รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ประชาสัมพันธ์แห่งชาติ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ในสภาการศึกษา

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
กศจ.นครสวรรค์

อุปนายกสมาคม
ห้องสมุดแห่งประเทศไทย

ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประธานที่ปรึกษา
สวนดุสิตโพล

โครงการ "การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560" ในกิจกรรมที่ 10
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (สายสนับสนุน)

อยู่สวนดุสิตอย่างมีคุณค่า

วันอังคารที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2560 เวลา 10.45-12.15 น.

ณ ห้องปิ่นน้อย ชั้น 4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สังเคราะห์สภาพอุดมศึกษาในปัจจุบัน

สภาพอุดมศึกษา	โอกาส	อุปสรรค
1. สังคมสูงวัย	• มีกลุ่มผู้เรียนหลากหลายช่วงวัยมากขึ้น • พัฒนาหลักสูตรรองรับสังคมสูงวัย • พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น • พัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม หรืองานวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงวัย	• กลุ่มผู้เรียนอายุ 18-22 ปี มีจำนวนลดลง • สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลง
2. จำนวนมหาวิทยาลัยที่ล้นตลาด	• เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต • มองหาแนวทางพัฒนาหลักสูตรที่มีความแตกต่าง • สร้างอัตลักษณ์และภาพลักษณ์ที่มีความโดดเด่น	• บุคลากรมีจำนวนมากเกินกว่าภาระงานที่มี • การแข่งขันสูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งผู้เรียน • สถาบันอุดมศึกษาอาจต้องปิดตัวหรือควบรวมกัน
3. นักศึกษาเรียนต่อในต่างประเทศได้ง่ายขึ้น	• เปิดหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ • ขยายวิทยาเขตในต่างประเทศ • สร้างเครือข่ายด้านการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	• สถาบันอุดมศึกษาไทยเกิดความเสียเปรียบในหลากหลายด้าน เช่น ชื่อเสียง หลักสูตร • เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น
4. ทิศทางการผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับตลาด	• พัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษาให้เอกชนเข้าร่วม • แสวงหาพันธมิตรหรือหุ้นส่วนในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	• บัณฑิตมีโอกาสตกงานสูง • บัณฑิตไม่สามารถทำงานได้ตามความชำนาญ/สาขาที่จบ
5. เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว	• สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน • สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา	• อาจไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้ • แบกรับต้นทุนด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น

“อุดมศึกษายุคดิจิทัล” สิ่งที่บุคลากรต้องเผชิญ

Internet of Things (IoT)	• อินเทอร์เน็ตจะเข้ามามีบทบาทต่อการทำงานภายในมหาวิทยาลัย ทั้งการสื่อสารภายในองค์กร วิธีการทำงาน และสถานที่ทำงาน
Digital Workplace & Mobile Technology	• สถานที่ทำงานดิจิทัลและเทคโนโลยีมือถือเติบโตอย่างรวดเร็วและเข้ามาเปลี่ยนโลกการทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งคนในอุดมศึกษาต้องพยายามปรับตัวให้ทัน
Weisure Time	• จะเข้ามาแทนที่ Work-life Balance (WLB) คือ งานมหาวิทยาลัยกับงานส่วนตัวไม่มีเส้นแบ่งที่ชัดเจน (“Weisure” = Work + Leisure)

เริ่มต้น “ปฏิบัติงาน” ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร? ให้มีคุณค่า

1. ความเข้าใจร่วมกัน (Understanding)

- นโยบาย ทิศทาง และบริบทอุดมศึกษา
- พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์
- ความเป็นมา โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร
- ความต้องการภาครัฐ และภาคเอกชน

2. การเคารพและยอมรับความแตกต่าง (Respect & Acceptance)

- เพศสภาพ อายุ
- ศาสนา เชื้อชาติ
- ความรู้ ความสามารถ

3. การแบ่งปัน (Sharing)

- ข้อมูล ความรู้ สารสนเทศ
- ทรัพยากร

คุณค่า & มูลค่าของ “คนทำงาน” แบบสวนดุสิต

เข้าใจตัวตน
“คนการเรือน”
ได้แก่ ความสงบ
ความเรียบร้อย
และความงดงาม

เป็นผู้นำที่เก่ง ดี
มีวิสัยทัศน์

เป็นบุคลากรมีคุณภาพ
เป็นที่ยอมรับ

สร้างบรรยากาศ
การทำงานที่ดี เป็นมิตร

เคารพนับถือกัน
ตามอาวุโส
“แบบพี่แบบน้อง”

สั่งสมความเชี่ยวชาญ
จากอดีต ปัจจุบัน
สู่อนาคต

มีบุคลิกภาพที่ดี สง่างาม
รู้กาลเทศะ

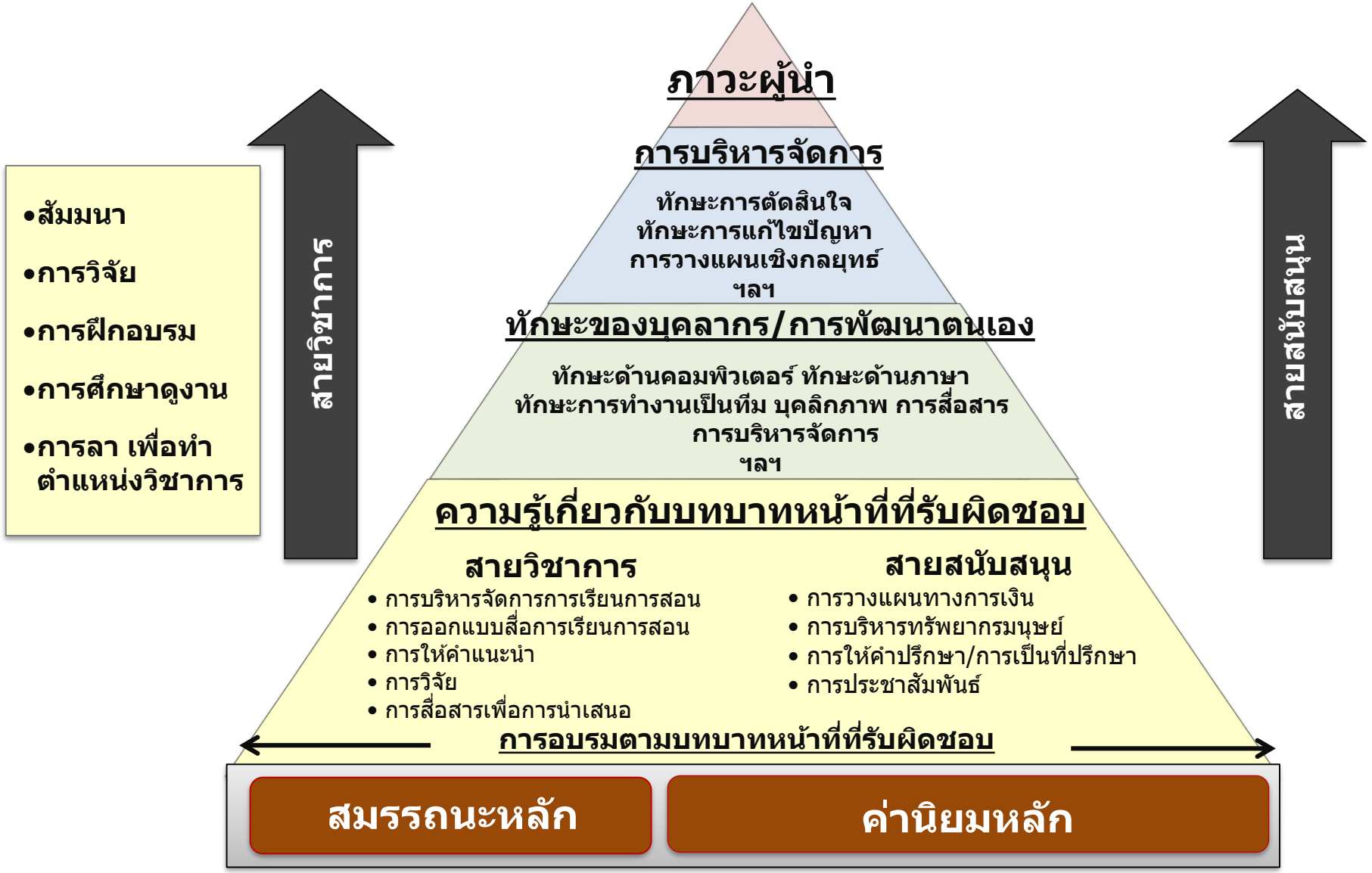
ทุกคนอยู่ร่วมกัน
อย่างเป็นระบบ

สังเคราะห์จาก : “สวนดุสิต” จาก “อดีต” ถึง “ปัจจุบัน” 2560

“สวนดุสิต” ต้องการคนทำงานแบบไหน?

มุ่งมั่นเรียนรู้	ปรับตัว	ริเริ่ม สิ่งใหม่	ทำงานเป็นทีม	แบ่งปันข้อมูล
เอาใจใส่ คุณภาพ	มุ่งมั่นเพื่อ ความสำเร็จ	อ่อนน้อม ถ่อมตน	วางแผน การทำงาน	รู้จักบริหารเวลา
พร้อมรับ การ เปลี่ยนแปลง	เชื่อมั่นในผู้นำ และเพื่อน ร่วมงาน	ทุ่มเท อดทน	ใส่ใจ รายละเอียด ของงาน	ภูมิใจในองค์กร
สนับสนุนองค์กร	มีระเบียบวินัย	พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	เรียนรู้จาก มืออาชีพ	ไม่ยึดติดกับ รูปแบบการ ทำงาน
รักษาสัญญาต่อ ตนเองและผู้อื่น	กล้า ยอมรับผิด	รับผิดชอบ	ทำทุกบทบาท หน้าที่ให้ดีที่สุด	เรียนรู้งานเร็ว “รู้ทาง” เจ้านาย

พัฒนาตนเองอย่างไร?
ให้ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ที่ "สวนดุสิต"



กรณีศึกษา : กรอบสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยนอตติ้งแฮม

กลุ่มสมรรถนะ (Five Competency Groups)	สมรรถนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Competencies)
1. ความสำเร็จและการส่งมอบ (Achieving and delivery)	• แรงขับเพื่อผลลัพธ์ • การให้บริการลูกค้า/ผู้รับบริการ • การมุ่งเน้นคุณภาพ • ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
2. ประสิทธิผลส่วนบุคคล (Personal effectiveness)	• การวางแผน การจัดการ และความยืดหยุ่น • ความมั่นใจและการควบคุมตนเอง • การแก้ไขปัญหาและความริเริ่ม • การแสวงหาข้อมูลสำคัญ
3. การทำงานร่วมกัน (Working together)	• การสื่อสารที่ชัดเจน • การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง • ความร่วมมือทำงานกับผู้อื่น • การสร้างอิทธิพลและความสัมพันธ์
4. การคิดและนวัตกรรม (Thinking and innovation)	• นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ • ความคิดรวบยอดและความคิดเชิงกลยุทธ์
5. การจัดการ การนำ และการพัฒนาผู้อื่น (Managing, leading and developing others)	• การจัดการและการนำทีม

ที่มา : https://www.nottingham.ac.uk/hr/guidesandsupport/performanceatwork/pdpr/pdpr-behavioural-competency-guide/competency-framework.aspx