

การวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

สมรรถนะ	มาตรฐาน หัวหน้า งาน	1	2	3	4	5	6	ช่อง ว่าง	มาตรฐาน น ทั่วไป	7	8	9	10	11	12	13	ช่อง ว่าง
		Gap	Gap	Gap	Gap	Gap	Gap			Gap	Gap	Gap	Gap	Gap	Gap		
<b>สมรรถนะหลัก</b>																	
1. บริการที่ดี	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
2. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
3. การทำงานเป็นทีม	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
4. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
<b>สมรรถนะตามลักษณะงาน</b>																	
1. ความเข้าใจข้อแตกต่างทาง วัฒนธรรม	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
2. ความเข้าใจผู้อื่น	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
3. การดำเนินการเชิงรุก	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
4. การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
5. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0

สมรรถนะ	มาตรฐาน หัวหน้า งาน	1	2	3	4	5	6	ช่อง ว่าง	มาตร ฐาน ทั่วไป	7	8	9	10	11	12	13	ช่อง ว่าง
6. การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3	3	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0
สมรรถนะทางการบริหาร																	
1. วิสัยทัศน์	2	2	2	2	2	2	2	0									
2. สภาวะผู้นำ	2	2	2	2	2	2	2	0									
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	2	2	2	2	2	2	2	0									
4. การสอนงานและการ มอบหมายงาน	2	2	2	2	2	2	2	0									
5. ศักยภาพเพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน	2	2	2	2	2	2	2	0									
6. การควบคุมตนเอง	2	2	2	2	2	2	2	0									

\* หมายเหตุ Gap = ระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง - ประเมินตนเอง

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ตามตารางแบบวิเคราะห์ Gap ของบุคลากรกองนโยบายและแผน พบว่า

ลำดับที่ควรพัฒนา	สมรรถนะ	คำอธิบาย
<b>สมรรถนะหลัก</b>		
1	บริการที่ดี	บุคลากรมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อรักศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
3	การทำงานเป็นทีม	บุคลากรกองนโยบายและแผนควรพัฒนาในด้านความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม
4	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	บุคลากรควรพัฒนาความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
5	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บุคลากรมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน