



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
เรื่อง การกำหนดสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ให้ความสำคัญกับการนำระบบ “สมรรถนะ” (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ทั้งในระบบการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กำหนด และความสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งได้ประกาศใช้แล้วเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2553

บัดนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) สำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2555 และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2555 เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ด้าน (LEADER) ดังต่อไปนี้

Leadership Skills Management	การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ
Executive Strategic Vision	วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์
Accomplished Change Management	การบริหารการเปลี่ยนแปลง
Dynamic Creativity Management	การบริหารความคิดสร้างสรรค์
Effective Staff Development	ทักษะการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
Risk Management	การบริหารความเสี่ยง

ทั้งนี้ สมรรถนะแต่ละด้านประกอบด้วย นิยาม ระดับ และคำอธิบาย ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้ มหาวิทยาลัยจะใช้สมรรถนะที่กำหนดดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

(ศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิมล บุญยโสภณ)  
อธิการบดี

**นิยาม ระดับ และคำอธิบายสมรรถนะทางการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**

(ก) สมรรถนะหลัก 6 ด้าน (LEADER) ได้แก่

**1. การบริหารทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills Management)**

นิยาม : มีทักษะความเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถในการตัดสินใจและสร้างทีมงานได้ โดยมีความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน นำเสนอความคิดเห็นที่สมาชิกในทีมให้การยอมรับ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมแสดง ความคิดเห็นตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการทำงานและแก้ไขความขัดแย้งได้

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
ระดับ 1	<p><b>แสดงออกถึงการมีทักษะความเป็นผู้นำ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการทำงานของหน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย</li> <li>- มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การทำงานของหน่วยงาน</li> <li>- มีความสามารถในการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความคิด คำพูด และการกระทำของตนเอง</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างทีมงานได้และมีความสามารถในการตัดสินใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมในหน่วยงานได้</li> <li>- โน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับฟังและให้ความร่วมมือในโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น</li> <li>- แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล</li> <li>- สามารถตัดสินใจบนหลักการความถูกต้องยุติธรรมสอดคล้องกันทั้งเหตุและผล</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีความรับผิดชอบรวมทั้งสามารถกระตุ้นให้ทีมงานแสดงออก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและพร้อมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น</li> <li>- สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตามและพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตาม</li> <li>- กำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสมกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามประเมินผลการทำงานและแก้ไขความขัดแย้งได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตามและประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมพร้อมทั้งให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- จัดสรรการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน</li> <li>- สามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความสามารถ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานให้ตอบสนองนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย</li> <li>- ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานของทีมงานได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น</li> <li>- เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น</li> </ul>