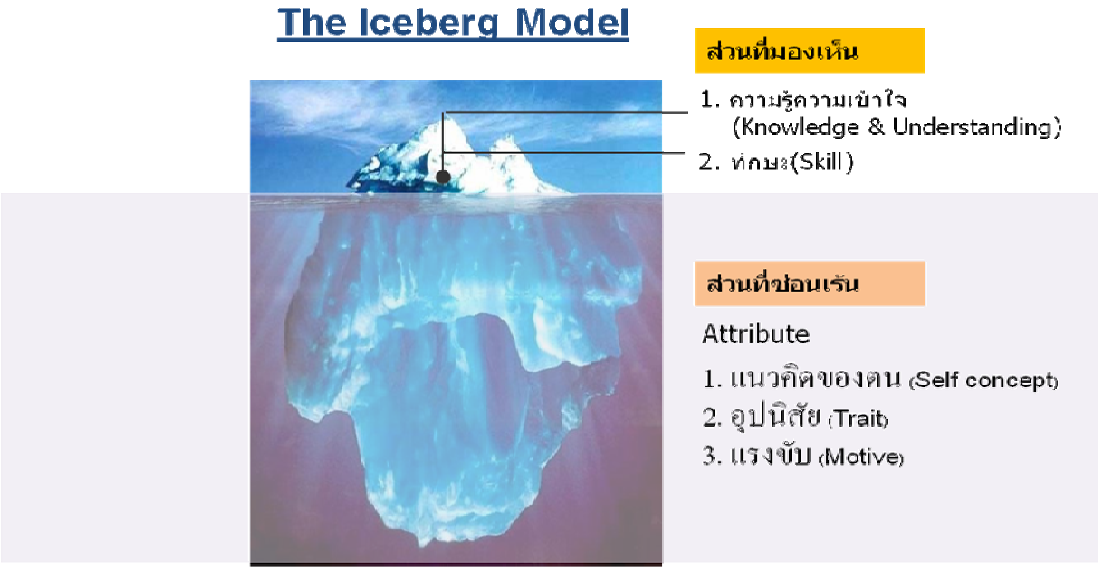
Competency (ตอนที่ 1)

ตอน Competency **คืออะไรกันแน่?**

การพัฒนาตนเองก็คือ การพัฒนาตนเองให้ตรงจุดหรือตรงกับความสามารถที่หัวหน้างานคาดหวังจากเรา แน่นอนว่าคงหนีไม่พ้นคำว่า "Competency" ... อยากรู้กันแล้วสิว่าคำนี้คืออะไรกันแน่.....

ขออธิบายแบบง่าย ๆ ก็คือ Competency หมายถึงสมรรถนะ ความสามารถ หรือศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งองค์การจะต้องกำหนดก่อนว่าต้องการคนที่มีสมรรถนะแบบไหนที่ตรงกับตำแหน่งงานและงานที่รับผิดชอบ พบว่า Competency มีองค์ประกอบที่สำคัญแบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่



<u>ส่วนที่มองเห็น</u> – เป็นองค์ประกอบที่สามารถมองเห็นได้ชัดถ้าเปรียบกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) จะเป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำที่สามารถมองเห็นได้ง่ายและสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ง่ายเช่นเดียวกัน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge & Understanding) และทักษะ (Skill)

<u>ส่วนที่ซ่อนเร้น</u> – หากเปรียบกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) จะเป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำที่สามารถมองเห็นได้ยากและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ยาก ประกอบด้วยคุณลักษณะภายใน (Attribute) ที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดของตน (Self concept) อุปนิสัย (Trait) และแรงขับ (Motive) ซึ่งส่วนที่ซ่อนเร้นเป็นส่วนที่สำคัญที่หัวหน้างานจะต้องใส่ใจและพยายามหาวิธีการพัฒนาส่วนนี้ให้เกิดขึ้น

และเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยง่ายขอยกตัวอย่างง่ายๆ และเป็นเรื่องใกล้ตัว – ลองคิดดูว่านักร้องที่มีผลงานดีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปนั้นต้องมีสมรรถนะแบบไหน ... ถ้าคิดไม่ออกขอให้คิดถึงกรอบของ K (Knowledge) , S (Skill) และ A (Attribute) – สมรรถนะของนักร้องที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับดนตรี (K) ทักษะการร้องเพลง (S) ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (S) การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ (A) การมีมนุษยสัมพันธ์ดี (A)

สำหรับในครั้งหน้า เราจะได้ทราบว่าบุคลากรใน รฟม. จะต้องมี Competency อะไรบ้าง

กองพัฒนาบุคลากรและระบบงาน

ข้อมูล : ดร.อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์