



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency)
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้ความสำคัญกับการนำระบบ “สมรรถนะ” (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ทั้งในระบบการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร ตามที่ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2551 กำหนด และความสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่

มหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2553 และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2553 เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ด้าน (KMUTNB) ดังต่อไปนี้

Knowledge-Based Orientation	ความใฝ่เรียนรู้
Morality and Integrity	คุณธรรมและความซื่อสัตย์
Ultimate Determination	ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน
Team Work	การทำงานเป็นทีม
Notice of Organization	จิตสำนึกองค์กร
Based on Continuous Improvement	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ สมรรถนะแต่ละด้านประกอบด้วย นิยาม ระดับ และคำอธิบาย ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้ โดยมหาวิทยาลัยจะใช้สมรรถนะที่กำหนดดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2553

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คันทรส แสนวงศ์)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

**นิยาม ระดับ และคำอธิบายสมรรถนะหลัก ทั้ง 6 ด้าน
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**

(ก) สมรรถนะหลัก 6 ด้าน (KMUTNB) ได้แก่

1. ความใฝ่เรียนรู้ (Knowledge – Based Orientation)

นิยาม : การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมติดตามข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถรวมทั้งทักษะการทำงานของตนเอง ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อร่วมงานและมหาวิทยาลัยโดยรวม

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	<p>มุ่งมั่นเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ</p> <p>1.1 ศึกษาความรู้เพิ่มเติมและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน ในความรับผิดชอบ</p> <p>1.2 เข้าร่วมกิจกรรมหรือ โครงการพัฒนาความรู้และทักษะที่องค์กรจัดขึ้น</p> <p>1.3 ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ มากำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน</p> <p>2.1 สามารถจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในสายงานและนอกสายงาน</p> <p>2.2 สามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆอันเนื่องมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และค้นคว้าความรู้จากภายนอกหน่วยงานและองค์กร</p> <p>2.3 สามารถให้คำแนะนำและ/หรือถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมา</p>
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ตามสถานการณ์</p> <p>3.1 สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยใช้ความรู้ใหม่ๆ</p> <p>3.2 ลงมือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ๆที่ได้จากประสบการณ์และแหล่งความรู้อื่น ๆ จนเกิดความคืบหน้าอย่างเห็นได้ชัด</p> <p>3.3 สามารถเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานโดยอธิบายได้ถึงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องอยู่กับข้อความรู้และประสบการณ์เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างบรรยากาศในการพัฒนาการใฝ่รู้ของทีมงาน</p> <p>4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมงานหรือคนในหน่วยงาน</p> <p>4.2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจนกระทั่งได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>4.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองและหรือทีมงานในรูปแบบของสื่อในรูปแบบต่าง ๆ โดยระบุรายการองค์ความรู้รวบรวมไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ในช่องทางที่ทีมงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย</p>
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างค่านิยมในการใฝ่เรียนรู้ในหน่วยงานหรือองค์กร</p> <p>5.1 ลงมือใช้มาตรการทางการบริหารรวมทั้งทำตัวเป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรเกิดแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.2 สามารถลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานหรือองค์กร</p> <p>5.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาโดยคำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงาน/องค์กรและความเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p>

2. คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Morality and Integrity)

นิยาม : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพ ของคน เพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยเคร่งครัด

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม</p> <p>1.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย</p> <p>1.2 ขอมรับข้อผิดพลาดของตนเองไม่กล่าวโทษผู้อื่น และดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด</p> <p>1.3 แสดงความคิดเห็นของตนเอง ตามหลักวิชาชีพ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ตามหลักวิชาการและมีคุณธรรม</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะที่ 1 และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ และมีสิ่งจะเชื่อถือได้</p> <p>2.1 รักษาความลับ มีสิ่งจะเชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างไรนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง</p> <p>2.2 พูดเตือนให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย</p> <p>2.3 พูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนและทำงานด้วยความซื่อสัตย์</p>
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกล้าที่จะปฏิบัติอย่างถูกต้องและ ยึดมั่นในหลักการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกดดัน</p> <p>3.1 ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน</p> <p>3.2 สอนแนะเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ถึงกรอบหรือแนวทางการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์</p> <p>3.3 ชี้แจงหรือตอบข้อซักถามให้ผู้อื่นทราบถึงผลเสียของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 ยึดถือความซื่อสัตย์และธำรงความถูกต้อง</p> <p>4.1 ขอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่นและดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด</p> <p>4.2 ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจ</p> <p>4.3 ตัดสินใจ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์</p>
5	<p>แสดงสมรรถนะที่ 4 และเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม</p> <p>5.1 นำเสนอหลักการทำงานด้วยความโปร่งใสในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>5.2 คิดหาวิธีการสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นและปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>5.3 ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย</p> <p>แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง หรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต</p>

3. ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน (Ultimate Determination)

นิยาม : ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	มีความพยายามในการทำงาน 1.1 พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง 1.2 มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา 1.3 แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือข้อเสนอแนะอย่างกระตือรือร้น สนใจใคร่รู้
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ 2.1 กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2.2 หมั่นติดตามผลงานและประเมินผลงานของตนโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ 2.3 ทำงานได้ตามผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
3	แสดงสมรรถนะที่ 2 และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3.1 มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 3.2 ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.3 เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น 4.1 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด 4.2 ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง 4.3 นำเสนอผลงานที่โดดเด่น เพื่อพัฒนาหน่วยงานและองค์กรในภาพรวม
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 5.1 ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน 5.2 ดำเนินการเพื่อให้หน่วยงาน/องค์กร และประเทศชาติได้ประโยชน์สูงสุด 5.3 บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน/องค์กร ตามที่วางแผนไว้

4. การทำงานเป็นทีม (Team work)

นิยาม : ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	อธิบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายปฏิบัติหน้าที่ 1.1 ยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร 1.2 อธิบายได้ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานและองค์กร 1.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามแนวทางที่กำหนด
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2.1 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน 2.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 สามารถเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายประสานงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรค 3.1 เข้าร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของทีม / หน่วยงาน 3.2 ประสานงานแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 3.3 ใกล้เคียงแก้ไขปัญหาหรือข้อพิพาทระหว่างสมาชิก
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดเป้าหมาย แผนงานและติดตามตรวจสอบ 4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของทีม / หน่วยงาน 4.2 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้วย 4.3 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานและความสำเร็จของทีมงาน/ หน่วยงาน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจูงใจและประเมินผลงาน 5.1 จูงใจให้สมาชิกเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานเป็นทีมได้ 5.2 ตรวจสอบ และประเมินผลงานของทีมงาน การทำงานภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย 5.3 ยกย่องความสำเร็จในการทำงานให้แก่สมาชิกของทีม / องค์กรทุกคน

5. จิตสำนึกองค์กร (Notice of Organization)

นิยาม : สำนึกความเป็นเจ้าของ ถือว่ามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคน มีความจงรักภักดี มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย ตลอดจนทำนุบำรุงมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	การปฏิบัติตามหน้าที่ในฐานะสมาชิกของมหาวิทยาลัย 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับ 1.2 ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมในงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเพื่อการมีส่วนร่วม 1.3 ตอบข้อซักถามของผู้อื่นถึงภารกิจหลักและการให้บริการอื่นๆของมหาวิทยาลัย
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสำนึกต่อความเป็นเจ้าของบ้าน 2.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ไม่ต้องใช้กฎระเบียบข้อบังคับ 2.2 การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม 2.3 ใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างระมัดระวังและคุ้มค่า
3	แสดงสมรรถนะที่ 2 และสำนึกต่อความเป็นเจ้าของพอสมควร 3.1 การรับอาสาทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม 3.2 รายงานปัญหาต่อผู้บังคับบัญชาทราบและพร้อมจะรับผิดชอบที่จะแก้ไขร่วมกับผู้อื่น 3.3 สอนแนะผู้ได้บังคับบัญชาถึงโครงสร้างหน่วยงาน การดำเนินงานตามภารกิจ กฎระเบียบ และกระบวนการทำงานในปัจจุบัน
4	แสดงสมรรถนะที่ 3 และสำนึกต่อความเป็นเจ้าของสูง 4.1 กระตุ้นผู้อื่นและเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้ที่เสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม 4.2 คาดการณ์ถึงปัจจัยคุกคาม และปัจจัยเสี่ยงในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย 4.3 กำหนดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในองค์กรให้แก่บุคลากร
5	แสดงสมรรถนะที่ 4 และสำนึกต่อความเป็นเจ้าของอย่างเต็มที่ 5.1 ปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเหตุและผลไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดรวมทั้งพร้อมที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้ 5.2 วางแผนและควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5.3 ชี้แจงและตอบข้อซักถามถึงความคืบหน้าในการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยต่อผู้อื่นได้

6. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Based on Continuous Improvement)

นิยาม : มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของคนที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
1	พัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้ 1.1 เข้าใจการทำงานในความรับผิดชอบของตนและชี้แจงขั้นตอนการทำงานหลักและผลที่ได้รับในแต่ละขั้นตอน 1.2 ระบุขั้นตอนหรือขอบเขตงานของตน ที่ต้องปรับปรุง และพัฒนา 1.3 ปรับปรุงขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเบื้องต้นในงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง
2	แสดงสมรรถนะที่ 1 และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของตนได้ 2.1 สามารถระบุกระบวนการและขั้นตอนที่ไม่มีประสิทธิภาพการทำงานของตน รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อการปรับปรุง และพัฒนา 2.2 เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ เทคนิค หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานของตนเองได้ 2.3 เสนอแนะแนวทางที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันได้
3	แสดงสมรรถนะที่ 2 และหาแนวทางใหม่ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม 3.1 เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งวิธีการดังกล่าวยังไม่เคยใช้ในหน่วยงานมาก่อน ด้วยการคิด “นอกกรอบ”หรือคิดแตกต่างจากที่เคยทำ 3.2 ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.3 จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) ในการปฏิบัติงาน
4	แสดงสมรรถนะที่ 3 ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้อื่นปรับปรุงและพัฒนางานของตน 4.1 ส่งเสริมและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานของแต่ละคนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4.2 ชี้แจงประโยชน์และผลดีที่ได้รับจากการปรับปรุงระบบงานได้อย่างชัดเจน 4.3 วิเคราะห์และกำหนดงบประมาณ และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อการนำระบบงานใหม่มาใช้
5	แสดงสมรรถนะที่ 4 และพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน 5.1 ติดตามประเมินผลการนำระบบงานใหม่ๆ มาใช้ 5.2 กำหนดแผนกลยุทธ์ หรือทิศทางในการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว 5.3 เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ให้มีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระดับสากล

(ข) ระดับความคาดหวัง

ได้กำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก	กลุ่มผู้บริหาร ระดับสูง	กลุ่มผู้บริหาร ระดับกลาง	กลุ่มผู้บริหาร ระดับต้น	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มสนับสนุน วิชาการ
	ระดับความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง
K ความใฝ่เรียนรู้	5	4	4	4	3
M คุณธรรมและความซื่อสัตย์	5	5	5	5	5
U ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จ ของงาน	5	5	5	4	3
T การทำงานเป็นทีม	5	5	4	3	3
N จิตสำนึกองค์กร	5	5	4	3	3
B การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	4	4	3	3

หมายเหตุ : คำอธิบายเกณฑ์ในแต่ละระดับให้เป็นไปตามรายละเอียดในข้อ (ก)

คำนิยาม กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี

กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน

กลุ่มผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน
ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

กลุ่มสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับปฏิบัติงานและระดับปฏิบัติการ

(ค) การประเมิน (แก้ไขตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 7/2554 วันที่ 11 กรกฎาคม 2554)

การประเมินระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จะมีการประเมิน 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง จะเป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคลากรประเมินตนเอง

ทั้งนี้ การประเมินในกลุ่มผู้บริหารทุกระดับ มหาวิทยาลัย โดยกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะดำเนินการให้ทั้งหมด สำหรับบุคลากรในกลุ่มวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ มอบให้ส่วนงานดำเนินการ และจัดส่งผลการประเมินให้กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดำเนินการประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปให้หัวหน้าส่วนงานทราบ และมหาวิทยาลัยจะนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมต่อไป

2. การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จะเป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น และนำผลการประเมินสมรรถนะหลักในแต่ละรอบการประเมิน มาจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

(ง) ผลการประเมินที่ได้จะสะท้อนให้ผู้บังคับบัญชา และมหาวิทยาลัยทราบ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป
