



คู่มือสมรรถนะอาจารย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจ (Mission) ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศและชุมชนภาคเหนือ สร้างวิจัยสร้างองค์ความรู้ และบริการวิชาการด้านสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สังคมอุดมปัญญาสุขภาพะ ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และบูรณาการเข้ากับพันธกิจอื่นๆ และการพัฒนาสู่สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มีสมรรถนะสูง เข้มแข็งและมุ่งสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของวิทยาลัยฯ ต้องมีสมรรถนะที่เพียงพอในการขับเคลื่อนพันธกิจของวิทยาลัยฯ ดังนั้นงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา ได้เห็นความสำคัญในจุดนี้ จึงได้จัดทำคู่มือสมรรถนะอาจารย์ นี้ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ ให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการขับเคลื่อนพันธกิจของวิทยาลัย

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ประวัติความเป็นมา	๒
โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	๒
โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	๓
ส่วนที่ ๒ ทิศทางแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๔
วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร	๔
ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์	๕
ส่วนที่ ๓ สมรรถนะบุคลากรสายอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	๖
สมรรถนะหลัก (Core Competency) ๕ ด้านของ ก.พ.	๖
สมรรถนะของอาจารย์ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	๗
ส่วนที่ ๔ เกณฑ์การประเมินสมรรถนะอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	๘
ส่วนที่ ๕ ระบบและกลไกในการประเมินสมรรถนะอาจารย์	๓๘
ส่วนที่ ๖ แบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs)	๔๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา มีความเป็นมาสืบเนื่องจากแผนพัฒนาการสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๒๔) มีแผนจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลเพิ่มในภาคเหนือตอนบนขึ้นที่จังหวัดพะเยา โดยใช้เงินกู้จากธนาคารโลกร่วมกับเงินงบประมาณแผ่นดินจำนวน ๒๙,๐๖๕,๗๖๐ บาท (ยี่สิบเก้าล้านหกหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) สำหรับที่ดินก่อสร้างเดิมเป็นที่ดินที่พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าเฉลิมพลทิฆัมพรได้ประทานให้กับโรงพยาบาลพะเยาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยเริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๒๓ แล้วเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๒๕

พ.ศ. ๒๕๒๕ เริ่มเปิดวิทยาลัยในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๒๕ ได้มีการเปิดดำเนินการรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์รุ่นแรกจำนวน ๘๕ คนและรับนักศึกษาปีละ ๒ รุ่นใช้ระยะเวลาศึกษาจำนวน ๒ ปี

พ.ศ. ๒๕๓๐ ได้เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหลักสูตร และลดการรับนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์เหลือเพียงปีละ ๑ รุ่น หลักสูตรนี้ต่อมาได้มีการพัฒนาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรระดับต้น

พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรใช้ระยะเวลาศึกษา ๔ ปี

พ.ศ. ๒๕๓๕ กระทรวงสาธารณสุขได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการใหม่โดยให้มีการรวมกองที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเข้าด้วยกัน เรียกชื่อใหม่เป็น “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก”

พ.ศ. ๒๕๓๗ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “บรมราชชนนี” เป็นชื่อวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” วิทยาลัยพยาบาลพะเยา จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา”

พ.ศ. ๒๕๓๙ ยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร ระดับต้นซึ่งวิทยาลัยได้ทำการสอนทั้งสิ้น ๑๙ รุ่น

พ.ศ. ๒๕๔๐ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร (ต่อเนื่อง ๒ ปี เทียบเท่าปริญญาตรี) ในปีการศึกษา ๒๕๔๒ ได้มีการพัฒนาหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)

พ.ศ. ๒๕๔๑ ในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยได้ออกประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา ให้รับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๐ เป็นต้นไปและได้เปลี่ยนชื่อหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๔๕ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรบูรณาการ คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๔๕

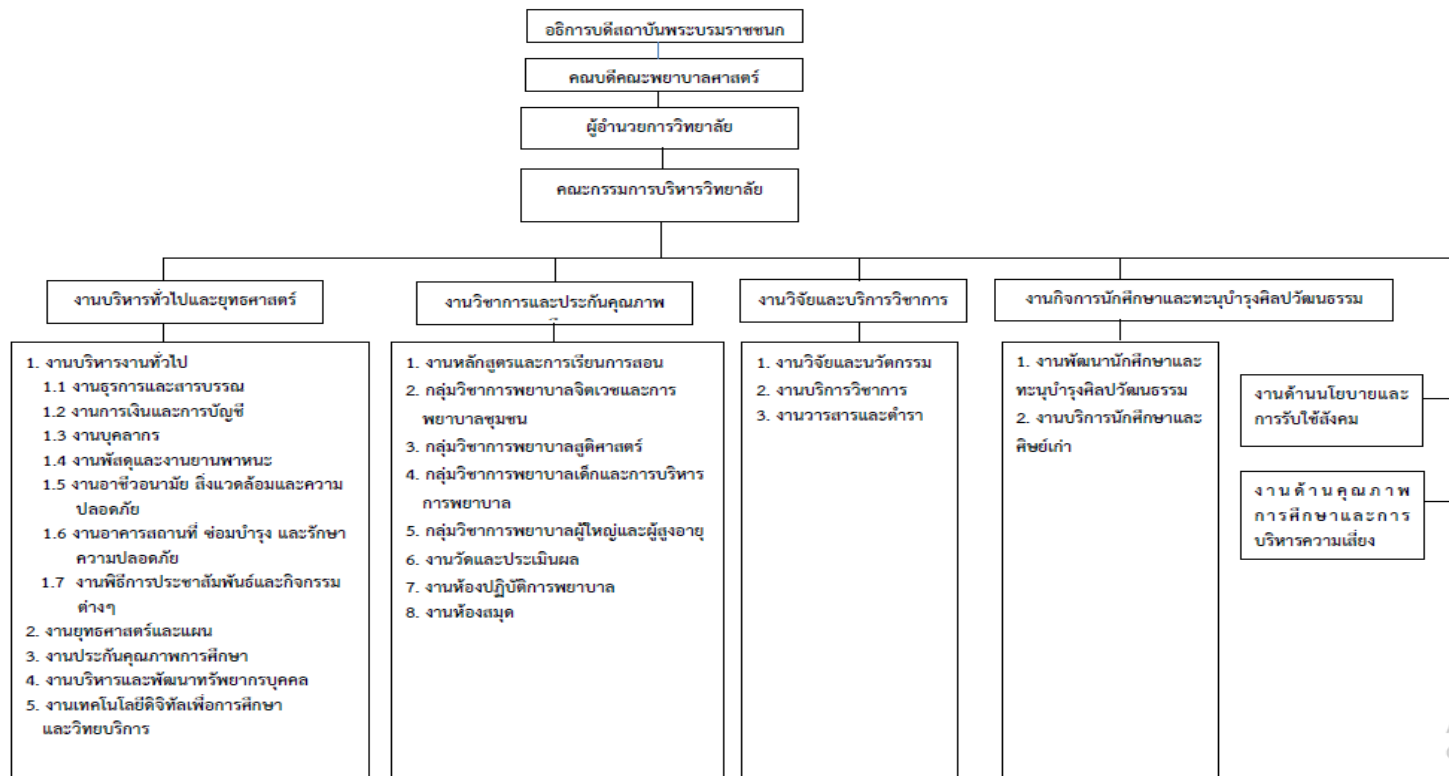
พ.ศ. ๒๕๕๒ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรบูรณาการ (หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๕๕) เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๖)

พ.ศ. ๒๕๕๕ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ เป็น หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๕)

พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๕) เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐)

๑.๒ โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ได้จัดโครงสร้างการบริหารองค์กร ดังนี้



๑.๓ โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ได้จัดโครงสร้างการบริหารองค์กร ดังนี้



ส่วนที่ ๒

ทิศทางแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลที่ขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

พันธกิจ (Mission)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษา โดยมีพันธกิจดังนี้ คือ

๑. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. จัดการศึกษาวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
๓. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
๔. ให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
๕. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
๖. พัฒนาสถาบันสู่สถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลที่ขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชน

สมรรถนะหลักขององค์กร/วัตถุประสงค์

๑. ผลิตบัณฑิตให้มีความโดดเด่นด้านวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม เทคโนโลยี และภาษาสากล สามารถปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัยให้มีมาตรฐาน และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของระบบสุขภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๓. ให้บริการวิชาการตอบสนองกับความต้องการของหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน
๔. บุคลากรของวิทยาลัยและชุมชนมีการพัฒนา ชำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

ค่านิยมขององค์กร (Core value)

มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

๒.๒ ยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic advantage) และประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (แผนยุทธศาสตร์ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๗) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การสร้างกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลสู่ชุมชน

เป้าประสงค์ ๑ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ และอัตลักษณ์บัณฑิต

เป้าประสงค์ ๒ ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการด้านสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านการบริหารจัดการด้านสุขภาวะชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคมอาเซียน

เป้าประสงค์ ๓ มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและ นวัตกรรมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะชุมชนและสังคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๓ เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เสริมสร้างความเข้มแข็งของความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอกเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับสากลด้านบริการวิชาการและให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อสุขภาวะชุมชนและสังคมอาเซียนที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ ๔ เป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการยอมรับ ระดับชาติหรือนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ยกระดับคุณภาพการบริการวิชาการแก่สังคม

เป้าประสงค์ ๕ เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ระดับชาติหรือนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๕ ยกระดับอาจารย์ประจำสู่ความเชี่ยวชาญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๖ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๖ ยกระดับคุณภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาและปรับปรุงวิทยาลัยสู่ Green College

กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ส่วนที่ ๓

สมรรถนะบุคลากรสายอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ ได้กำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการ ดังนี้

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

๓.๑ สมรรถนะ ๕ ด้านของ ก.พ. ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

- การบริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นในความถูกต้อง/คุณธรรมจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิก

๓.๒ สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย

- สมรรถนะที่ ๑ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบอาจารย์มืออาชีพ

นิยาม : เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนและศาสตร์การสอน มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกและใช้สื่อการสอน การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี และอ้างค์ไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

- สมรรถนะที่ ๒ ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรม ในสาขาที่เชี่ยวชาญ และนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์

นิยาม: ความสามารถในการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ การสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน สังคม วิชาชีพและเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- สมรรถนะที่ ๓ สร้างและพัฒนางานบริการวิชาการ แก่บุคลากรสุขภาพ ชุมชน และสังคมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก

นิยาม : ความสามารถบริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชุมชน สังคม ประเทศและสังคมโลกด้วยกระบวนการบริการวิชาการที่เป็นนวัตกรรม ผ่านช่องทางและเทคโนโลยีที่หลากหลาย และด้วยจิตบริการอย่างยั่งยืน

- สมรรถนะที่ ๔ สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ

นิยาม : ความสามารถในการบริหารจัดการบริการวิชาการในรูปแบบเครือข่ายอย่างมีส่วนร่วม ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน สังคม เขตสุขภาพ ระดับชาติ และนานาชาติ โดยใช้ศักยภาพของเครือข่ายในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ข้อคิดเห็น และ ประสพการณ์ รวมทั้งสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายด้วยจิตบริการอย่างยั่งยืน

- สมรรถนะที่ ๕ ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ

นิยาม : การนำความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาลไปให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เป็นรายบุคคล ครอบครัว กลุ่ม หรือชุมชน เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการความเป็นนักวิชาการ การศึกษา การวิจัย และการปฏิบัติการพยาบาล สู่การพัฒนาคุณภาพ การพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในสาขานั้น ๆ

- สมรรถนะที่ ๖ มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิยาม : มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader) คือ สามารถในการนำตนเองโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทีมงาน เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

มีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) คือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือจูงใจ ทำให้บุคคลในองค์กรพัฒนาและตระหนักถึงแนวคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในการเป็นผู้นำทรงอิทธิพล/ผู้นำทางความคิด (Influencer Leader) คือ สามารถวิเคราะห์และสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์รับการเปลี่ยนแปลง จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ สามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ คำเป้าหมาย เพื่อดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัดให้กับองค์กร

- สมรรถนะที่ ๗ มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

นิยาม: เป็นผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม เคารพความแตกต่างระหว่างมุมมองทางจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นและสามารถใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการกับเหตุการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรม

- สมรรถนะที่ ๘ บุรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

นิยาม: การบูรณาการการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม โดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่ต้องปลูกฝังในวิถีชีวิต ส่งเสริมการสืบสานและธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ สิ่งที่ดีงาม ความมีสุนทรีย์และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดในจิตสำนึก มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีของประชาชน

ส่วนที่ ๔

เกณฑ์การประเมินสมรรถนะอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ ด้านของ ก.พ.

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตาม กพ. ว่าด้วย สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ (๕)) ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี • พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง • พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา • มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน • แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น • แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน • ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับการประเมิน.....

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
	ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้นมีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัด - พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจ นั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ - ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อ ภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๒. การบริการที่ดี (Service Mind) คำจำกัดความ : ความตั้งใจ และความพยายาม ของ ข้าราชการในการให้บริการต่อ ประชาชนข้าราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ • ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงาน ต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็วไม่บ่าเบียด ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการ ให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก • ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ให้แก่ผู้รับบริการ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	๒. การบริการที่ดี ระดับการประเมิน.....

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
	ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จน	ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง • ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น • ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ระดับการประเมิน.....

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	• รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน • รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ • สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ • สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง • มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง • สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนใน ส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการ จัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา • บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คำจำกัดความ : การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่าง ถูกต้องเหมาะสมทั้งตาม กฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยา ข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรี แห่งความเป็นข้าราชการ	ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย ข้าราชการ • แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ • รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ • แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ • ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ และรับผิดชอบ • เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง • ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ใน สถานการณ์ที่อาจยากลำบาก • กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อ ความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม • ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่ อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ระดับการประเมิน.....

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิก	ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม • ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน • สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วย • กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม • รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น • ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม • ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ • ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ • ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ • รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวันข้างหน้าให้สำเร็จ	๕. การทำงานเป็นทีม ระดับการประเมิน.....

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ	ระดับการประเมินสมรรถนะ
	ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจ ให้ได้ผลสำเร็จ • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ ให้บรรลุผล	

๔.๒ สมรรถนะตามสายงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

สมรรถนะที่ ๑: มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบอาจารย์มีอาชีพ

นิยาม : เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนและศาสตร์การสอน มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกและใช้สื่อการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี และดำรงค่าวัชจริยบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
องค์ความรู้ (Knowledge)			
๑.๑ ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน		๓	
๑	จัดเตรียมสาระความรู้ที่สำคัญและทันสมัยเพื่อจัดการเรียนรู้		
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. อธิบายแนวคิดและหลักการสำคัญของวิชาที่สอนพร้อมทั้งการประยุกต์ใช้ ๒. จัดลำดับเชื่อมโยงหัวข้อได้อย่างเป็นระบบ		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. ติดตามองค์ความรู้ที่ทันสมัย วิเคราะห์และนำมาใช้อย่างเหมาะสม ๒. ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. ประเมินแนวคิดหลักการสำคัญในศาสตร์ของตน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๒. เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์ของตนกับศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ความรู้ในศาสตร์ของตนแก่อาจารย์ในองค์กร		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. สร้างองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์การสอน ๒. คัดการณ์หรือประเมินทิศทางความก้าวหน้าของศาสตร์ที่สอน ๓.		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๑.๒ ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้		๓	
๑	มีความรู้ความเข้าใจศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้		
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. อธิบายจิตวิทยาการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ๒. ระบุวิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผลการเรียนรู้ และกลุ่มผู้เรียน		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. วิเคราะห์ภูมิหลังและศักยภาพของผู้เรียนเพื่อนำไปออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ๒. แนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลแก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. ประเมินวิธีจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ๒. บูรณาการการจัดการเรียนการสอนระหว่างวิชา หรือศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. ถ่ายทอด หรือให้คำปรึกษา หรือชี้แนะวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลแก่อาจารย์ในองค์กร		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. สร้างความรู้ หรือนวัตกรรมในศาสตร์การสอน และการจัดการการเรียนรู้ หรือถ่ายทอดหรือให้คำปรึกษา หรือชี้แนะวิธีการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลในระดับชาติหรือนานาชาติ		
สมรรถนะ (Competencies)			
๒.๑ ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ		๓	
๑	ร่วมออกแบบรายวิชาและร่วมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. ออกแบบกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ ๒. ประสานงานกับผู้ร่วมสอนในรายวิชา (ถ้ามี) ในการออกแบบการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. ประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ใน สาขาวิชาหรือหน่วยงาน		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในต่าง สาขาวิชา หรือเป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยี การเรียนรู้ในต่างสาขาวิชา หรือสถาบันอื่นนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้ พัฒนาขึ้นไปใช้		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. เป็นผู้นำการออกแบบการเรียนรู้ในต่างศาสตร์ ๒. เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ใน ต่างศาสตร์		
๒.๒ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		๓	
๑	ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐาน		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ๒. จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา ผลการเรียนรู้ และระดับของผู้เรียน ๓. ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ๔. พิจารณานำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ๕. ประสานงานการจัดการเรียนรู้กับผู้ร่วมสอน (ถ้ามี) อย่างมีประสิทธิภาพ		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. กำกับดูแลและติดตามพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ๒. ใช้นวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. แนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน ๔.		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. ทำงานวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และนำผลมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. ผลักดันให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หรือเป็นผู้นำหรือผู้สร้างนวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ		
๒.๓ เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนกสนเรียนรู้ของผู้เรียน		๓	
๑	ร่วมสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. จัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน ๒. ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ๒. วินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน และช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. จัดการเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง หรือในพื้นที่จริง ๒. ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับหลักสูตร		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือเป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ		
๒.๔ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		๓	
๑	มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. ประเมินความก้าวหน้า (formative) และประเมินผลสรุป (summative) โดยเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ๒. สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. เลือกวิธีและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้ ๒. ประเมินวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ๓. เป็นผู้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือเป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ		
ค่านิยม (Values)			
๓.๑ การพัฒนาตนเองในวิชาชีพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง		๓	
๑	มีแผนการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอาจารย์		
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน ๒. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. เป็นพี่เลี้ยงและผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในองค์กร		

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่คาดหวัง	ระดับการประเมินสมรรถนะ
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. มีส่วนร่วมและอุทิศตนให้กับการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือเป็นผู้ชี้แนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับชาติ หรือนานาชาติ		
๓.๒ อารังไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์		๓	
๑	มีความรู้ความเข้าใจจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์		
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ ๑. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร		
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ ๑. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน		
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑. เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ ในองค์กร		
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑. มีส่วนร่วม อุทิศตน และเป็นแบบอย่างให้กับการพัฒนาจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ		

สมรรถนะที่ ๒ : ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรม ในสาขาที่เชี่ยวชาญ และนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์

นิยาม: ความสามารถในการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ การสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน สังคม วิชาชีพและเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	ระดับที่ คาดหวัง	ระดับการ ประเมิน สมรรถนะ
๑. รั ะ ด้ บ ค ว ำ ม เชื ่ยวชาญ ด้ ำ นการวิจัย	เป็นผู้ช่วยวิจัย	เป็นผู้ร่วมทำวิจัย	เป็นหัวหน้าโครงการ วิจัย	๑.เป็นหัวหน้าชุด โครงการวิจัย ๒.เป็น ที่ ป ร ิ ก ษ ำ งานวิจัย /ผู้พิชญ จารย์คุณภาพของ บ ท ค ว ำ ม (peer review) รั ะ ด้ บ ส ถ ำ บ ั น แ ล ะ ระดับชาติ	เป็นที่ปรึกษางานวิจัย /ผู้พิชญจารย์คุณภาพ ของบทความ (peer review) รั ะ ด้ บ นานาชาติ	๓	
๒. ก ำ ร ออกแบบการ วิจัย	-	ออกแบบการวิจัย ที่มีการนำ สถิติ เบื้องต้นมาใช้ในการ วิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยที่ มีการนำ สถิติ ประยุกต์มาใช้ในการ วิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยที่มี การนำ สถิติขั้นสูงมา ใช้ในการวิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยด้วย ระเบียบวิธีการที่ หลากหลาย	๓	
๓. ผลการวิจัย	-	ได้ ข ั อ มู ล สารสนเทศมาใช้ ในการอธิบาย	ได้ ความรู้ใหม่/ นวัตกรรมที่ต่อยอด	ได้ ความรู้ใหม่/ นวัตกรรมที่ต่อยอด	สร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม	๓	

สมรรถนะ	ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	ระดับที่ คาดหวัง	ระดับการ ประเมิน สมรรถนะ
		สถานการณ์ / ปรากฏการณ์ (descriptive research)	สิ่งเดิมเพื่อแก้ปัญหา เฉพาะอย่าง	สิ่งเดิมและแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน			
๔.การ เผยแพร่	๑.เป็นผู้ร่วม เขียนบทความ วิจัย ๒.เผยแพร่ ผลงานภายใน สถาบัน	เผยแพร่ในเวที วิชาการที่มี เอกสารสืบ เนื่องจากการ ประชุม (proceeding) ตามที่ กมอ. กำหนด	เผยแพร่ผลงานวิจัย ที่เป็นผู้มีส่วนสำคัญ ทางปัญญา (essentially intellectual contributor) ใน วารสารวิชาการ ระดับชาติ (TCI ๑, ๒)	เผยแพร่ผลงานวิจัยที่ เป็นผู้ประพันธ์อันดับ แรก (first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณ กิจ (Corresponding author) ใน วารสารวิชาการ นานาชาติ (Q๓, Q๔)	เผยแพร่ผลงานวิจัยที่ เป็นผู้ประพันธ์อันดับ แรก (first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณ กิจ (Corresponding author) ใน วารสารวิชาการ นานาชาติ (Q๑, Q๒)	๓	
๕. การ นำไปใช้ ประโยชน์/ สิทธิบัตร	นำผลการวิจัย ไปใช้ในการ พัฒนาโครงร่าง งานวิจัย (ทบทวนวรรณกรรม)	นำผลการวิจัย และนวัตกรรมมา ใช้ ในการ พัฒนาการเรียน การสอน ของ ตนเอง และการ พยาบาล	นำผลการวิจัย/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ เชิงนโยบาย/ ชุมชน/สังคม	๑.นวัตกรรม ได้รับ การจดสิทธิบัตร /อนุ สิทธิบัตร ๒. ผลงานวิจัย ได้รับ รางวัลระดับชาติ	๑.นำนวัตกรรม ไปใช้ ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ๒. ผลงานวิจัยได้รับ รางวัลระดับนานาชาติ	๓	

สมรรถนะที่ ๓ : สร้างและพัฒนางานบริการวิชาการ แก่บุคลากรสุขภาพ ชุมชน และสังคมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก

นิยาม : ความสามารถบริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชุมชน สังคม ประเทศและสังคมโลกด้วยกระบวนการบริการวิชาการที่เป็นนวัตกรรม ผ่านช่องทางและเทคโนโลยีที่หลากหลายและด้วยจิตบริการอย่างยั่งยืน

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
๑	สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย ๑. สามารถสืบค้นข้อมูล/ปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาวะสุขภาพของชุมชนเป้าหมาย ๒. มีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการบริการวิชาการ ๓. สามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางในการสื่อสารอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ๔. ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย ๕. สามารถถ่ายทอดความรู้ตามความเชี่ยวชาญของตนเองในการบริการวิชาการแก่บุคลากรสุขภาพแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมายด้วยจิตบริการ
๒	มีสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมายได้ ๑.ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาการให้บริการวิชาการอย่างยั่งยืนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชนและสังคม ๒.สามารถค้นหาและระบุประเด็นที่เป็นความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน ๓.วางแผนและออกแบบการบริการวิชาการได้อย่างทันสมัย ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ -เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	-บูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องร่วมกับหน่วยงานต่างๆในชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย
	-เลือกใช้เทคโนโลยี/ แอปพลิเคชันที่ทันสมัย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
	๔. จัดบริการวิชาการได้อย่างเป็นระบบและปรับปรุงพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
	๕. เป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน/เป็นต้นแบบที่ดี
๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ
	สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับชุมชน/ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน
	๑.เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในระดับชุมชน/ท้องถิ่น/ระดับจังหวัด
	๒.ตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของเขตสุขภาพได้
	๓.สามารถค้นหาประเด็นที่เป็นความต้องการ เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการได้
	๔. ให้บริการวิชาการ/ฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
	๕. เป็นนักพัฒนากระบวนการบริการวิชาการที่ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ
	สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับเขตสุขภาพได้อย่างยั่งยืน
	๑. สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพในปัจจุบันของประเทศ มาใช้ในการออกแบบการให้บริการวิชาการได้
	๒. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ ที่ปรึกษาด้านสุขภาพให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในระดับเขตสุขภาพ
	๓. ตระหนักในความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานให้ทนต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของประเทศได้

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	๔. สามารถนำประเด็นที่เป็นความต้องการเร่งด่วน มาจัดทำหลักสูตรในการให้บริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับเขตสุขภาพ
	๕. เป็นนักพัฒนากระบวนการบริการวิชาการที่ทันสมัย ทันยุค มีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการให้บริการวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ
	สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับประเทศที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความยั่งยืนของสังคมโลก
	๑. เป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก
	๒. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ /ที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ ในระดับประเทศ/นานาชาติ
	๓. ตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการในระดับประเทศได้อย่างต่อเนื่อง
	๔. เป็นนักพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริการวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะในการสร้างและพัฒนางานทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยจิตบริการ	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ประเมิน สมรรถนะ
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*			
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*	

สมรรถนะที่ ๔ : สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น ชชาติ และนานาชาติ

นิยาม : ความสามารถในการบริหารจัดการบริการวิชาการในรูปแบบเครือข่ายอย่างมีส่วนร่วม ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน สังคม เขตสุขภาพ ระดับชาติ และนานาชาติ โดยใช้ศักยภาพของเครือข่ายในการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ข้อคิดเห็น และ ประสบการณ์ รวมทั้งสร้างนวัตกรรม การบริการ วิชาการทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ ผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายด้วยจิตบริการอย่างยั่งยืน

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริการวิชาการ
ระดับ ๑	๑.สามารถระบุผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล ชุมชนและองค์กรในระดับท้องถิ่นกับประเด็นที่ต้องการสร้างเครือข่ายในการบริการวิชาการ
	๒. ค้นหาแกนนำที่ดีในการผลักดันและนำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม/เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการสร้างเครือข่ายในการบริการวิชาการ
	๓. สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์และศักยภาพของสมาชิกในเครือข่ายเพื่อวางแผนขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย
	๔. สามารถสื่อสาร(Communication skill) ข้อมูลสารสนเทศ และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเครือข่าย
	๕. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย/แอปพลิเคชันในการสื่อสารและทำงานร่วมกันในเครือข่าย
ระดับ ๒	การสร้างเครือข่ายให้มีความเหนียวแน่นและเข้มแข็งและยั่งยืน
	๑. ค้นหาและตั้งเป้าหมายร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ
	๒. ระบุประเด็นปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนและแก้ไขปัญหาร่วมกันในเครือข่าย
	๓. วางแผนปฏิบัติการและจัดทำโครงการร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรหรือบูรณาการการใช้ทรัพยากร/การแบ่งปันร่วมกัน
	๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวางแผนการทำงาน/การพัฒนาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
	๕. สามารถบริหารจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนอย่างมีส่วนร่วมทุกระดับและมีการปรับปรุงกลไกการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
ระดับ ๓	มีสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน/ท้องถิ่น
	๑. สามารถคิดเชิงกลยุทธ์เพิ่มมูลค่า (Value-added development) ที่สัมพันธ์กับความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชน เป้าหมาย
	๒. มีความสามารถในการ Coaching& Monitoring ในเครือข่าย
	๓. มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking skill) ทักษะแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
	๔. เป็นนักจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับชุมชน/ท้องถิ่น
ระดับ ๔	มีสมรรถนะในระดับที่ ๔ และการมีส่วนร่วมแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับเขตสุขภาพ
	๑.สามารถพัฒนาการบริการวิชาการแบบหุ้นส่วนเครือข่ายในระดับเขตสุขภาพให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
	๒.เป็นนักจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับเขตสุขภาพ
๕	มีสมรรถนะในระดับที่ ๕ และ สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับชาติ และนานาชาติ
	๑.สามารถพัฒนาแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนประเด็นที่เป็นปัญหาและความต้องการด้วยเครือข่าย หน่วยงาน/องค์กรระดับระดับชาติ/นานาชาติ
	๒.เป็นนักจัดการ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่โดดเด่นด้านการบริการวิชาการด้วยระบบเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับชาติ/นานาชาติอย่างกว้างขวาง

ระดับที่คาดหวัง

สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับ ท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับประเมิน สมรรถนะ
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*			
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*	

สมรรถนะที่ ๕ : มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ

นิยาม : การนำความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาลไปให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เป็นรายบุคคล ครอบครัว กลุ่ม หรือชุมชน เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการความเป็นนักวิชาการ การศึกษา การวิจัย และการปฏิบัติการพยาบาล สู่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในสาขานั้น ๆ

สมรรถนะ	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ (Direct Care)	๑.ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ	๑. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ ๒.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น ชัดเจน	๑.ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ ๒.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น ชัดเจน ๓. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญในระดับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	๑. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ ๒.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น ชัดเจน ๓. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญในระดับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ๔. นำผลการปฏิบัติการมาต่อยอดพัฒนาเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	๑. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ ๒.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น ชัดเจน ๓. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญในระดับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ๔. นำผลการปฏิบัติการมาต่อยอดพัฒนาเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ๕. เผยแพร่ การพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาล ในรูปแบบหนังสือวิชาการ/ตำราที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์

ระดับที่คาดหวัง

มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนใน สาขาที่เกี่ยวข้อง (Direct Care)	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับประเมิน สมรรถนะ
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*			
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*	

สมรรถนะที่ ๖ : มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิยาม : มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader) คือ สามารถในการนำตนเองโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทีมงาน เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

มีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) คือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือจูงใจ ทำให้บุคคลในองค์กรพัฒนาและตระหนักถึงแนวคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในการเป็นผู้นำทรงอิทธิพล/ผู้นำทางความคิด (Influencer Leader) คือ สามารถวิเคราะห์และสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์รับการเปลี่ยนแปลง จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ สามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ค่าเป้าหมาย เพื่อดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัดให้กับองค์กร

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
๑	มีความสามารถในการนำตนเองโดยการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร
	มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพลังในการกระทำสิ่งใด ๆ ได้สำเร็จ แม้เป็นสิ่งที่ยากก็เหมือนง่าย
	มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจล้นเปี่ยม ในอันที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้
	มีศรัทธาในตนเอง มองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำมีคุณค่าสูงสุด และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทีมงาน ให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ
	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานภายในองค์กรทำให้เกิดความผูกพันและความเป็นเจ้าของ
	สร้างเสริมความแข็งแกร่ง เสริมจุดแข็ง นำจุดแข็งของผู้ร่วมงานมาใช้ในการทำงาน
	ส่งเสริมสมาชิกทีมงานให้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร- และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
	สร้างบรรยากาศของความผูกพันที่ดีในสถานที่ทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ เปิดใจกว้างรับความคิดเห็น/วิธีการใหม่ๆ จากทีมงาน สนับสนุนให้นำเสนอความคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์
	เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่
	ส่งเสริมสมาชิกทีมงานให้สร้างผลงานได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องรอการชี้แนะจากผู้นำได้
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลในองค์กรยอมรับเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	มองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นแรงบันดาลใจ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนไป มีความคิดเชิงบวก สามารถปรับตัวให้พร้อมรับมือกับความไม่แน่นอน
	เป็นแบบอย่างที่ดีให้ทีมงาน สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีบทบาทผู้นำ โดยให้ทิศทางที่ชัดเจนให้อำนาจในการตัดสินใจและจัดการแก่ทีมงานอย่างชัดเจน
	เสริมสร้างพลังอำนาจ และพัฒนาทีมงานให้ เผชิญปัญหาและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
๕	สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์รับการเปลี่ยนแปลง
	กำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
	สามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ค่าเป้าหมาย เพื่อดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัด

ระดับที่คาดหวัง

มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับประเมินสมรรถนะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader)	*	*	*			
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader)	*	*	*	*		
ผู้นำทรงอิทธิพล/ผู้นำทางความคิด (influencer Leader)	*	*	*	*	*	

สมรรถนะที่ ๗ : มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

นิยาม: เป็นผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม เคารพความแตกต่างระหว่างมุมมองทางจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นและสามารถใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการกับเหตุการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรม

ระดับ ๑ (Note: ครูมีความรู้ในเรื่องจริยธรรม)	ระดับ ๒ (Note: นำความรู้เรื่องจริยธรรมไปใช้)	ระดับ ๓ (Note: ครูเป็นต้นแบบ/ที่ปรึกษาด้านจริยธรรม)	ระดับ ๔ (Note: ครูแก้ปัญหาจริยธรรมซับซ้อน)	ระดับ ๕ (Note: ขยายผลสู่ภายนอก/แนวปฏิบัติที่ดีเผยแพร่)	ระดับที่คาดหวัง	ระดับประเมินสมรรถนะ
อธิบายเหตุผลทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่กำหนดขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	- มีสมรรถนะระดับ ๑ และ - ปฏิบัติตนภายใต้จริยธรรมของอาจารย์ที่องค์กรกำหนดได้อย่างเหมาะสม - วิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม	- มีสมรรถนะระดับ ๒ และ - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรมอาจารย์ที่องค์กรกำหนด - วิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม - เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่เพื่อนอาจารย์เกี่ยวกับวิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรม	- มีสมรรถนะระดับ ๓ และ - กล้าคิด กล้าตัดสินใจกล้าแสดงออกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ถูกต้อง - มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมอาจารย์ และความสามารถในการให้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมระดับองค์กร	- มีสมรรถนะระดับ ๔ และ - ปฏิบัติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยได้รับการยกย่องจากสังคม เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร - เป็นผู้นำในการพัฒนาระบบกลไก/ แนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมจริยธรรมของอาจารย์ การใช้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เพื่อเผยแพร่สู่สังคม	๓	

สมรรถนะที่ ๘ : บูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

นิยาม: การบูรณาการการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของชาติ กับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม โดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่จำต้องปลูกฝังในวิถีชีวิต ส่งเสริมการสืบสานและธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ สิ่งที่ดีงาม ความมีสุนทรีย์และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดในจิตสำนึก มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีของประชาชน

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ คาดหวัง	ระดับประเมิน สมรรถนะ
๑	เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ	๓	
	๑) เข้าใจระเบียบ แนวปฏิบัติ นโยบาย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงาน		
	๒) เข้าใจแนวคิดของการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ		
	๒) มีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงาน /มหาวิทยาลัย/ชุมชน		
๒	บูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ		
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๑ และ		
	๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัย/ชุมชน		
	๒) มีการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ		
	๓) นำผลการประเมินการบูรณาการฯ ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน		
๓	วางแผนการสร้างสรรค์ การนำผลการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ไปใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชน		
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๒ และ		

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ คาดหวัง	ระดับประเมิน สมรรถนะ
	๑) ส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์ใช้ผลจากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย/ชุมชน ๒) มีแผนการสร้างสรรค์องค์ความรู้/นวัตกรรม จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ		
๔	สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ / นวัตกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของชาติ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๓ และ ๑) สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้/นวัตกรรม ที่ได้จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ บุคลากร ภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย และเผยแพร่สู่สาธารณชน ๒) มีการนำองค์ความรู้ / นวัตกรรม ที่ได้จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ไปพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนในชุมชน		
๕	เป็นต้นแบบด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ แสดงสมรรถนะในระดับที่ ๔ และ ๑) เป็นที่ปรึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ แก่หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย/ชุมชน ๒) เป็นวิทยากรด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ แก่หน่วยงานทั้งในและนอกสถาบัน		

ส่วนที่ ๕

ระบบและกลไกในการประเมินสมรรถนะอาจารย์



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์

ระบบและกลไก: การกำหนดและประเมินสมรรถนะอาจารย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด

๑. มีการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ ที่ครอบคลุมสมรรถนะหลัก สมรรถนะความเป็นครู สมรรถนะการวิจัย สมรรถนะการบริการวิชาการ และสมรรถนะการบริหารจัดการ
๒. มีระบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์ที่ครอบคลุม และเป็นธรรม
๓. มีระบบการสื่อสารสมรรถนะ และผลการประเมินสมรรถนะให้อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ลำดับ	กระบวนการหลัก	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	แต่งตั้ง คณะกรรมการ การจัดทำแผน	๑. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดสมรรถนะอาจารย์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายกิจการนักศึกษา งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวแทนอาจารย์ ๒. เผยแพร่คำสั่ง การแต่งตั้งคณะกรรมการ		งานบริหารและพัฒนาบุคลากร
๒	รวบรวมข้อมูล	๑. รวบรวมข้อมูลความรู้ หลักเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษา		งานบริหารและพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	กระบวนการหลัก	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓	จัดทำคู่มือสมรรถนะ อาจารย์	๑. ยกร่างคู่มือสมรรถนะอาจารย์ให้ ครอบคลุมการเรียนรู้การสอน การ วิจัยและการบริการวิชาการ ๒. เสนอร่างคู่มือสมรรถนะ การประเมิน สมรรถนะ อาจารย์ในที่ประชุมอาจารย์ ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ ๓. นำข้อเสนอนแนะของอาจารย์มา ปรับปรุงร่างสมรรถนะและการประเมิน สมรรถนะอาจารย์ ๔. นำร่างสมรรถนะและการประเมิน สมรรถนะอาจารย์เสนอในที่ประชุม คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยให้ความ เห็นชอบ ๕. จัดทำคู่มือสมรรถนะอาจารย์		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร
๔	ประกาศใช้คู่มือสมรรถนะ	๑. ประกาศใช้คู่มือสมรรถนะ การ ประเมินสมรรถนะอาจารย์ และเผยแพร่ สื่อสารให้อาจารย์ทราบในช่องทาง ประชุมประจำเดือน ทางเมสและทาง ไลน์กลุ่มอาจารย์		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร
๕	การประเมินสมรรถนะ อาจารย์	๑. ดำเนินการประเมินสมรรถนะอาจารย์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร
๖	วิเคราะห์ Gap competency	๑. เสนอผลการประเมินสมรรถนะ อาจารย์ให้กับงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลนำไปจัดทำแผนการ พัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับ Gap competency ๒. ส่งผลการประเมินสมรรถนะอาจารย์ ให้อาจารย์ทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้ อาจารย์นำไปจัดทำแผนการพัฒนา ตนเองให้สอดคล้องกับ Gap competency		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร

ลำดับ	กระบวนการหลัก	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗	สรุปและประเมินผลการ ดำเนินการ	๑. ประชุมงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินผลการ ดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และ แนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ในรอบปี ถัดไป		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร
๘	นำผลการประเมิน มาปรับแก้ไข	๑. นำผลการประเมินเพื่อแก้ไขในปี ถัดไป		งานบริหารและ พัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๖

แบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs)

ชื่อ – นามสกุล รหัส..... หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่งเป้าหมาย

บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ.....

.....

.....

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นของตำแหน่งเป้าหมาย	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ตนมีอยู่	
	มีเพียงพอ (ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)	ควรพัฒนาเพิ่มเติม (ระบุประเด็นที่เฉพาะเจาะจง)
๑. ความรู้ที่จำเป็น		
๒. ทักษะที่จำเป็น		
๓. ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็น		