

Competency (ตอนที่ 4)

ตอน : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

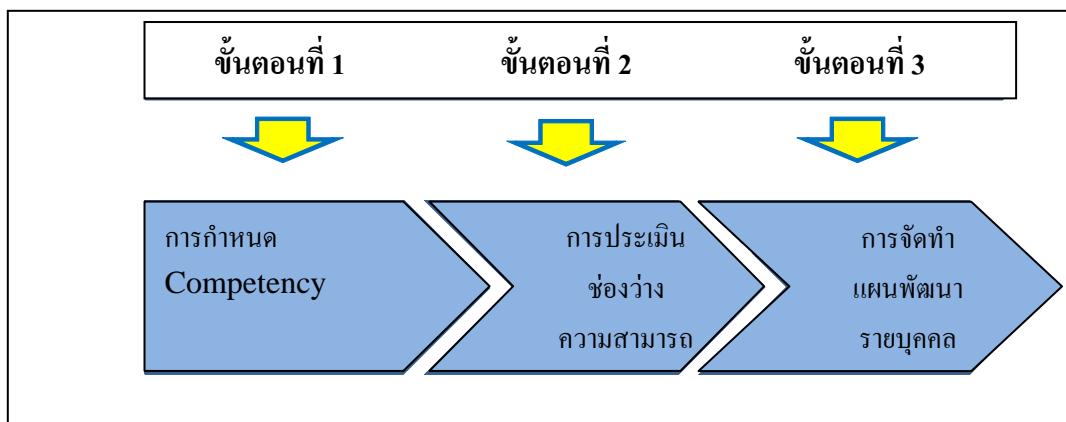
Competency Competency ต้องพิทพว

มีช่ทำ แล้วเห็นพาลุนันท์

Competency ... เครื่องมือนี้เป็นสิ่งดี

แต่ต้องมี... การใช้ต่อ.... อย่างจริงจัง

บทความฉบับที่แล้ว ได้เน้นถึงประโยชน์ของการจัดทำความสามารถ หรือ Competency ที่รพม. กำหนดขึ้น และหนึ่งในประโยชน์ของการจัดทำความสามารถก็คือ การนำไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งขอแนะนำขั้นตอนง่ายๆ ของการพัฒนา เพื่อให้พวกเราชาวรพม. จำได้ง่ายขึ้น ดังต่อไปนี้



ขั้นตอนที่ 1 – การกำหนด Competency เป็นการกำหนดความสามารถที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากบุคลากรในรพม. เป็นเกณฑ์ที่จะใช้เพื่อการประเมินความสามารถปัจจุบันว่าพนักงานคนนั้นมีความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้ Competency ที่กำหนดขึ้นของรพม. แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถด้านบริหาร (Managerial Competency) ความสามารถของหน่วยงาน (Functional Competency) และความสามารถของตำแหน่งงาน (Technical Competency)

ขั้นตอนที่ 2 – การประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) หมายถึงการวิเคราะห์ว่าพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาดูแลรับผิดชอบนั้นมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปไปตามที่ต้องการหรือไม่ โดยการนำเกณฑ์หรือปัจจัยที่คาดหวัง (What should be) เปรียบเทียบกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงของพนักงาน (What is) ผลการประเมินมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. **ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง** แสดงว่า พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นไปตามพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ (Meet Target)

2. **ผลลัพธ์มากกว่าค่าเป้าหมายที่คาดหวัง** แสดงว่า พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงานมีมากกว่าพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง หมายถึง พนักงานคนนั้นมีจุดแข็ง (Strength) ในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว

3. **ผลลัพธ์น้อยกว่าค่าเป้าหมายที่คาดหวัง** แสดงว่าพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงานมีน้อยกว่าพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง นั่นหมายถึง พนักงานคนนั้นมีจุดอ่อน (Weakness) ในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3 – การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) หมายถึงแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากร เป็นหนึ่งในแผนงานที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดเตรียมไว้สำหรับพัฒนาผลงานของพนักงาน โดยการเลือกความสามารถที่ต้องพัฒนาไม่เกิน 3 ข้อต่อ 1 ปี เพื่อนำมาคิดหาวิธีการพัฒนาความสามารถที่คัดเลือกขึ้นโดยนำวิธีการพัฒนาด้วยเครื่องมือต่างๆ มาใช้ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

กองพัฒนากุศลกรและระบบงาน

ข้อมูล : ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์