

สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต



สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ให้ความเห็นชอบ
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

มหาวิทยาลัยได้จัดทำมาตรฐานสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน ๗ สมรรถนะ เพื่อใช้ในการจัดการคุณภาพผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การใช้ระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Performance enhancement of human capital management system) และนำระบบสมรรถนะ (Competency-based management) มาเป็นฐานในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้ง ๗ สมรรถนะ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับ “ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต : จีวแต่ แจ่ว พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ : SDU Directions : SMALL but SMART” ในจุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ “องค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง : Adaptive organization” ส่วนที่เป็น SDU Guiding Value “GROW” และการสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิต : Reshaping SDU Staff มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ค่านิยมความเป็นสวนดุสิต (SDU Guiding Values “GROW”)
๒. การเปิดกว้างทางความคิดอย่างอิสระและการคิดสร้างสรรค์ (Empowering Ideas and creative thinking)
๓. การปฏิบัติงานและสร้างงานคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ฝักใฝ่ในงาน เพื่อยกระดับการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความประณีตและความเป็นมืออาชีพ (Passion-driven performance)
๔. การคิดเชิงออกแบบเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Design thinking)
๕. การตระหนักรู้ถึงการลำดับความสำคัญและการสนองตอบต่อภาวะเร่งด่วนอย่างทันท่วงทีเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน (Sense of priorities and urgency)
๖. การมีทักษะใหม่ที่จำเป็น (New Skills)
๗. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานด้วยการลงมือปฏิบัติและรู้จริงในสิ่งที่ทำ (Professional by hands)

ซึ่ง ๗ สมรรถนะดังกล่าว คือ การสร้างและหล่อหลอมคนสวนดุสิตให้เป็นไปตามทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยมีพฤติกรรมที่คาดหวังกำหนดไว้ให้มหาวิทยาลัยได้ประเมินการปฏิบัติงาน และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานต่อไป

การประเมินพฤติกรรม

ในการประเมินผลในสมรรถนะต่าง ๆ แต่ละสมรรถนะต้องกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงโดยใช้วิธีประเมินสมรรถนะในรูปแบบต่าง ๆ อันได้แก่ การทดสอบหรือสอบวัดพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรม และการให้ผู้ถูกประเมินรายงานตนเอง โดยต้องประเมินทุกพฤติกรรม โดยภาพรวม กำหนดระดับการประเมินไว้ ดังนี้

- | | |
|------------|-----------------------------|
| ระดับที่ ๑ | ต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด |
| ระดับที่ ๒ | ต่ำกว่าความคาดหวังมาก |
| ระดับที่ ๓ | ตามความคาดหวัง |
| ระดับที่ ๔ | สูงกว่าความคาดหวังมาก |
| ระดับที่ ๕ | สูงกว่าความคาดหวังมากที่สุด |

พฤติกรรมที่คาดหวังของ “สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” มีดังนี้

สมรรถนะ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๑. ค่านิยมความเป็นสวนดุสิต (SDU Guiding Values “GROW”)	๑. มีกรอบความคิดที่เปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนสิ่งเดิม คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าสู่วิถีใหม่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ๒. มีวัตรปฏิบัติที่ดีงามแบบสวนดุสิต ด้วย การมีบุคลิกลักษณะที่โดดเด่น อันแสดงถึงเอกลักษณ์เฉพาะ ของแต่ละสายงาน นอบน้อมถ่อมตน พิถีพิถัน รู้กาลเทศะ ใส่ใจต่อสิ่งรอบข้าง เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเรียนรู้ ๓. อุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย ทำงานแบบมีส่วนร่วม เสียสละ เอื้ออาทร รักและศรัทธาในมหาวิทยาลัย มีคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมรับทั้งผิดและรับชอบ ๔. ทำงานทุกอย่างด้วยความประณีต มีคุณภาพ และมีความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
๒. การเปิดกว้างทางความคิดอย่างอิสระ และการคิดสร้างสรรค์ (Empowering Ideas and creative thinking)	สร้างแนวความคิดที่ทรงพลัง คิดนอกกรอบ คิดในมุมมองใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และ นำความคิดดังกล่าวไปสู่ปฏิบัติจริงจนเป็นผลสำเร็จ

สมรรถนะ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๓. การปฏิบัติงานและสร้างงาน คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเ่ในงาน เพื่อยกระดับการทำงานที่แสดงให้เห็น ถึงความประณีตและความเป็นมือ อาชีพ (Passion-driven Performance)	๑. การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และสร้างงาน คุณภาพ ยกย่องการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความ ประณีตและความเป็นมืออาชีพ ๒. กำหนดเป้าหมายของผลงานไว้ให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ปกติ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และพยายาม ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ด้วยความเสียสละ อดทน และมุ่งมั่นด้วยจิตสำนึกแห่งคุณภาพและความรับผิดชอบ ๓. ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการ ดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นจนเกิดผลงานที่เป็นเลิศตามที่กำหนดไว้ ๔. เพิ่มระดับมาตรฐานของคุณภาพของผลงานอย่างเป็น พลวัตร และพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ ตามพลวัตรที่เปลี่ยนไป ๕. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในศาสตร์ที่ เป็นวิชาชีพของตนและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จนมีความ เชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ตามสายงาน
๔. การคิดเชิงออกแบบเพื่อการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่และแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ (Design thinking)	สามารถจัดการความรู้จากหลาย ๆ สาขาจนเกิดองค์ความรู้ แล้วนำเอาองค์ความรู้ดังกล่าวไปสร้างความคิดเชิง จินตนาการ และนำเอาความคิดเชิงจินตนาการดังกล่าวลงสู่ การปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบจนเกิดเป็นนวัตกรรม หรือ วิธีการแก้ไขปัญหาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
๕. การตระหนักรู้ถึงการจัดลำดับ ความสำคัญและการสนองตอบต่อ ภาวะเร่งด่วนอย่างทันท่วงทีเพื่อความ อยู่รอดอย่างยั่งยืน (Sense of priorities and urgency)	ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและภาวะความเร่งด่วนของแต่ละ ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย และ สามารถปฏิบัติภารกิจที่อยู่ใน ความรับผิดชอบให้ สำเร็จบนพื้นฐานของความสำคัญและ ความเร่งด่วนของแต่ละภารกิจ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

สมรรถนะ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๖. การมีทักษะใหม่ที่จำเป็น (New Skills)	๑. สามารถประมวลผลข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์ แปลความหมาย และจัดให้เป็นชุดข้อมูลซึ่งพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๒. สามารถจัดการความคิดในการรับรู้ข้อมูล ด้วยการจัดลำดับ เลือกสรรข้อมูลหรือสารสนเทศที่มีความสำคัญออกมาจากข้อมูลจำนวนมาก และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวกับข้อมูลสารสนเทศเดิมให้เกิดความรู้ใหม่ให้เป็นประโยชน์ได้จริง ๓. ความสามารถในการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เข้าใจในเนื้อหา และเชื่อมโยง ไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง โดยไม่ติดยึดอยู่กับศาสตร์หนึ่งศาสตร์ใดโดยเฉพาะ ๔. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ๕. มีทักษะการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๗. การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน ด้วยการลงมือปฏิบัติและรู้จริงในสิ่งที่ทำ (Professional by hands)	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงและรู้จริงในสิ่งที่ทำ