

สมรรถนะหลัก

(Core Competency)

5 รายการสมรรถนะ

รายการที่ 1 การเปลี่ยนแปลง (Changing)

คำจำกัดความ การแสวงหาและติดตามความรู้ข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ โดยนำมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้กับองค์กร และนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพของตนเองและสมาชิกในทีม รวมทั้งการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

| ระดับ ความเชี่ยวชาญ | คำอธิบาย |
|------------------------|--|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ติดตามข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกหน่วยงาน 2) เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ปรับพฤติกรรมหรือพัฒนาแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงาน |
| 2 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของตนเองและของสมาชิกในทีมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและเข้ากับยุคดิจิทัล 2) ให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีมและผู้อื่นในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น |
| 3 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 2 <ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 2) ร่วมมือกับบุคคลอื่นในการกำหนดแผนงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) นำความรู้ เทคโนโลยีและข่าวสารใหม่ๆ มาปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น |
| 4 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 3 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ผลักดันให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการวางแผนและเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง และกำหนดวิธีวัดผล วิเคราะห์และประเมินผลสำเร็จที่เกิดขึ้น 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำผู้อื่นให้สนใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง 3) ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการทำให้สมาชิกในทีมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น |
| 5 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้นำในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และองค์ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 3) บูรณาการการเปลี่ยนแปลงเข้ากับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

รายการที่ 2 คุณธรรม จริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ ปฏิบัติตามภารกิจหลักขององค์กรด้านการส่งเสริมและพัฒนาป่าเศรษฐกิจ อนุรักษ์ และบริหารช้างไทย ความภาคภูมิใจ เชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร เสียสละ ทุ่มเทก่าลังกาย กำลังสติปัญญา ประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้ง ตามกฎหมาย หลักคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณของพนักงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย ในการปฏิบัติงาน พึงทักษะผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจขององค์กร บรรลุเป้าหมาย

| ระดับ ความเชี่ยวชาญ | คำอธิบาย |
|------------------------|--|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัย 2) แสดงความคิดเห็นของตัวเองตามหลักวิชาชีพออย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา 3) มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจหลักขององค์กร และสามารถอธิบายถึงขอบเขต ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานขององค์กรได้ |
| 2 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) มีความเชื่อมั่นในองค์กรรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เช่น ประหยัดทรัพยากร หรือใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า 2) มีสัจจะเชื่อถือได้ รักษาวิชา ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง 3) มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานของ อ.อ.ป. อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนเองและหน่วยงานบรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของหน่วยงาน |
| 3 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 2 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน 2) เสียสละความสุขความพึงพอใจส่วนตน โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ |
| 4 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 3 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ 2) ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความไม่พึงพอใจหรือเสียผลประโยชน์ |
| 5 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม 2) ดำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจพนักงาน เพื่อรวมพลังในการปฏิบัติภารกิจใหญ่น้อยของ อ.อ.ป. ให้บรรลุผล 4) ประพฤติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ |

รายการที่ 3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ มีความรอบรู้ในงาน ร่วมมือและตั้งใจที่จะทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในทีมงานและหน่วยงานในองค์กร และมีความสามารถในการประสานงาน ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

| ระดับ ความเชี่ยวชาญ | คำอธิบาย |
|------------------------|---|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม 2) รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม 3) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมบ้างบางครั้ง |
| 2 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างความสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี 2) มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม 3) กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง |
| 3 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 2 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) มีความรอบรู้ในงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนงานประสบความสำเร็จ 2) ประมวลผลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม 3) ประสาน ส่งเสริมความร่วมมือและสัมพันธภาพอันดีในทีม ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน ช่วยเหลือทีมจนเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน |
| 4 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 3 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) ยกย่อง กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ 2) สอนสมาชิกให้ทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จได้ 3) สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและเสนอแนะวิธีแก้ไข |
| 5 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีมงานโดยเข้าร่วมเป็นตัวแทนเพื่อเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร 2) ติดตามประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง 3) สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับทีมงานอื่นทั้งภายในและนอกองค์กร 4) คลี่คลายข้อขัดแย้งในทีม สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความสามัคคี ให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในทีมงาน |

รายการที่ 4 การประสานงานผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Cooperation)

คำจำกัดความ มีความตั้งใจและมีทักษะในการประสานงาน ร่วมปฏิบัติงาน เรียนรู้และเข้าใจบุคคลอื่น/ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องติดต่อประสานงาน โดยสื่อความด้วยการชักจูง โน้มน้าว ด้วยวิธีการต่างๆให้บุคคลอื่นเกิดความประทับใจและให้การสนับสนุนความคิด เพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จของงาน ตลอดจนการบริหารความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม เข้าใจ ให้เกียรติ และยอมรับในคุณค่าของผู้ที่ต้องประสานงาน เพื่อให้เป็นองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

| ระดับความเชี่ยวชาญ | คำอธิบาย |
|--------------------|---|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1) มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักของการดำเนินงานของ อ.อ.ป. และเข้าใจถึงบทบาทของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่องานของ อ.อ.ป. 2) สามารถระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวกับภาระงานของตนเองและสามารถที่จะปฏิบัติต่อกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่ม ได้อย่างเหมาะสม ตามขอบเขตหน้าที่ของตน |
| 2 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) สามารถปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียให้สามารถลดผลกระทบหรือขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับ อ.อ.ป. |
| 3 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 2 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการให้เกิดการยอมรับและสร้างความประทับใจ เพื่อสนองความสัมพันธ์ที่ดี 2) สามารถเสนอแนะแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสีย จนหน่วยงานประสบผลสำเร็จ |
| 4 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 3 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) สามารถให้คำแนะนำต่อผู้บริการที่มีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางในการประสานประโยชน์ในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ที่มีการขัดแย้งผลประโยชน์สูง 2) สามารถประสานผู้มีส่วนได้เสียจนได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานตามภารกิจของ อ.อ.ป. |
| 5 | สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1) มีวิสัยทัศน์จนสามารถกำหนดกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับนโยบายของภาครัฐและเอกชน 2) สามารถสร้างแนวทางในการบริหารความเสี่ยงในการลดผลกระทบจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสนับสนุนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของ อ.อ.ป. |

รายการที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีบรรลุผลสัมฤทธิ์ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย โดยมีการวางแผน วิเคราะห์และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

| ระดับ ความเชี่ยวชาญ | คำอธิบาย |
|------------------------|---|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1) พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 2) มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถส่งงานหรือข้อมูลได้ตามกำหนดเวลา 3) แสดงออกว่าต้องการปฏิบัติงานให้ได้ดีขึ้นหรือแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อประสบพบเห็นเหตุที่ก่อให้เกิดการสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน |
| 2 | <p>สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดเป้าหมายหรือขั้นตอนในการทำงานของตนเองให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2) ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน 3) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ |
| 3 | <p>สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เสนอแนะและปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) เสนอหรือทดลองวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม |
| 4 | <p>สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการวางแผนการทดแทนและประเมินความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ประหยัดและมีประสิทธิภาพ จนทำให้งานประสบผลสำเร็จ 2) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด |
| 5 | <p>สมรรถนะในระดับความเชี่ยวชาญที่ 4 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ตัดสินใจ แยกแยะระดับความสำคัญของงานต่าง ๆ โดยมีการพิจารณาผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น (เช่น พิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับต้นทุนหรือรายจ่ายที่ต้องเสียไป) 2) บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร |