโดยรวมเพื่อ ยกระดับสุขภาวะ	๑) ดัชนีความสุข บุคลากรมีแนวโน้ม ดีขึ้น ๒) เข้าร่วมกิจกรรม ≥ ๘๕% ๓) ความพึงพอใจ ≥ ระดับ ๔/๕ ๔) มีระบบดูแล สุขภาพจิตใน องค์กร	โรงเรียนการ ท่องเที่ยวฯ, ศูนย์ตรัง, ลำปาง, ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์, กองพัฒนา นักศึกษา งบ: Strategic Fund / เงินบริหารกาย / ไม่ใช้งบ
๙	มาตรฐานบริการ และอัตลักษณ์ สวนดุสิต (Service Excellence & SDU Identity)	ยกระดับมาตรฐาน การให้บริการและ สร้างจิตบริการที่ เป็นเลิศตามอัต ลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	๑) Service Mind — ยกระดับการ บริการให้เหนือชั้น ๒) บุคลิกภาพ & Smart Personality มาตรฐาน SDU ๓) การสื่อสารกับลูกค้าอย่างมี ประสิทธิภาพ ๔) เทคนิคการจัดบริการอาหารและ เครื่องดื่มมาตรฐาน SDU ๕) การสร้างจิตสำนึกในการบริการ ๖) Wednesday Thai Fabric — อัตลักษณ์ผ้าไทย ๗) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย หลักธรรมาภิบาล	๑) คะแนนความ พึงพอใจผู้รับบริการ สูงขึ้น ๒) จำนวนข้อ ร้องเรียนลดลง ๓) ผ่านประเมิน Smart Personality ๑๐๐% ๔) เข้าร่วม ≥ ๘๕- ๑๐๐%	กองบริหารงาน บุคคล, วิทยาเขต สุพรรณบุรี, ศูนย์ตรัง, โรงเรียนการ ท่องเที่ยวฯ, โรงเรียนกฎหมายฯ, ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์ งบ: เงินรายได้ / งบพิเศษ / ไม่ใช้ งบ
๑๐	สิ่งแวดล้อมและ มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green &	พัฒนาทักษะการ ดูแลพื้นที่ ภูมิทัศน์ การจัดการ	๑) ทักษะการดูแลภูมิทัศน์และระบบ นิเวศ	๑) พื้นที่สะอาด ๑๐๐% ของอาคาร	วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์สิ่งแวดล้อม, คณะมนุษยศาสตร์ฯ,

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
	Sustainable Campus)	สิ่งแวดล้อม และ ขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยสีเขียวอย่างยั่งยืน	๒) Big Cleaning Day — Clean & Green University ปีที่ ๗ ๓) โครงการกักเก็บก๊าซคาร์บอน LESS ระยะที่ ๗ ๔) ส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน ๕) การจัดการขยะเพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อม ๖) HUSO Green Standard — คัดแยกอย่างรู้ค่า ๗) การพัฒนาทักษะพนักงานทำความสะอาด ๘) ฝึกอบรมการจัดการระบบวิศวกรรมประกอบอาคาร	๒) ปริมาณก๊าซเรือนกระจกลดลง ๓) ได้รับใบประกาศจาก อบก. ๔) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๕-๙๐% ๕) Post-test สูงกว่า Pre-test ≥ ๘๐%	กองอาคารสถานที่ งบ: งบวิทยาเขต / ไม่ใช้งบ / เงิน รายได้
๑๑	บริการวิชาการและ นวัตกรรมชุมชน (Community & Academic Service)	เสริมสร้างทักษะ สายสนับสนุนใน การขับเคลื่อนงาน บริการวิชาการแก่ ชุมชนและภาคี เครือข่าย	๑) ถ่ายทอดเทคโนโลยี แปรรูปผลิตภัณฑ์พลาสติก ๒) ถ่ายทอดเทคโนโลยี แปรรูป พัฒนาบรรจุภัณฑ์และ ช่องทางจำหน่ายพลาสติก ๓) ฝึกอบรมงาน สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ๕ องค์ประกอบ (อพ.สธ.) ๔) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ส.ป.ก. ลพบุรี — Smart Farmer ๕) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่าย มหาวิทยาลัย (Reinventing University) ๖) พัฒนาศูนย์เรียนรู้เกษตร ปลอดภัยและสุขภาวะ (ESG Living Lab)	๑) จำนวนบุคลากร ลงพื้นที่ขับเคลื่อน ชุมชนได้จริง ๒) จำนวนเครือข่าย ที่ได้รับการถ่ายทอด เทคโนโลยี ๓) ผู้ประกอบการ/ วิสาหกิจชุมชน ได้รับการยกระดับ ๔) เกิด MOU เชิง พื้นที่ ≥ ๑ ฉบับ	สำนักนวัตกรรมการ ชุมชน, โรงเรียน การเรือน, โรงเรียนการ ท่องเที่ยวฯ, คณะวิทยาการ จัดการ งบ: เงินรายได้ / งบแผ่นดิน
๑๒	การพัฒนาความรู้ และทักษะ ในสาย งาน	พัฒนาทักษะการ เขียนผลงานของ สายสนับสนุน ๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ	การจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์และ สังเคราะห์สำหรับบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถเสนอ ผลงานได้ ร้อยละ ๒๐	กองบริหารงาน บุคคล

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
		เกี่ยวกับหลักการ ของผลงานเชิง วิเคราะห์และเชิง สังเคราะห์ ๒. เพื่อพัฒนา ทักษะในการเขียน ผลงานให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ๓. เพื่อให้สามารถ นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ จัดทำผลงานเพื่อ ความก้าวหน้าใน สายงาน ๔. เพื่อสร้าง เครือข่ายการ เรียนรู้ระหว่าง บุคลากรสาย สนับสนุน			

สายบริการ

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
มุ่งเน้น: มาตรฐานวิชาชีพ, ความปลอดภัย และจิตบริการที่เป็นเลิศ โดยเน้นมาตรฐานการให้บริการ ความปลอดภัย และภาพลักษณ์ ตามอัตลักษณ์ของสวนดุสิต	ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Safety & Green University)	(๑) อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเป็นศูนย์ (Zero Accident) (๒) คะแนนการตรวจประเมินความสะอาดและความปลอดภัยตามมาตรฐานมหาวิทยาลัย
	การพัฒนาความรู้ และทักษะในสายงาน	มีชั่วโมงการพัฒนาตนเอง มากกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

แนวทางการจัดโครงการ / กิจกรรมที่วางแผนไว้

- (๑) โครงการบุคลิกภาพและจิตบริการที่เป็นเลิศ (Personality & Service Mind): การพัฒนาทักษะการต้อนรับและการสื่อสารกับผู้รับบริการ
- (๒) กิจกรรมมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety & Health): การป้องกันอัคคีภัย การปฐมพยาบาล และการดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- (๓) โครงการรักษ์โลกและมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University Project): การจัดการขยะและพลังงานในส่วนงานบริการ

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาสายบริการ

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
๑	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety & Occupational Health)	เสริมสร้างความรู้และทักษะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐาน	๑) อบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟ ๒) ฝึกอบรมระบบแจ้งเพลิงไหม้ในหอพักนักศึกษา ๓) ปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจราจร การดับเพลิง ๔) แผนเผชิญเหตุด้านสุขภาพจิต ๕) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน ๖) ประกวดสถานศึกษา	๑) มีใบรับรองการฝึกอบรม $\geq ๘๕\%$ ๒) อุบัติเหตุจากการทำงาน = ๐ ๓) คะแนนประเมินสถานศึกษา ปลอดภัย ≥ ๓๐ คะแนน ๔) รางวัลระดับดีเยี่ยม ๕) มีแผนเผชิญ	วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์ตรัง, ลำปาง, หัวหิน, นครนายก, กองบริหารงานบุคคล งบ: Strategic Fund /

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
			ปลอดภัย ระยะที่ ๗ ๗) สถานศึกษาปลอดภัยเฝ้า ระวังภัยคุกคาม ๘) ความปลอดภัยใน สถานศึกษาและซ่อมหนีไฟ	เหตุ ≥ ๑ แผน/ หน่วยงาน	งบวิทยาเขต / เงินรายได้
๒	มาตรฐานบริการ และอัตลักษณ์สวนดุสิต (Service Excellence & SDU Identity)	ยกระดับมาตรฐาน การให้บริการและสร้าง จิตบริการที่เป็นเลิศ ตามอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย สวนดุสิต	๑) Service Mind - ยกระดับ การบริการให้เหนือชั้น ๒) บุคลิกภาพ & Smart Personality มาตรฐาน SDU ๓) การสื่อสารกับลูกค้าอย่างมี ประสิทธิภาพ ๔) เทคนิคการจัดบริการอาหาร และเครื่องดื่มมาตรฐาน SDU ๕) การสร้างจิตสำนึกในการ บริการ ๖) Wednesday Thai Fabric - อัตลักษณ์ผ้าไทย ๗) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล	๑) คะแนนความ พึงพอใจ ผู้รับบริการสูงขึ้น ๒) จำนวนข้อ ร้องเรียนลดลง ๓) ผ่านประเมิน Smart Personality ๑๐๐% ๔) เข้าร่วม ≥ ๘๕- ๑๐๐%	กองบริหารงาน บุคคล, วิทยาเขต สุพรรณบุรี, ศูนย์ตรัง, โรงเรียนการ ท่องเที่ยวฯ, โรงเรียน กฎหมายฯ, ศูนย์พัฒนาทุน มนุษย์ งบ: เงินรายได้ / งบพิเศษ / ไม่ใช้งบ
๓	สิ่งแวดล้อมและ มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green & Sustainable Campus)	พัฒนาทักษะการดูแล พื้นที่ ภูมิทัศน์ การจัดการ สิ่งแวดล้อม และ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย สีเขียวอย่างยั่งยืน	๑) ทักษะการดูแลภูมิทัศน์และ ระบบนิเวศ ๒) Big Cleaning Day - Clean & Green University ปีที่ ๗ ๓) โครงการกักเก็บก๊าซ คาร์บอน LESS ระยะที่ ๗ ๔) ส่งเสริมการลดการใช้ พลังงาน ๕) การจัดการขยะเพื่อลด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ๖) HUSO Green Standard - คัดแยกอย่างรู้ค่า ๗) การพัฒนาทักษะพนักงาน ทำความสะอาด	๑) พื้นที่สะอาด ๑๐๐% ของ อาคาร ๒) ปริมาณก๊าซ เรือนกระจกลดลง ๓) ได้รับใบ ประกาศจาก อบก. ๔) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๕-๙๐%	วิทยาเขต สุพรรณบุรี, ศูนย์สิ่งแวดล้อม, คณะ มนุษยศาสตร์ฯ, กองอาคาร สถานที่ งบ: งบวิทยา เขต / ไม่ใช้งบ / เงินรายได้

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
			๘) ฝึกอบรมการจัดการระบบ วิศวกรรมประกอบอาคาร	๕) Post-test สูง กว่า Pre-test $\geq$ ๘๐%	

กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy University)

เป้าหมายการพัฒนา	กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จภาพรวม
ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	(๑) จัดการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและจิตใจ (๒) จัดให้มีกิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ (๓) มีหน่วยให้คำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจของบุคลากร	ผลการประเมินความสุขของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

แนวทางการจัดโครงการ / กิจกรรมที่วางแผนไว้

- (๑) โครงการสร้างนักให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต
- (๒) จัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจของบุคลากร

หมายเหตุ ชื่อโครงการ หรือชื่อกิจกรรม อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของผู้จัด

โครงการ / กิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
๑	สุขภาวะและความผูกพันในองค์กร (Happy & Wellbeing)	ส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน และสายบริการ	๑) กิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ (Happy & Health) ๒) ส่งเสริมสุขภาพดี จิตเบิกบาน สำราญใจ ๓) ส่งเสริมกิจกรรมทางกาย Happy and Health ๔) ส่งเสริมสุขภาพการนอนหลับ ๕) สุขภาพจิต / คลินิกให้คำปรึกษาบุคลากร ๖) Happy THM Season ๒: Balance • Bond • Boost ๗) Line & Wash - ศิลปะบำบัดเพื่อสุขภาวะ ๘) ทักษะบุคลิกภาพโดยรวมเพื่อยกระดับสุขภาวะ	๑) ดัชนีความสุขบุคลากรมีแนวโน้มดีขึ้น ๒) เข้าร่วมกิจกรรม $\geq 85\%$ ๓) ความพึงพอใจ $\geq$ ระดับ ๔/๕ ๔) มีระบบดูแลสุขภาพจิตในองค์กร	โรงเรียนการทองเทียวฯ, ศูนย์ตรัง, ลำปาง, ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์, กองพัฒนานักศึกษา งบ: Strategic Fund / เงินบริหารกาย / ไม่ใช้งบ
๒	สิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green & ...)	พัฒนาทักษะการดูแลพื้นที่ ภูมิทัศน์ การจัดการสิ่งแวดล้อม และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย	๑) ทักษะการดูแลภูมิทัศน์และระบบนิเวศ ๒) Big Cleaning Day - Clean & Green University	๑) พื้นที่สะอาด ๑๐๐% ของอาคาร	วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ศูนย์สิ่งแวดล้อม,

ที่	หมวดการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม / โครงการหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน รับผิดชอบ / แหล่งงบประมาณ
	Sustainable Campus)	สีเขียวอย่างยั่งยืน	ปีที่ ๗ ๓) โครงการกักเก็บก๊าซ คาร์บอน LESS ระยะที่ ๗ ๔) ส่งเสริมการลดการใช้ พลังงาน ๕) การจัดการขยะเพื่อลด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ๖) HUSO Green Standard - คัดแยกอย่างรู้ค่า ๗) การพัฒนาทักษะพนักงาน ทำความสะอาด ๘) ฝึกอบรมการจัดการระบบ วิศวกรรมประกอบอาคาร	๒) ปริมาณก๊าซ เรือนกระจกลดลง ๓) ได้รับใบ ประกาศจาก อบก. ๔) ผู้เข้าร่วม ≥ ๘๕-๙๐% ๕) Post-test สูง กว่า Pre-test ≥ ๘๐%	คณะ มนุษยศาสตร์ฯ, กองอาคาร สถานที่ งบ: งบวิทยา เขต / ไม่ใช้งบ / เงินรายได้

บทสรุป

แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นี้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ SDU GOAL Plus + Key result ๒๐๒๕-๒๐๒๘ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๐๒๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการสร้างความสุขในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ "มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืน ที่ขับเคลื่อนด้วยภูมิปัญญาและความร่วมมือ พร้อมนำพาการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสู่สังคม"

เอกสารอ้างอิง

๑. SDU GOAL Plus + Key result ๒๐๒๕-๒๐๒๘ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๐๒๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต รับทราบ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙)
๒. ผลการสำรวจ “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” โดย สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๔๑๓ คน (สำรวจทางออนไลน์) ระหว่างวันที่ ๑๒ กันยายน - ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘
๓. กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงานหรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงานและหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ภาคผนวก

สรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ.2569

“สวนดุสิตโพล” มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วยสายบริหาร วิชาการ ครู สายสนับสนุน และบริการ จำนวน 413 คน (สำรวจทางออนไลน์) ระหว่างวันที่ 12 กันยายน – 7 ตุลาคม 2568 สรุปผลได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 413 คน)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาคือสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 121 คน ร้อยละ 29.30 สายครู จำนวน 53 คน ร้อยละ 12.83 สายบริหาร จำนวน 12 คน ร้อยละ 2.91 และสายบริการ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.24 ตามลำดับ

บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 175 คน ร้อยละ 42.37 รองลงมาคืออายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน ร้อยละ 26.15 อายุ 30-39 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 19.85 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน ร้อยละ 11.63

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 169 คน ร้อยละ 40.92 รองลงมาคืออายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน ร้อยละ 28.81 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน ร้อยละ 18.89 และ 5-10 ปี จำนวน 47 คน ร้อยละ 11.38 ตามลำดับ

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรสวนดุสิต

1.1 ด้านการสอนและการจัดการเรียนรู้

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการสอน (เช่น AI, VR, AR) ร้อยละ 31.46 รองลงมาคือ การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาสื่อการสอน ร้อยละ 20.21 และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ร้อยละ 17.50

1.2 ด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้ AI ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 28.14 รองลงมาคือการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง (เช่น โปรแกรมสถิติ, กราฟิกดีไซน์) ร้อยละ 18.30 และการสร้างและจัดการเนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (เช่น สื่อสังคมออนไลน์, เว็บไซต์) ร้อยละ 16.76

1.3 ด้านทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารและนำเสนอ อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 18.33 รองลงมาคือความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ร้อยละ 17.84 และการจัดการความเครียดและสุขภาพ (Well-being & Resilience) ร้อยละ 17.10

1.4 ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านภาษา (เช่น ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน) ร้อยละ 23.78 รองลงมาคือการทำวิจัยและเขียนบทความวิชาการ ร้อยละ 18.90 และการจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 14.86

2. รูปแบบการพัฒนาตนเอง

บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบ 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) ร้อยละ 24.71 รองลงมาคือการศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 19.98 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร้อยละ 19.40

3. อุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง

อุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองได้ 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่ค่อยมีเวลา/ภาระงานมาก ร้อยละ 58.84 รองลงมาคือเนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 21.55 และงบประมาณไม่เพียงพอ ร้อยละ 9.69

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองสำหรับปี พ.ศ. 2569

บุคลากรมีข้อเสนอแนะ 3 อันดับแรก ได้แก่ กำหนดหัวข้อให้ทันสมัยตรงกับตำแหน่งงานและสถานการณ์ปัจจุบัน ร้อยละ 26.67 รองลงมาคือจัดอบรมทั้ง Online และ Onsite สามารถดูย้อนหลังได้ ร้อยละ 17.78 และเน้นสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมสุขภาวะกายใจ ร้อยละ 14.44

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสวนดุสิต จำนวน 413 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง/สายงาน		
สายบริหาร	12	2.91
สายวิชาการ (อาจารย์)	121	29.30
สายครู	53	12.83
สายสนับสนุน	226	54.72
สายบริการ	1	0.24
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	48	11.63
30 - 39 ปี	82	19.85
40 - 49 ปี	175	42.37
50 ปีขึ้นไป	108	26.15
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	78	18.89
5 - 10 ปี	47	11.38
11 - 20 ปี	169	40.92
21 ปีขึ้นไป	119	28.81

ตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

“สวนดุสิตโพล” มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประกอบด้วยสายบริหาร วิชาการ ครู สายสนับสนุน และบริการ จำนวน 413 คน (สำรวจทางออนไลน์) ระหว่างวันที่ 12 กันยายน – 7 ตุลาคม 2568 สรุปผล ได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรสวนดุสิต

(1.1) ด้านการสอนและการจัดการเรียนรู้

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการสอน (เช่น AI, VR, AR)	151	31.46	8	33.33	103	32.39	40	28.99
2	การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนาสื่อการสอน	97	20.21	5	20.83	61	19.18	31	22.46
3	การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	84	17.50	2	8.33	48	15.09	34	24.54
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	79	16.46	3	12.50	60	18.87	16	11.59
5	การจัดการเรียนรู้แบบ Hybrid Learning	56	11.67	4	16.67	36	11.32	16	11.59
*	อื่นๆ จิตวิทยาในการให้คำปรึกษา การรับมือกับโรคซึมเศร้า, ทฤษฎีการเรียนรู้, ภาษาอังกฤษ, การสอนแบบบูรณาการ, Data analytic, การบริหารจัดการโครงการที่สร้างรายได้ยุคปัจจุบัน, อบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์, Big data, soft skill, การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เช่น การจัดตั้งบริษัทจำลอง (Simulated Company หรือ Virtual Enterprise), การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเขียนบทความวิจัย/ตำรา/หนังสือ/บทความวิชาการ	13	2.70	2	8.33	10	3.14	1	0.72
	รวม	480	100.00	24	100.00	318	100.00	138	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(1.2) ด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน		บริการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การใช้ AI ในการปฏิบัติงาน	309	28.14	9	27.27	89	25.58	35	28.00	176	29.98	-	-
2	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง (เช่น โปรแกรมสถิติ, กราฟิกดีไซน์)	201	18.30	6	18.18	62	17.61	29	23.20	104	17.72	-	-
3	การสร้างและจัดการเนื้อหาบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (เช่น สื่อสังคมออนไลน์, เว็บไซต์)	184	16.76	3	9.09	61	17.33	25	20.00	95	16.18	-	-
4	การใช้ Data Analytics เพื่อการตัดสินใจ	154	14.03	7	21.21	58	16.48	13	10.40	76	12.95	-	-
5	การพัฒนาเว็บไซต์/แอปพลิเคชันเบื้องต้น	131	11.93	5	15.15	45	12.78	14	11.20	66	11.24	1	100.00
6	การจัดการข้อมูลและ Cybersecurity	119	10.84	3	9.09	37	10.51	9	7.20	70	11.93	-	-
	รวม	1,098	100.00	33	100.00	352	100.00	125	100.00	587	100.00	1	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(1.3) ด้านทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน		บริการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	224	18.33	6	17.65	60	17.39	30	19.23	128	18.66	-	-
2	การคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม	218	17.84	6	17.65	78	22.61	31	19.87	103	15.01	-	-
3	การจัดการความเครียดและสุขภาพ (Well-being & Resilience)	209	17.10	6	17.65	52	15.07	30	19.23	121	17.64	-	-
4	การคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา	206	16.86	7	20.59	57	16.52	24	15.38	118	17.20	-	-
5	การทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์	183	14.98	5	14.71	45	13.04	23	14.74	110	16.03	-	-
6	การบริหารเวลาและการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Skills)	182	14.89	4	11.76	53	15.36	18	11.54	106	15.45	1	100.00
	รวม	1,222	100.00	34	100.00	345	100.00	156	100.00	686	100.00	1	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

(1.4) ด้านวิชาชีพเฉพาะทาง

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน		บริการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การพัฒนาทักษะด้านภาษา (เช่น ภาษาอังกฤษ, ภาษาจีน)	224	23.78	3	10.34	60	20.41	36	33.96	125	24.41	-	-
2	การทำวิจัยและเขียนบทความวิชาการ	178	18.90	7	24.14	85	28.91	29	27.36	57	11.13	-	-
3	การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพ การศึกษา	140	14.86	3	10.34	46	15.65	16	15.09	74	14.45	1	100.00
4	การเขียนโครงการเพื่อของบประมาณ	138	14.65	5	17.24	48	16.33	12	11.32	73	14.26	-	-
5	การพัฒนาทักษะด้านกฎหมายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับงานมหาวิทยาลัย	129	13.69	4	13.79	25	8.50	7	6.60	93	18.16	-	-
6	การบริหารจัดการองค์กร	122	12.95	7	24.14	28	9.52	5	4.72	82	16.02	-	-
*	อื่นๆ อบรม Ai,การบริการหน้าเคาน์เตอร์ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน,การประเมินองค์กรตามแนวทาง ESG / Innovation,การให้คำปรึกษา จิตวิทยา สุขภาพจิต,กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา,ด้านการออกแบบ,สถิติเพื่อการวิจัยขั้นสูง,การเงินและการบัญชี	11	1.17	-	-	2	0.68	1	0.94	8	1.56	-	-
	รวม	942	100.00	29	100.00	294	100.00	106	100.00	512	100.00	1	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

2. บุคลากรสวนดุสิตต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบใดบ้าง

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน		บริการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การฝึกอบรมแบบออนไลน์ (Online Training)	298	24.71	7	21.88	93	23.54	32	20.65	165	26.57	1	33.33
2	การศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	241	19.98	8	25.00	68	17.22	38	24.52	126	20.29	1	33.33
3	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	234	19.40	7	21.88	74	18.73	29	18.71	124	19.97	-	-
4	การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น/ประกาศนียบัตร	215	17.83	3	9.38	71	17.97	27	17.42	114	18.36	-	-
5	การจัดโค้ช/ที่ปรึกษา (Coaching/Mentoring)	136	11.28	5	15.63	51	12.91	16	10.32	63	10.14	1	33.33
6	การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ	82	6.80	2	6.25	38	9.62	13	8.39	29	4.67	-	-
	รวม	1,206	100.00	32	100.00	395	100.00	155	100.00	621	100.00	3	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

3. อะไรคืออุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองได้

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน		บริการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	ไม่ค่อยมีเวลา/ภาระงานมาก	243	58.84	9	75.00	70	57.85	37	69.81	127	56.19	-	-
2	เนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการ	89	21.55	2	16.67	26	21.49	7	13.21	53	23.45	1	100.00
3	งบประมาณไม่เพียงพอ	40	9.69	1	8.33	15	12.40	2	3.77	22	9.73	-	-
4	ขาดแรงจูงใจ	24	5.80	-	-	3	2.48	6	11.32	15	6.64	-	-
5	รูปแบบกิจกรรมไม่น่าสนใจ	17	4.12	-	-	7	5.79	1	1.89	9	3.98	-	-
	รวม	413	100.00	12	100.00	121	100.00	53	100.00	226	100.00	1	100.00

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองสำหรับปี พ.ศ. 2569

อันดับ	ความคิดเห็น	ภาพรวม		บริหาร		วิชาการ		ครู		สนับสนุน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	หัวข้อทันสมัยตรงกับตำแหน่งงานและสถานการณ์ปัจจุบัน	24	26.67	1	33.33	4	15.38	5	45.45	14	28.00
2	จัดอบรมทั้ง Online และ Onsite สามารถดูย้อนหลังได้	16	17.78	1	33.33	6	23.08	-	-	9	18.00
3	เน้นสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมสุขภาวะกายใจ	13	14.44	-	-	3	11.54	1	9.09	9	18.00
4	สำรวจความต้องการ/วางแผนอบรม/ปชส.ผ่านช่องทางต่าง ๆ	11	12.22	-	-	3	11.54	-	-	8	16.00
4	มีงบประมาณสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำกิจกรรมที่ตรงกับสายงาน	11	12.22	1	33.33	6	23.08	-	-	4	8.00
6	จัดในช่วงเวลาที่ไม่กระทบงาน ใช้วิธีเอื้อโอกาสแทนการบังคับ	10	11.11	-	-	4	15.38	4	36.36	2	4.00
7	ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งรัฐ เอกชน มหาลัยอื่น	5	5.56	-	-	-	-	1	9.09	4	8.00
	รวม	90	100.00	3	100.00	26	100.00	11	100.00	50	100.00

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)



KEY RESULTS

2025 - 2028

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



SDU GOAL

R

Recognition: บัณฑิตของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นที่ยอมรับ

Power of Student & Alumni
: Ready to Work

A

Achievement: มาตรฐานสวนดุสิตและเป็นที่ยอมรับ

Power of Academic Excellence
: Excellence toward International Level

I

Innovation: งานวิจัยและนวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม

Power of Research & Innovation
: Research & Innovation Utilization

S

Sustainability: การเรียนรู้ร่วมกันแบบองค์รวมอย่างยั่งยืน

Power of Community Engagement
: Holistic Economy

E

Ecosystem: ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Power of Next Learning Ecosystem
: One World Library (OWL)





มาตรฐานการศึกษาได้รับการยอมรับ



มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วย
ภูมิปัญญาและความร่วมมือ พร้อมนำพา
การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสู่สังคม



มหาวิทยาลัยได้รับการยกระดับ
ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส



มหาวิทยาลัยแห่งความสุข

Power of Student & Alumni : Ready to Work

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
1. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งโลกอนาคต	1.1 ผู้เรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ	1. มีแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี 2. มีแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบ/ผ่านการอบรมภาษาต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	1. มีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. มีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 3. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	1.2 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต	มีแผนการส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต	สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต ให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากแผนที่กำหนด
2. ส่งเสริมการจ้างงานของผู้เรียน	2.1 เครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา	มีแผนสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา	มีเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากแผนที่กำหนด
	2.2 ผู้เรียนได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงาน/สหกิจศึกษา/การทำวิจัย/ฝึกงานระหว่างเรียน/การจ้างผู้เรียนในการทำวิจัย	มีแผนสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนที่ฝึกงานระหว่างเรียนได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงานระหว่างเรียน/สนับสนุนสหกิจศึกษา/การจ้างผู้เรียนในการทำวิจัย	1. มีผู้เรียนที่ฝึกงานระหว่างเรียนได้ค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 2. มีผู้เรียนเข้าร่วมสหกิจศึกษา/ได้รับการจ้างในการทำวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	2.3 มีฐานข้อมูลกลางการฝึกงานของทุกคณะ/โรงเรียน	มีฐานข้อมูลกลางการฝึกงานของทุกคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา	มีแพลตฟอร์มข้อมูลกลางการฝึกงาน

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
1. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งโลกอนาคต	1.1 ผู้เรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ	1. มีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 100 2. มีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 100 3. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 4. ผู้เรียนสอบผ่านทักษะด้านเทคโนโลยีไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	1.2 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต	สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต ให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 จากแผนที่กำหนด	1. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต ให้เกิดประสิทธิภาพ ร้อยละ 100 2. ต้นแบบสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการจ้างงานของผู้เรียน	2.1 เครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา	มีเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 จากแผนที่กำหนด	มีเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 จากแผนที่กำหนด
	2.2 ผู้เรียนได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงาน/สหกิจศึกษา/การทำวิจัย/ฝึกงานระหว่างเรียน/การจ้างผู้เรียนในการทำวิจัย	1. มีผู้เรียนที่ฝึกงานระหว่างเรียนได้ค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. มีผู้เรียนเข้าร่วมสหกิจศึกษา/ได้รับการจ้างในการทำวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1. มีผู้เรียนที่ฝึกงานระหว่างเรียนได้ค่าตอบแทน ร้อยละ 100 2. มีผู้เรียนเข้าร่วมสหกิจศึกษา/ได้รับการจ้างในการทำวิจัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	2.3 มีฐานข้อมูลกลางการฝึกงานของทุกคณะ/โรงเรียน	ข้อมูลการฝึกงานในแพลตฟอร์มมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	มีแพลตฟอร์มข้อมูลการฝึกงานที่วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ BI

Power of Student & Alumni : Ready to Work (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
3. พัฒนาคุณลักษณะของ ผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและสังคม	มีแผนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและสังคมและเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. ทุกคณะ/โรงเรียนมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	3.2 ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม		
4. สร้างความเป็น ผู้ประกอบการและ ทางเลือกอาชีพ	4.1 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ	มีแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะด้านผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. ผู้เรียนเข้าร่วมการพัฒนาด้านความรู้และทักษะด้านผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
	4.2 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ	มีแผนส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ	ทุกคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา มีโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ อย่างน้อย 1 โครงการ
5. พัฒนาระบบการให้ บริการเพื่อสร้างความ ผูกพันกับผู้เรียนและ ศิษย์เก่า	5.1 ระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและศิษย์เก่า / กิจกรรมที่ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย / กิจกรรมการเชิดชูเกียรติศิษย์เก่าดีเด่น	มีแผนการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและศิษย์เก่า	มีกิจกรรมที่ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
	5.2 ระบบศิษย์เก่าอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม	มีฐานข้อมูลศิษย์เก่าของทุกคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา	มีแพลตฟอร์มข้อมูลศิษย์เก่า

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
3. พัฒนาคุณลักษณะของ ผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม	3.1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและสังคม	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ทุกคณะ/โรงเรียนมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง จิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ 100 2. ทุกคณะ/โรงเรียนมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง จิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ร้อยละ 100
	3.2 ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและ สังคม		
4. สร้างความเป็น ผู้ประกอบการและ ทางเลือกอาชีพ	4.1 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านผู้ประกอบการ และ/หรือทางเลือกอาชีพ	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. นักศึกษาเข้าร่วมการพัฒนาด้านความรู้และทักษะด้าน ผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20	1. มีการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ 100 2. ผู้เรียนเข้าร่วมการพัฒนาด้านความรู้และทักษะด้าน ผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30
	4.2 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ	ทุกคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา มีโครงการที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 100	ทุกคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา มีโครงการ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ และมีการ ดำเนินงาน (Spin-off) ตามแผนฯ และสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติจริงได้
5. พัฒนาระบบการให้ บริการเพื่อสร้างความ ผูกพันกับผู้เรียนและ ศิษย์เก่า	5.1 ระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับ ผู้เรียนและศิษย์เก่า / กิจกรรมที่ให้ศิษย์เก่ามี ส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย / กิจกรรมการเชิดชู เกียรติศิษย์เก่าดีเด่น	1. มีกิจกรรมที่ให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย 2. มีระบบการเชิดชูศิษย์เก่าดีเด่น	มีกิจกรรมที่ผู้เรียนและศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วม อย่างต่อเนื่อง และมีการเชิดชูศิษย์เก่าดีเด่น
	5.2 ระบบศิษย์เก่าอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสร้าง การมีส่วนร่วม	ข้อมูลศิษย์เก่าในแพลตฟอร์มมีการปรับปรุงให้เป็น ปัจจุบัน	มีแพลตฟอร์มข้อมูลศิษย์เก่าอัจฉริยะที่วิเคราะห์ และ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบ BI

Power of Academic Excellence : Excellence toward International Level

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
1. พัฒนา 5 อัตลักษณ์ตามมาตรฐานสวนดุสิตและเป็นที่ยอมรับ	1.1 หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับ	มีแผนการสนับสนุนให้หลักสูตรอัตลักษณ์เข้าสู่มาตรฐานระดับสากล	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามมาตรฐานระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร
	1.2 ประกาศนียบัตร (Non degree)/ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์	มีแผนการสนับสนุนให้มีหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree)/ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากล	มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree) ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร
	1.3 ผลงานของผู้เรียน/ อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์	ผลงานของผู้เรียน/ อาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากลอย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 2 ผลงาน	ผลงานของผู้เรียน/ อาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 4 ผลงาน
2. สร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางสังคม	2.1 บัณฑิตได้งานทำในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ		บัณฑิตได้งานทำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	2.2 บัณฑิตมีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต	มีการบริหารหลักสูตรตามข้อคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตตามมาตรฐานทางสังคม/ทักษะดิจิทัลสำหรับการทำงานเพื่อเป็นพลเมืองโลก/ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคต	บัณฑิตได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
	2.3 บัณฑิตมีทักษะดิจิทัลสำหรับการทำงานเพื่อการเป็นพลเมืองโลก (Global citizen)		บัณฑิตผ่านการประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
	2.4 บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคต		ผู้เรียนฝึกงานได้รับการประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคตจากสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
1. พัฒนา 5 อัตลักษณ์ตามมาตรฐานสวนดุสิตและเป็นที่ยอมรับ	1.1 หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับ	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร	หลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร
	1.2 ประกาศนียบัตร (Non degree)/ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์	มีหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree)/ ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร	มีหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non degree)/ ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ในระดับสากล อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 2 หลักสูตร
	1.3 ผลงานของผู้เรียน/ อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์	ผลงานที่ได้รับรางวัลของผู้เรียน/ อาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ระดับชาติ อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 รางวัล	ผลงานที่ได้รับรางวัลของผู้เรียน/ อาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ระดับนานาชาติ อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 รางวัล
2. สร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางสังคม	2.1 บัณฑิตได้งานทำในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	บัณฑิตได้งานทำร้อยละ 90	บัณฑิตได้งานทำในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
	2.2 บัณฑิตมีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต	บัณฑิตได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บัณฑิตได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
	2.3 บัณฑิตมีทักษะดิจิทัลสำหรับการทำงานเพื่อการเป็นพลเมืองโลก (Global citizen)	บัณฑิตผ่านการประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บัณฑิตผ่านการประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
	2.4 บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคต	ผู้เรียนฝึกงานได้รับการประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคตจากสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้เรียนฝึกงานได้รับการประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคตจากสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

Power of Academic Excellence : Excellence toward International Level (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
2. สร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางสังคม (ต่อ)	2.5 บัณฑิตมีส่วนร่วมในโครงการรับผิดชอบต่อสังคม		ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	2.6 เครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์และสถานประกอบการในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบัณฑิต		มีความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์และสถานประกอบการในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบัณฑิต หลักสูตรละ 1 ความร่วมมือ
	2.7 รางวัล/ ผลงานของผู้เรียนที่ได้รับการยอมรับ	มีการสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างรางวัล/ ผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล	ผู้เรียนได้รับรางวัล/ ผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล จำนวน 10 ผลงาน
3. พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรแบบสวนดุสิต	3.1 ผู้เรียน/ อาจารย์มีทักษะด้านภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มีการสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียน/ อาจารย์ให้มีทักษะด้านภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. อาจารย์ได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เรียน/ อาจารย์ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ		1. มีการแลกเปลี่ยนผู้เรียน ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 2. มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล อย่างน้อยจำนวน 5 คน
	3.3 ผู้เรียน/ อาจารย์ได้รับการฝึกงาน การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ		1. ผู้เรียนได้รับฝึกงาน การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. อาจารย์ได้รับฝึกงาน การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
2. สร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานทางสังคม (ต่อ)	2.5 บัณฑิตมีส่วนร่วมในโครงการรับผิดชอบต่อสังคม	ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ผู้เรียนเข้าร่วมโครงการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	2.6 เครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์และสถานประกอบการในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบัณฑิต	มีผู้เรียนไปฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการที่ทำความร่วมมือทุกหลักสูตร	มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบัณฑิตระหว่างสถานประกอบการที่ทำความร่วมมือทุกหลักสูตร
	2.7 รางวัล/ ผลงานของผู้เรียนที่ได้รับการยอมรับ	ผู้เรียนได้รับรางวัล/ ผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล จำนวน 20 ผลงาน	ผู้เรียนได้รับรางวัล/ ผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล จำนวน 30 ผลงาน
3. พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรแบบสวนดุสิต	3.1 ผู้เรียน/ อาจารย์มีทักษะด้านภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 2. อาจารย์ได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1. ผู้เรียนได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. อาจารย์ได้เข้ารับการทดสอบหรือผ่านการอบรมภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เรียน/ อาจารย์ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	1. มีการแลกเปลี่ยนผู้เรียนในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 2. มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 จากปีที่ผ่านมา	1. มีการแลกเปลี่ยนผู้เรียนในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 2. มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 จากปีที่ผ่านมา
	3.3 ผู้เรียน/ อาจารย์ได้รับการฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	1. ผู้เรียนได้รับฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 2. อาจารย์ได้รับฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	1. ผู้เรียนได้รับฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. อาจารย์ได้รับฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

Power of Academic Excellence : Excellence toward International Level (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
3. พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรแบบสวนคู่ลิต (ต่อ)	3.4 ผู้เรียน/อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการ		1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 2. อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
	3.5 มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีเครือข่ายที่มีการดำเนินการอยู่		มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีเครือข่ายระดับสากลที่มีการดำเนินการอยู่ อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 1 แห่ง
4. พัฒนาหลักสูตรที่มีผลกระทบสูง	4.1 หลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มีแนวทางการสนับสนุนให้ผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดทุกหลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	4.2 หลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน	มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	4.3 หลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs	มีแนวทางการสนับสนุนหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	4.4 หลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning	มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning	มีหลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 2 หลักสูตร
	4.5 หลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูง	มีแนวทางสนับสนุนหลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูง	มีหลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของบัณฑิตในศาสตร์เดียวกัน อย่างน้อยอัตลักษณ์ละ 1 หลักสูตร

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
3. พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรแบบสวนดุสิต (ต่อ)	3.4 ผู้เรียน/อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการ	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 2. อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2. อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการในระดับสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	3.5 มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีเครือข่ายที่มีการดำเนินการอยู่	มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีเครือข่ายระดับสากล ที่มีการดำเนินการอยู่ อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 2 แห่ง	มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีเครือข่ายระดับสากลที่มีการดำเนินการอยู่ อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 3 แห่ง
4. พัฒนาหลักสูตรที่มีผลกระทบสูง	4.1 หลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนหลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	จำนวนหลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	4.2 หลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	4.3 หลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	4.4 หลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning	มีหลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 3 หลักสูตร	มีหลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 4 หลักสูตร
	4.5 หลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูง	มีหลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของบัณฑิตในศาสตร์เดียวกัน อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 1 หลักสูตร	มีหลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของบัณฑิตในศาสตร์เดียวกัน อย่างน้อยคณะ/โรงเรียนละ 2 หลักสูตร

Power of Research & Innovation : Research & Innovation Utilization

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
1. ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม	1.1 การวิจัยและพัฒนาที่ช่วยเหลือ และมุ่งแก้ปัญหา พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจของชุมชน	มีแผนการส่งเสริมการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย	มีโครงการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ให้ บริการของมหาวิทยาลัย จำนวน 12 ชุมชน
	1.2 ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI)	มีแผนและคู่มือการประเมินผลตอบแทนทางสังคม จากการลงทุน	มูลค่าผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เท่ากับเงินทุนวิจัย
	1.3 งานวิจัยและนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับ คุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 20 เรื่อง	งานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 30 ของปีที่ผ่านมา
	1.4 เครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	1. มีแผนการพัฒนาเครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 2. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยและนวัตกรรม ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 6 เครือข่าย	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยและนวัตกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 6 เครือข่าย
2. ส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม	2.1 นวัตกรรมที่ได้รับการจดทรัพย์สิน ทางปัญญา	มีระบบและกลไกในการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา	มีการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 50 ผลงาน
	2.2 นวัตกรรมที่มีการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing)	1. มีระบบและกลไกในการผลักดันและสนับสนุนให้เกิด การใช้สิทธิ (Licensing) 2. มีการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนวัตกรรม	มีการเจรจาอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing) ร้อยละ 50
	2.3 การลงทุนจากภาคธุรกิจที่เกิดจาก งานวิจัย	1. มีแผนการดำเนินงานการร่วมลงทุนจากภาคธุรกิจ ที่เกิดจากงานวิจัย 2. การร่วมลงทุนของภาคธุรกิจในงานวิจัยและพัฒนา จำนวน 100,000 บาท	การร่วมลงทุนของภาคธุรกิจในงานวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น จากปีก่อนร้อยละ 30

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
1. ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม	1.1 การวิจัยและพัฒนาที่ช่วยเหลือ และมุ่งแก้ปัญหา พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจของชุมชน	มีโครงการที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ ให้บริการของมหาวิทยาลัย จำนวน 18 ชุมชน	เกิดต้นแบบของชุมชนที่ยกระดับคุณภาพชีวิตด้วยงานวิจัย และนวัตกรรม จำนวน 6 ต้นแบบ
	1.2 ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI)	มูลค่าผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการนำผลงานวิจัย และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์มากกว่าเงินทุนวิจัย	มีผู้ได้รับประโยชน์ทางสังคมจากการลงทุนในงานวิจัย และนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม
	1.3 งานวิจัยและนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับ คุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 40 ของปีที่ผ่านมา	งานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 50 ของปีที่ผ่านมา
	1.4 เครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยและนวัตกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัยระดับชาติ จำนวน 6 เครือข่าย	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการวิจัยและนวัตกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ จำนวน 6 เครือข่าย
2. ส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม	2.1 นวัตกรรมที่ได้รับการจดทรัพย์สิน ทางปัญญา	มีการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 75 ผลงาน	มีการยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 100 ผลงาน
	2.2 นวัตกรรมที่มีการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing)	มีการเจรจาอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing) ร้อยละ 60	มีการเจรจาอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing) ร้อยละ 70 ของจำนวนผลงานนวัตกรรม
	2.3 การลงทุนจากภาคธุรกิจที่เกิดจาก งานวิจัย	การร่วมลงทุนของภาคธุรกิจในงานวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น จากปีก่อนร้อยละ 30	การร่วมลงทุนของภาคธุรกิจในงานวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น จากปีก่อนร้อยละ 30

Power of Research & Innovation : Research & Innovation Utilization (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
2. ส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม (ต่อ)	2.4 แพลตฟอร์มพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม	ระบบฐานข้อมูลโจทย์วิจัยของมหาวิทยาลัย/ความเชี่ยวชาญของอาจารย์นักวิจัย จำนวน 1 ฐานข้อมูล	ผู้ใช้งานฐานข้อมูลโจทย์วิจัยของมหาวิทยาลัย จำนวน 100 คน
	2.5 เครือข่ายความร่วมมือในการผลิตงานวิจัยกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม	มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการผลิตงานวิจัยกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม	งานวิจัยและนวัตกรรมมีคู่ความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม อย่างน้อยร้อยละ 20
3. ผลักดันคุณภาพงานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้	3.1 การเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติ	ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ อย่างน้อยร้อยละ 30	ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ อย่างน้อยร้อยละ 40
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญอาคันตุกะ (Visiting Scholar) ระหว่างประเทศ	มีแนวทางในการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญอาคันตุกะ (Visiting Scholar) ระหว่างประเทศ	มีกิจกรรม/โครงการการรับสมัคร และการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญอาคันตุกะ (Visiting Scholar) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10
	3.3 วารสารที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานระดับสากล	วารสารของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับการรับรองเข้าสู่มาตรฐานระดับสากล จำนวน 3 วารสาร	วารสารสาขาอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองเข้าสู่มาตรฐานระดับสากล จำนวน 4 วารสาร

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
2. ส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรม (ต่อ)	2.4 แพลตฟอร์มพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม	โครงการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน/ส่งเสริมให้เกิดธุรกิจนวัตกรรมที่เกิดจากการจับคู่ระหว่างนักวิจัยและผู้ประกอบการ จำนวน 2 โครงการ	แพลตฟอร์มพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม จำนวน 1 แพลตฟอร์ม
	2.5 เครือข่ายความร่วมมือในการผลิตงานวิจัยกับภาคเอกชนหรือภาคอุตสาหกรรม	งานวิจัยและนวัตกรรมมีคู่ความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม อย่างน้อยร้อยละ 30	งานวิจัยและนวัตกรรมมีคู่ความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม อย่างน้อยร้อยละ 40
3. ผลักดันคุณภาพงานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้	3.1 การเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติ	ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ อย่างน้อยร้อยละ 50	ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ อย่างน้อยร้อยละ 60
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ อาคันตุกะ (Visiting Scholar) ระหว่างประเทศ	มีกิจกรรม/โครงการการรับสมัคร และการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ อาคันตุกะ (Visiting Scholar) เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	มีกิจกรรม/โครงการการรับสมัคร และการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ อาคันตุกะ (Visiting Scholar) เพิ่มขึ้นร้อยละ 30
	3.3 วารสารที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานระดับสากล	วารสารสาขาอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองเข้าสู่มาตรฐานระดับสากล จำนวน 5 วารสาร	วารสารของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับการรับรองเข้าสู่มาตรฐานระดับสากล จำนวน 6 วารสาร

Power of Community Engagement : Holistic Economy

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
1. ส่งเสริมธุรกิจวิชาการด้วยความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	1.1 บุคลากรมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 30
	1.2 หลักสูตรที่ให้บริการสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	ฐานข้อมูลหลักสูตรที่ให้บริการแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	หลักสูตรที่ให้บริการแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยจำนวน 10 หลักสูตร
	1.3 หน่วยงานธุรกิจวิชาการให้บริการและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	แผนการดำเนินงานด้านธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่า
2. สร้างมาตรฐานสังคมในระบบสังคมเมืองผ่านวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา	2.1 บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	บุคลากรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40 ของบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งหมด	บุคลากรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งหมด
	2.2 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสังคมเมือง	แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสังคมเมือง	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มรายได้ จำนวน 12 ชุมชน
	2.3 แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขตศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ	แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ของวิทยาเขตศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ	แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขต ศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ จำนวน 12 แห่ง

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
1. ส่งเสริมธุรกิจวิชาการด้วยความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	1.1 บุคลากรมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40	บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 50
	1.2 หลักสูตรที่ให้บริการสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	หลักสูตรที่ให้บริการแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นสะสมเป็น 20 หลักสูตร	หลักสูตรที่ให้บริการแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นสะสมเป็น 30 หลักสูตร
	1.3 หน่วยงานธุรกิจวิชาการให้บริการและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นมากกว่า 3 เท่า	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นมากกว่า 4 เท่า
2. สร้างมาตรฐานสังคมในระบบสังคมเมืองผ่านวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา	2.1 บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	บุคลากรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งหมด	บุคลากรเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งหมด
	2.2 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสังคมเมือง	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มรายได้ จำนวน 18 ชุมชน	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มรายได้ จำนวน 24 ชุมชน
	2.3 แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขตศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ	แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขต ศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ จำนวน 18 แห่ง	แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขต ศูนย์การศึกษา และชุมชนโดยรอบ จำนวน 24 แห่ง

Power of Community Engagement : Holistic Economy (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดนวัตกรรมผ่านหน่วยบริการวิชาการกลาง	3.1 หน่วยบริการวิชาการกลางเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนในทุกพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย	แผนการจัดตั้งและแผนการดำเนินงานหน่วยบริการวิชาการกลาง ในการทำหน้าที่ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชน	ผลการดำเนินงานของหน่วยบริการวิชาการกลาง ที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด ร้อยละ 80
	3.2 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ชุมชน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	แผนการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ชุมชน แบบไตรภาคี ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนแบบไตรภาคี จำนวน 12 เครือข่าย
4. ขยายหอมขจรโมเดลให้ครอบคลุมพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	4.1 หอมขจรโมเดลแหล่งเรียนรู้และบริการบนฐานศักยภาพและความเชี่ยวชาญของวิทยาเขตและศูนย์การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	แผนการขับเคลื่อนหอมขจรโมเดลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย	การขยายแนวคิดหอมขจรโมเดลในพื้นที่ศูนย์การศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมของมหาวิทยาลัย 1 แห่ง
	4.2 ธุรกิจวิชาการภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	แผนการดำเนินงานด้านธุรกิจวิชาการภายใต้แนวคิดหอมขจรโมเดล	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการภายใต้แนวคิดหอมขจรโมเดลเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่า
	4.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดล จำนวน 2 ชุมชน	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดล จำนวน 4 ชุมชน
	4.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบไตรภาคี ภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 เครือข่าย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบไตรภาคี ภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 เครือข่าย

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดนวัตกรรมผ่านหน่วยบริการวิชาการกลาง	3.1 หน่วยบริการวิชาการกลางเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนในทุกพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย	มีผลการดำเนินงานของหน่วยบริการวิชาการกลางที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด ร้อยละ 100	หน่วยบริการวิชาการกลางเป็นหน่วยงานต้นแบบความเป็นเลิศด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
	3.2 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ชุมชน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนแบบไตรภาคี จำนวน 18 เครือข่าย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนแบบไตรภาคี จำนวน 24 เครือข่าย
4. ขยายหอมขจรโมเดลให้ครอบคลุมพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	4.1 หอมขจรโมเดลแหล่งเรียนรู้และบริการบนฐานศักยภาพและความเชี่ยวชาญของวิทยาเขตและศูนย์การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	การขยายแนวคิดหอมขจรโมเดลในพื้นที่ศูนย์การศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมของมหาวิทยาลัย 1 แห่ง	การขยายแนวคิดหอมขจรโมเดลในพื้นที่ศูนย์การศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมของมหาวิทยาลัย 2 แห่ง
	4.2 ธุรกิจวิชาการภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการภายใต้แนวคิดหอมขจรโมเดลเพิ่มขึ้นมากกว่า 3 เท่า	ผลตอบแทนทางสังคมจากการดำเนินงานธุรกิจวิชาการภายใต้แนวคิดหอมขจรโมเดลเพิ่มขึ้นมากกว่า 4 เท่า
	4.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดล จำนวน 6 ชุมชน	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดล จำนวน 10 ชุมชน
	4.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบไตรภาคีภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 3 เครือข่าย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบไตรภาคีภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 5 เครือข่าย

Power of Community Engagement : Holistic Economy (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.)	5.1 ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย	แผนการดำเนินงานศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	1. ฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อสนับสนุนการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฐาน 2. โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ร้อยละ 100 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริฯ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ร้อยละ 100
	5.2 แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	แผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	แหล่งเรียนรู้สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของโรงเรียนสาธิตละอออุทิศที่ได้รับป้ายพระราชทาน 1 แห่ง
	5.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 6 ชุมชน	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 12 ชุมชน
	5.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 6 เครือข่าย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 12 เครือข่าย

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.)	5.1 ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย	1. ความพึงพอใจของผู้ที่นำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีไปใช้วางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ ร้อยละ 80 2. โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริฯ งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ที่ได้รับป้ายพระราชทาน ร้อยละ 5 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริฯ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่นที่ได้รับป้ายพระราชทาน ร้อยละ 5	1. ความพึงพอใจของผู้ที่นำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีไปใช้วางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ ร้อยละ 100 2. โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริฯ งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ที่ได้รับป้ายพระราชทาน ร้อยละ 10 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรีเข้าร่วมสนองพระราชดำริฯ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ที่ได้รับป้ายพระราชทาน ร้อยละ 10
	5.2 แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	แหล่งเรียนรู้สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของโรงเรียนสาธิตละอออุทิศที่ได้รับป้ายพระราชทาน 1 แห่ง	แหล่งเรียนรู้สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของโรงเรียนสาธิตละอออุทิศที่ได้รับป้ายพระราชทาน 2 แห่ง
	5.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 18 ชุมชน	ชุมชนเป้าหมายในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิต ภายใต้การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 24 ชุมชน
	5.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 18 เครือข่าย	เครือข่ายการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในการดำเนินงานภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ จำนวน 24 เครือข่าย

Power of Next Learning Ecosystem : One World Library (OWL)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
1. ระบบนิเวศการเรียนรู้ภายใต้แนวคิด OWL	1.1 โครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	1. มีแผนการขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ภายใต้แนวคิด OWL 2. มีแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลของมหาวิทยาลัย ระยะ 3 ปี	1. มีผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลของมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของแผนการดำเนินงานตามแผนแม่บท
	1.2 แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ มาตรฐานในระดับสากล	- ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล - ด้านแพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ มาตรฐานในระดับสากล	2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ และระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
	1.3 ระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ที่รองรับการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย	การเรียนรู้ มาตรฐานในระดับสากล - ด้านระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ที่รองรับการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย	
	1.4 การเรียนรู้ในระบบ CWIE ตามแนวคิด Learning Factory	มีแผนและคู่มือสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบ CWIE ตามแนวคิด Learning Factory	แหล่งเรียนรู้ในระบบ CWIE ครอบคลุมหน่วยงานตามแผนสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบ CWIE ตามแนวคิด Learning Factory ร้อยละ 100
2. ระบบดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ	2.1 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาล	มีแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาล	1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
1. ระบบนิเวศการเรียนรู้ ภายใต้แนวคิด OWL	1.1 โครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	1. มีผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลของมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแผนการดำเนินงานตามแผนแม่บท 2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ และระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	1. มีผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลของมหาวิทยาลัยร้อยละ 100 ของแผนการดำเนินงานตามแผนแม่บท 2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ และระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
	1.2 แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ มาตรฐานในระดับสากล		
	1.3 ระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ที่รองรับการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย		
	1.4 การเรียนรู้ในระบบ CWIE ตามแนวคิด Learning Factory	แหล่งเรียนรู้ในระบบ CWIE มีส่วนร่วมในการยกระดับความเข้มแข็งของชุมชน ตามแนวคิด Learning Factory ร้อยละ 100	แหล่งเรียนรู้ในระบบ CWIE สร้างมูลค่าทั้งที่เป็นตัวเงิน (In-cash) และไม่เป็นตัวเงิน (In-kind) ให้กับมหาวิทยาลัย ตามแนวคิด Learning Factory ร้อยละ 100
2. ระบบดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ	2.1 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาล	1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 3. ทุกหน่วยงานนำทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ไปปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างน้อย 1 กระบวนการ	1. มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาล 2. ผลการประเมินวัฒนธรรมดิจิทัลองค์กร (Digital Culture Assessment) ร้อยละ 100

Power of Next Learning Ecosystem : One World Library (OWL) (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
2. ระบบดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ (ต่อ)	2.2 เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (เช่น Digital Transcript/Digital Credit Bank/Digital Portfolio)	มีแผนการพัฒนากำหนดเครื่องมือดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. มีผลการดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ 100 2. คณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา ทุกแห่ง มีหลักสูตรระยะสั้น/รายวิชา ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างน้อยแห่งละ 1 หลักสูตร/รายวิชา
	2.3 เทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน (Strategic Technology and Responsible Innovation) สนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบ Big Data ที่นำ AI มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	มีแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน (Strategic Technology and Responsible Innovation) เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ	1. มีระบบการประมวลผลข้อมูลสำหรับข้อมูลสำคัญ 5 ชุดข้อมูล ได้แก่ (1) ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน (2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม (3) ด้านการบริการวิชาการ (4) ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (5) ด้านการบริหารจัดการ มาจัดทำ Data Warehouse 2. มีแบบจำลองที่ใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล (Model AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้ง 5 ชุดข้อมูล ตามที่กำหนด
	2.4 ระบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)	มีแผนการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)	คลังข้อมูลการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning Record Store) 1 ระบบ
	2.5 ระบบรวบรวมงานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์	มีแผนการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์ ในรูปแบบดิจิทัล	มีแพลตฟอร์มรวบรวมงานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
2. ระบบดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ (ต่อ)	2.2 เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (เช่น Digital Transcript/Digital Credit Bank/Digital Portfolio)	มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยอื่นได้	มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชื่อมโยงกับระบบคลังหน่วยกิตแห่งชาติ
	2.3 เทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน (Strategic Technology and Responsible Innovation) สนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบ Big Data ที่นำ AI มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	1. มี Data Virtualization สำหรับแสดงผลข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ 2. มี AI Ethics Framework สำหรับติดตามและประเมินผล	มีแพลตฟอร์มกลางสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน
	2.4 ระบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)	ทุกหน่วยงานมีการใช้คลังข้อมูลการเรียนรู้ส่วนบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแนะนำเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Path Recommendation) ของบุคลากร	บุคลากรทุกหน่วยงานมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ/อาชีพผ่านการใช้คลังข้อมูลการเรียนรู้ส่วนบุคคล
	2.5 ระบบรวบรวมงานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์	งานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัย มีการมองเห็น (Visibility) เพิ่มขึ้น	งานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์ ของคณะ/โรงเรียน/วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา ทุกแห่ง มีการมองเห็น (Visibility) เพิ่มขึ้น

Power of Next Learning Ecosystem : One World Library (OWL) (cont.)

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569
3. เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.1 ความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	1. มีแผนการสร้างความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและ/หรือภายนอกมหาวิทยาลัย 2. มีแผนความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและ/หรือภายนอกมหาวิทยาลัย ระยะ 3 ปี	1. มี MOU ตามแผนความร่วมมือฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 2. มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ/หรือภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 1 เครือข่ายต่อหน่วยงาน

Objectives	Key Results	Key Results ของมหาวิทยาลัย	
		ปี พ.ศ. 2570	ปี พ.ศ. 2571
3. เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.1 ความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	1. มี MOU ตามแผนความร่วมมือฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 2. มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและ/หรือภายนอกมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 1 เครือข่ายต่อหน่วยงาน	มี MOU ที่มีการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของ MOU ทั้งหมด

Power of Student & Alumni : Ready to Work

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน						หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ	
		คทท.	คมส.	คจก.	คคศ.	คทพ.	รกร.	รทบ.	รทม.	บทว.	ลธอ.	สวส.	ศทท.	ศกค.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สภศ.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สภก.	สศพ.	ศทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.	สภม.		สยผ.
1. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งโลกอนาคต	1.1 ผู้เรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓														
	1.2 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งโลกอนาคต											✓					✓	✓	✓													สนม. (กองอาคารสถานที่)
2. ส่งเสริมการจ้างงานของผู้เรียน	2.1 เครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียนที่รองรับการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓					✓											สนม. (กองพัฒนานศ./ศูนย์สนทศฯ)
	2.2 ผู้เรียนได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงาน/ สหกิจศึกษา/ การทำวิจัย/ ฝึกงานระหว่างเรียน/การจ้างผู้เรียนในการทำวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓																สนม. (กองพัฒนานศ./ศูนย์สนทศฯ)
	2.3 มีฐานข้อมูลกลางการฝึกงานของทุกคณะ/โรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓											
3. พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓															สนม. (กองพัฒนานศ.)
	3.2 ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓															สนม. (กองพัฒนานศ.)
4. สร้างความเป็นผู้ประกอบการและทางเลือกอาชีพ	4.1 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านผู้ประกอบการและ/หรือทางเลือกอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓												สนม. (กองพัฒนานศ.)/ สวพ. (UBI)
	4.2 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน บัณฑิต และผู้ประกอบการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓											สนม. (กองพัฒนานศ.)
5. พัฒนาระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและศิษย์เก่า	5.1 ระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและศิษย์เก่า/ กิจกรรมที่ให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย/ กิจกรรมการเชิดชูเกียรติศิษย์เก่าดีเด่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓																สนม. (กองพัฒนานศ.)
	5.2 ระบบศิษย์เก่าอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓													สนม. (กองพัฒนานศ.)



หมายถึง หน่วยงานที่รับผิชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล



หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

Power of Academic Excellence : Excellence toward International Level

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน						หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ	
		คทท.	คมส.	คจก.	คคส.	คทบ.	รกร.	รทบ.	รกม.	บทว.	ลออ.	สวส.	ศทท.	ศคค.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สภศ.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สบก.	สคพ.	สทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.	สภม.		สยผ.
1. พัฒนา 5 อัตลักษณ์ตามมาตรฐานสวนดุสิตและเป็นที่ยอมรับ	1.1 หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับ				✓	✓	✓	✓	✓											✓												
	1.2 ประกาศนียบัตร (Non degree)/ ปริญญาร่วมหรือสองปริญญา (Dual degree) ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์				✓	✓	✓	✓	✓											✓												
	1.3 ผลงานของผู้เรียน/ อาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓					✓											
2. สร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานทางสังคม	2.1 บัณฑิตได้งานทำในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.2 บัณฑิตมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากผู้บัณฑิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.3 บัณฑิตมีทักษะดิจิทัลสำหรับการทำงานเพื่อการเป็นพลเมืองโลก (Global citizen)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.4 บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.5 บัณฑิตมีส่วนร่วมในโครงการรับผิดชอบต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.6 เครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์และสถานประกอบการในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบัณฑิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	2.7 รางวัล/ ผลงานของผู้เรียนที่ได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
3. พัฒนาผู้เรียนและบุคลากรแบบสวนดุสิต	3.1 ผู้เรียน/ อาจารย์มีทักษะด้านภาษาอังกฤษตามทีมวิทยาลัยกำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เรียน/ อาจารย์ ในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	3.3 ผู้เรียน/ อาจารย์ได้รับการฝึกงาน/ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	3.4 ผู้เรียน/ อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	3.5 มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) และสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีเครือข่ายที่มีการดำเนินการอยู่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓												
4. พัฒนาหลักสูตรที่มีผลกระทบสูง	4.1 หลักสูตรที่มีผู้เรียนตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												
	4.2 หลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓												
	4.3 หลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓												
	4.4 หลักสูตร Reskill/ Upskill สำหรับ Lifelong learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										✓												
	4.5 หลักสูตรที่บัณฑิตได้รับค่าตอบแทนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓												

✓ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล

✓ หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

Power of Research & Innovation : Research & Innovation Utilization

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน					หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ		
		คทท.	คมส.	คจก.	คคศ.	คทพ.	รกร.	รทพ.	รทม.	บทว.	ลลอ.	สวส.	ศทพ.	ศคต.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สภศ.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สบก.	สคพ.	ศทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.		สภม.	สยผ.
1. ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม	1.1 การวิจัยและพัฒนาที่ช่วยเหลือและมุ่งแก้ปัญหา พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจของชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓			✓							
	1.2 ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓													
	1.3 งานวิจัยและนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓							✓						
	1.4 เครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓							✓						
2. เสริมธุรกิจนวัตกรรม	2.1 นวัตกรรมที่ได้รับการจดทรัพย์สินทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓										✓			
	2.2 นวัตกรรมที่มีการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing)	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓				✓			✓										✓			
	2.3 การลงทุนจากภาคธุรกิจที่เกิดจากงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓										✓			
	2.4 แพลตฟอร์มพัฒนาธุรกิจนวัตกรรม	✓					✓												✓													
	2.5 เครือข่ายความร่วมมือในการผลิตงานวิจัยกับภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓										✓			
3. ผลักดันคุณภาพงานวิจัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอด องค์ความรู้	3.1 การเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓													
	3.2 การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญคณาจารย์ (Visiting Scholar) ระหว่างประเทศ	✓	✓	✓	✓			✓											✓													
	3.3 วารสารที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานระดับสากล				✓		✓	✓	✓	✓									✓													



หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล



หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

Power of Community Engagement : Holistic Economy

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน						หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ	
		คทท.	คมส.	คจก.	คคศ.	คพป.	รกร.	รทป.	รณม.	บชว.	ลลอ.	สวส.	สทพ.	ศกต.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สภค.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สบก.	สคพ.	ศทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.	สภม.		สยผ.
1. ส่งเสริมธุรกิจวิชาการ ด้วยความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	1.1 บุคลากรมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานธุรกิจวิชาการตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	1.2 หลักสูตรที่ให้บริการสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	1.3 หน่วยงานธุรกิจวิชาการให้บริการและแสวงหารายได้ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2. สร้างมาตรฐานสังคมในระบบสังคมเมืองผ่านวิทยาเขตและศูนย์การศึกษา	2.1 บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓						✓									
	2.2 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานสังคมเมือง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								✓									
	2.3 แหล่งเรียนรู้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพื้นที่ของวิทยาเขตศูนย์การศึกษาและชุมชนโดยรอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								✓									
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดนวัตกรรมผ่านหน่วยบริการวิชาการกลาง	3.1 หน่วยบริการวิชาการกลางเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชนในทุกพื้นที่ที่บริการของมหาวิทยาลัย																						✓									
	3.2 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ชุมชน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								✓									
4. ขยายหอมขจรโมเดลให้ครอบคลุมพื้นที่ของมหาวิทยาลัย	4.1 หอมขจรโมเดลแหล่งเรียนรู้และบริการบนฐานศักยภาพและความเชี่ยวชาญของวิทยาเขตและศูนย์การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่											✓	✓	✓	✓								✓									สวพ. (ศูนย์ประสานงานอพ.สธ.-มสค.)
	4.2 ธุรกิจวิชาการภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่														✓	✓							✓									สวพ. (ศูนย์ประสานงานอพ.สธ.-มสค.)
	4.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนภายใต้การดำเนินงานของหอมขจรโมเดลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่												✓	✓	✓	✓							✓									สวพ. (ศูนย์ประสานงานอพ.สธ.-มสค.)
	4.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้หอมขจรโมเดลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย												✓	✓	✓	✓								✓								



หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล



หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

Power of Community Engagement : Holistic Economy (cont.)

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน						หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ	
		คทท.	คมส.	คจก.	คคศ.	คพบ.	รกร.	รทบ.	รรม.	บชว.	ลลอ.	สวส.	ศทท.	ศคต.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สภศ.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สภก.	สคพ.	ศทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.	สภม.		สยผ.
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พันธุกรรมพืชอันเนื่อง มาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.)	5.1 ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย																						✓									
	5.2 แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย									✓	✓	✓	✓	✓	✓								✓									
	5.3 องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชน ภายใต้การดำเนินงาน โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจาก พระราชดำริฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																	
	5.4 เครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใต้ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจาก พระราชดำริฯ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																	



หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล



หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

Power of Next Learning Ecosystem : One World Library (OWL)

Objectives	Key Results	คณะ/โรงเรียน										วิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา					สำนัก/สถาบัน						หน่วยงานอิสระ								หมายเหตุ			
		คทท.	คมส.	คจก.	คคค.	คคพ.	รกร.	รทพ.	รกม.	บชว.	ลลอ.	สวส.	ศทท.	ศคค.	ศนย.	ศลป.	สนม.	สกค.	สทส.	สวพ.	สวท.	สภพ.	สนช.	สภก.	สคพ.	ศทม.	ศทว.	ศสภ.	คอป.	สภม.		สยผ.		
1. ระบบนิเวศการเรียนรู้ ภายใต้แนวคิด OWL	1.1 โครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล																		✓															
	1.2 แพลตฟอร์มกลางสำหรับให้บริการระบบนิเวศการเรียนรู้ มาตรฐานในระดับสากล																		✓															
	1.3 ระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Repository) ที่รองรับการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	1.4 การเรียนรู้ในระบบ CWIE ตามแนวคิด Learning Factory	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2. ระบบดิจิทัลสนับสนุน การเรียนรู้ และการบริหาร จัดการ	2.1 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่มีธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สนม. (กบ.)	
	2.2 เครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (เช่น Digital Transcript/Digital Credit Bank/Digital Portfolio)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓													
	2.3 เทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์อย่างรับผิดชอบและยั่งยืน (Strategic Technology and Responsible Innovation) สนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบ Big Data ที่นำ AI มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก																		✓															
	2.4 ระบบการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สนม. (กบ.)	
	2.5 ระบบรวบรวมงานวิจัย นวัตกรรมและธุรกิจสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓														
3. เครือข่ายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย	ความร่วมมือ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยน ทรัพยากรการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย																																	
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก/ หน่วยงานรวบรวมข้อมูล



หมายถึง หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ

นิยามศัพท์

R – Recognition

The Power of Student & Alumni

ทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคตตามแนวทางของสวนดุสิต 2 ด้านหลัก คือ **ทักษะด้านเทคโนโลยี** ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของความเข้าใจและความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีที่กำลังมีบทบาทสำคัญในโลกปัจจุบันและอนาคต และ **ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ** เพื่อให้สามารถสื่อสารและทำงานในบริบทระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้ง 2 ทักษะเกิดจากการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแห่งโลกอนาคต

การส่งเสริมการจ้างงานของนักศึกษา หมายถึง การพัฒนาให้นักศึกษาให้มีทักษะการทำงาน ในสถานประกอบการจนได้รับการยอมรับในการจ้างงาน/ได้รับค่าตอบแทน ประกอบด้วย 2 แนวทางหลัก คือ 1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงานระหว่างเรียน ที่สามารถนำไปสู่การจ้างงานหลังสำเร็จการศึกษา และ 2) การจัดให้มีการฝึกงานระหว่างเรียนที่มีค่าตอบแทน/การจัดระบบสหกิจศึกษา/การจ้างนักศึกษาในการทำวิจัย เพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ทำงานจริงพร้อมรายได้และเป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง

การพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การเปิดโอกาสให้นักศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา การทำงานร่วมกับชุมชนสังคม เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม เข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนมีจิตสาธารณะพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคม

การสร้างความเป็นผู้ประกอบการและทางเลือกอาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ กิจกรรม โครงการในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาธุรกิจ มีทักษะการบริหารจัดการธุรกิจในสถานประกอบการ สร้างเครือข่ายและมีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการ ตลอดจนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพตามความสนใจของตนเอง

การพัฒนาระบบการให้บริการเพื่อสร้างความผูกพันกับนักศึกษาและศิษย์เก่า หมายถึง การพัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า เพื่อให้เกิดการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัย นักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่า ตลอดจนมีการพัฒนาระบบการสร้างความผูกพันด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วม การยกย่องและประกาศเกียรติคุณศิษย์เก่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพัน ตลอดจนความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย

A – Achievement

The Power of Academic Excellence

หลักสูตรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล หมายถึง หลักสูตรที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ โดยพิจารณาได้จากการยอมรับจากสภาวิชาชีพ องค์กรระดับประเทศ องค์กรระดับสากล หรือองค์กรที่ได้รับการยอมรับ

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ หมายถึง การมีบุคลิกภาพสวนดุสิต เรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวินัย และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ มีระเบียบและประณีตในงานที่ทำ และรู้จักจริงในสิ่งที่ทำ

มาตรฐานทางสังคม หมายถึง มาตรฐานที่สังคมให้การยอมรับด้านทักษะดิจิทัล สำหรับการทำงานเพื่อการเป็นพลเมืองโลก ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตลาดแรงงานแห่งอนาคต

การพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรสู่ความเป็นสากล หมายถึง การพัฒนาความเป็นสากลให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อมุ่งเน้นและผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการจัดสภาพแวดล้อมที่สะท้อนวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ที่มีความเป็นสากลให้นักศึกษาและบุคลากรหรือชาวต่างชาติมีความเข้าใจและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างดี

หลักสูตรที่มีผลกระทบสูง หมายถึง หลักสูตรที่สามารถสร้าง การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ นักศึกษา การประยุกต์ใช้ความรู้ และการเชื่อมโยงกับโลก ภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและ สังคมในปัจจุบันและอนาคต ตัวอย่างของหลักสูตรที่มีผล กระทบสูง ได้แก่

1) หลักสูตรที่เน้นทักษะการทำงานยุคใหม่ คือ หลักสูตร ที่มุ่งพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ ทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการ ทำงาน เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น

2) หลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน คือ หลักสูตรที่ออกแบบมาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้เรียนในการทำงานในสาขาที่มีความต้องการสูงและได้รับ ค่าตอบแทนสูง เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ และการดูแล สุขภาพ เป็นต้น

3) หลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ หลักสูตร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) หลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย SDGs คือ หลักสูตร ที่ส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการเติบโตทาง เศรษฐกิจ ความเท่าเทียมกันทางสังคม และการคุ้มครอง สิ่งแวดล้อม

หลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ หมายถึง หลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เช่น การท่องเที่ยวระดับคุณภาพ อาหาร เพื่ออนาคต การบินและโลจิสติกส์ดิจิทัล Data Science, Computer Aided Design (CAD), Artificial Intelligence, Computer Aided Manufacturing (CAM), IoT Governance, Digital Marketing, Design Thinking, Digital Platform Developing, Marketing & Business Development, Thai Traditional Medicine, Branding & Marketing, Food Design, Food and Drug Regulation, Food Technology and Innovation, Nutrition Science, Digital Signal Processing, Aircraft Emergency Management, Security Architecture, Good Manufacturing Practice Implementation, Clinical Evaluation of Medical Device เป็นต้น

I – Innovation

The Power of Research & Innovation

งานวิจัยและนวัตกรรม หมายถึง งานที่มีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชน หรือภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการแก้ไขปัญหาและ เพิ่มคุณค่าในเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้าง ผลกระทบเชิงบวกและยกระดับคุณภาพชีวิต

ธุรกิจนวัตกรรม หมายถึง การนำแนวคิด วิธีการ เครื่องมือ ใหม่ ๆ รวมถึงงานวิจัยและนวัตกรรมมาใช้ในการสร้างสรรค์ และพัฒนาสินค้า บริการ กระบวนการทำงาน หรือการตลาด ของตนเอง โดยส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น ลดการใช้ ทรัพยากรในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างรายได้ที่มากขึ้น

งานวิจัยสู่มาตรฐานสากล หมายถึง งานวิจัยที่มุ่งเน้นการ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ โดยอาศัยเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ ในวงการวิชาการ

S – Sustainability

The Power of Community Engagement

ธุรกิจวิชาการ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ใหม่จากฐานวิชาการที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ และนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน การอบรม การวิจัย การบริการชุมชน และการดำเนินงานทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานสังคมในระบบสังคมเมือง หมายถึง การดำรงชีวิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานในสังคมที่พัฒนาแล้วอย่างประณีต

การถ่ายทอดนวัตกรรม หมายถึง การนำผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ หรือแนวคิดใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงไปเผยแพร่สู่ชุมชน เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ที่นำไปสู่การสร้างความปลอดภัยที่ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

หอมขจรโมเดล หมายถึง แนวคิดการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นใน 5 มิติ คือ (1) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมการผลิต (2) การเพิ่มมูลค่าผลผลิตและวัสดุเหลือใช้ (3) การสร้างช่องทางการตลาด (4) การถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ตลอดห่วงโซ่การผลิต และ (5) การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ตามเอกลักษณ์ท้องถิ่น

โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช หมายถึง การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.) ภายใต้ 3 กรอบการดำเนินงาน ได้แก่ กรอบการเรียนรู้ ทรัพยากร กรอบการใช้ประโยชน์ และกรอบการสร้างจิตสำนึก

ไตรภาคี หมายถึง กลไกความร่วมมือของ 3 ภาคส่วนหลักในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

E – Ecosystem

The Power of Next Learning Ecosystem

ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้เรียน เพื่อเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ที่เอื้อให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

OWL หรือ One World Library หมายถึง พื้นที่แห่งการเรียนรู้ (Learning Space) ที่จัดระบบทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับบุคคลทุกช่วงวัยให้สามารถเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย/กลุ่มใหญ่ โดยมีสถานที่

อำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีบุคลากรในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพตลอดชีวิต

CWIE หรือ Cooperative and Work Integrated Education หมายถึง แนวคิดของการจัดการศึกษาเชิงประสบการณ์ (Experiential Education) บนฐานสมรรถนะ (Competencies-based) ให้ผู้เรียนได้เรียนในมหาวิทยาลัยควบคู่กับการไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (Workplace) เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา (Ready to Work) โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยฝ่ายผลิตและสถานประกอบการผู้ใช้บัณฑิต

Learning Factory หมายถึง แหล่งเรียนรู้ที่มีการกำหนดรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ ผ่านการศึกษาดูงาน การสอน การฝึกอบรม การวิจัย และการฝึกประสบการณ์จริงในภาคการผลิต หรือส่วนงานอื่น ๆ ของสถานประกอบการที่เป็นรูปธรรม อาจเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือแม้แต่การฝึกประสบการณ์โดยการลงมือปฏิบัติในสถานที่ดำเนินการจริง ซึ่งผลของการเรียนรู้อาจเป็นการพัฒนาขีดความสามารถ หรือทำให้เกิดนวัตกรรม การบริหารจัดการและการดำเนินการ ที่มีความยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้



Key Results 2025-2028
หน่วยงาน



Key Results 2025-2028
มหาวิทยาลัยสวณดุสิต



มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
SUAN DUSIT UNIVERSITY

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 0 2244 5000
295 Nakhon Ratchasima Rd., Dusit, Bangkok 10300 +66 2244 5000
www.dusit.ac.th

