



คู่มือสมรรถนะบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชลบุรี

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



FON Staff Competency Model : FSCM

สมรรถนะบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2567

คำนำ

คู่มือสมรรถนะบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด สื่อสาร และประเมินสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะตามสายงานและตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตรงตามความต้องการและภารกิจของวิทยาลัย

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลหวังว่าบุคลากรจะนำเนื้อหาสาระของคู่มือเล่มนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง พัฒนางานในความรับผิดชอบ สร้างความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศ และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไป	1
	- ประวัติวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	1
	- ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	3
	- อัตลักษณ์คุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กร	3
	- อัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	4
	- เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	4
	- นโยบายการบริหารงานของวิทยาลัย	4
	- โครงสร้างการบริหารวิทยาลัย	5
ส่วนที่ 2	สมรรถนะของบุคลากร	7
	- นิยามและประเภทของบุคลากร	7
	- ข้อมูลบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	7
	- การประเมินสมรรถนะของบุคลากร	8
	- รายละเอียด นิยาม ระดับ รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	16
	- รายละเอียด นิยาม ระดับ รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	34
ภาคผนวก		
	ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ	
	ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน	

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถาบันการศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ที่ตั้ง	เลขที่ 69/1 หมู่ 2 ต.บ้านสวน อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
พื้นที่	พื้นที่ดิน 17 ไร่ 50 ตารางวา
ผู้อำนวยการ	นางสาวศุภกรใจ เจริญสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) วุฒิกการศึกษา Doctor of Philosophy (Nursing) , University of Kentucky, USA พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เริ่มแรกของการก่อตั้งวิทยาลัยนั้นสืบเนื่องจาก กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอีกมาก ทำให้การจัดบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง และไม่ได้ผลดีตามเป้าหมาย จึงสมควรให้ผลิตบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของชาติ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 เป็นวันสถาปนาวิทยาลัย นายแพทย์อุดม จินดาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี เป็นผู้รับนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุขให้เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล และผดุงครรภ์ หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน เข้าศึกษาในวิชาการพยาบาล 1 ปี และวิชาผดุงครรภ์ 6 เดือน จึงถือเป็นการก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชลบุรีขึ้นเป็นครั้งแรก ในการรับนักศึกษาเข้าศึกษานั้น รับนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล ปีละ 1 รุ่น รวมทั้งหมด 7 รุ่น

พ.ศ. 2518 เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลโครงการเร่งด่วน หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน อีกปีละ 2 รุ่น รวมผู้สำเร็จการศึกษา 4 รุ่น และปีพ.ศ. 2520 นี้ กองงานวิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายให้ผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลแล้ว ได้มีโอกาสศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ได้ จึงจัดให้มีการศึกษาโครงการต่อเนื่องระยะ 6 เดือน ซึ่งสำเร็จรุ่นแรก เมื่อธันวาคม 2520 และผู้สอบผ่านมีสิทธิสอบเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้

พ.ศ.2521 ตามแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขเปลี่ยนนโยบาย โดยเพิ่มการผลิตบุคลากรในระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงให้ระงับการรับนักศึกษาในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล และผดุงครรภ์ชั่วคราว และเปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ใช้เวลาการศึกษา 4 ปี

พ.ศ. 2524 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เพิ่มอีก 1 หลักสูตร โดยรับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี สิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2528

พ.ศ. 2528 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) รับเจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วอย่างน้อย 4 ปี หรือระดับ ซี 2 และสิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2533

พ.ศ. 2530 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อเนื่อง ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี โดยระงับการรับนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร (เฉพาะกาล) รับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับต้น หลักสูตรนี้ดำเนินการถึงปีพ.ศ. 2536 จึงหยุดดำเนินการและเปิดดำเนินการอีกครั้งในปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2536 ได้มีการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุขใหม่ โดยรวมวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ และวิทยาลัยการสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ในกรมต่างๆ มารวมกันเป็นหน่วยงานใหม่ ตั้งเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 ฉบับพิเศษ หน้า 21 – 29 และต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “ สถาบันพระบรมราชชนก ”

พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชบรมราชชนนี และเป็นสิริมงคล นิมิตรหมายที่ดีแห่งวิชาซีการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขว่า “ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ” วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ” วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2537

พ.ศ. 2537 เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร ซึ่งรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร (เทียบเท่าปริญญาตรี) และเริ่มใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546 - 2550

พ.ศ. 2540 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ณ มหาวิทยาลัยบูรพา และตั้งแต่ปี 2554 ผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ณ สวนอัมพร ร่วมกับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

พ.ศ. 2562 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 43 ก หน้า 40 กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สภาสถาบันพระบรมราชชนกได้มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกการเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยของวิทยาลัยในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ทุกแห่ง ในการประชุมครั้งที่ 9/2564 วันที่ 17 กันยายน 2564 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จึงยกเลิกการเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยบูรพา ในปีการศึกษา 2564

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชลบุรีเชื่อว่าการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษา และการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ”

ปณิธาน

ปัญญาเพื่อชุมชน (Wisdom for community)

วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่สร้างกำลังคนทางการพยาบาล สร้างความรู้ และนวัตกรรม ซึ่งโดดเด่นด้านการจัดการสุขภาพชุมชน เขตอุตสาหกรรม”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ
2. วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
4. ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่โดดเด่นด้านการบริหารจัดการสุขภาพชุมชน เขตอุตสาหกรรม โดยมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและอัตลักษณ์บัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์
2. การวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนเขตอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน
3. การบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพของชุมชน เขตอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับนโยบายประเทศ
4. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย
5. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์คุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กร

๑) อัตลักษณ์คุณธรรม: HUMBLE

Honesty (ซื่อสัตย์),
 Unity (สามัคคี),
 Mindfulness (มีสติ),
 Beneficence (ดำริประโยชน์),
 Leadership (โดดเด่นผู้นำ),
 Empathy (เลิศจ้าเอื้ออาทร)

๒) วัฒนธรรมองค์กร: PBRI

P : Participation ร่วมแรงร่วมใจ
 B: Bonding รักใครผูกพัน
 R: Responsibility มุ่งมั่นรับผิดชอบ
 I: Integrity ส่งมอบคุณธรรม

อัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี

วิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์ของบัณฑิตสอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวทิต และ บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี กำหนดเอกลักษณ์ให้สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน” (Community Health System) วิทยาลัยผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพครอบคลุมทุกมิติคือ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ทั้งบริการสุขภาพในระดับท้องถิ่น ชนบท และชุมชนเมือง ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั้งปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ

นโยบายการบริหารงานของวิทยาลัย

1. นโยบายการบริหารงานด้านการบริหารองค์กร

1.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ น้อมนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม และขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมนำสุข

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

1.3 มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี และหลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี และมีทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ

1.5 ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม สร้าง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสม

1.6 สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตาม พันธกิจ

1.7 สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานภายในวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน

2. หลักการทำงาน

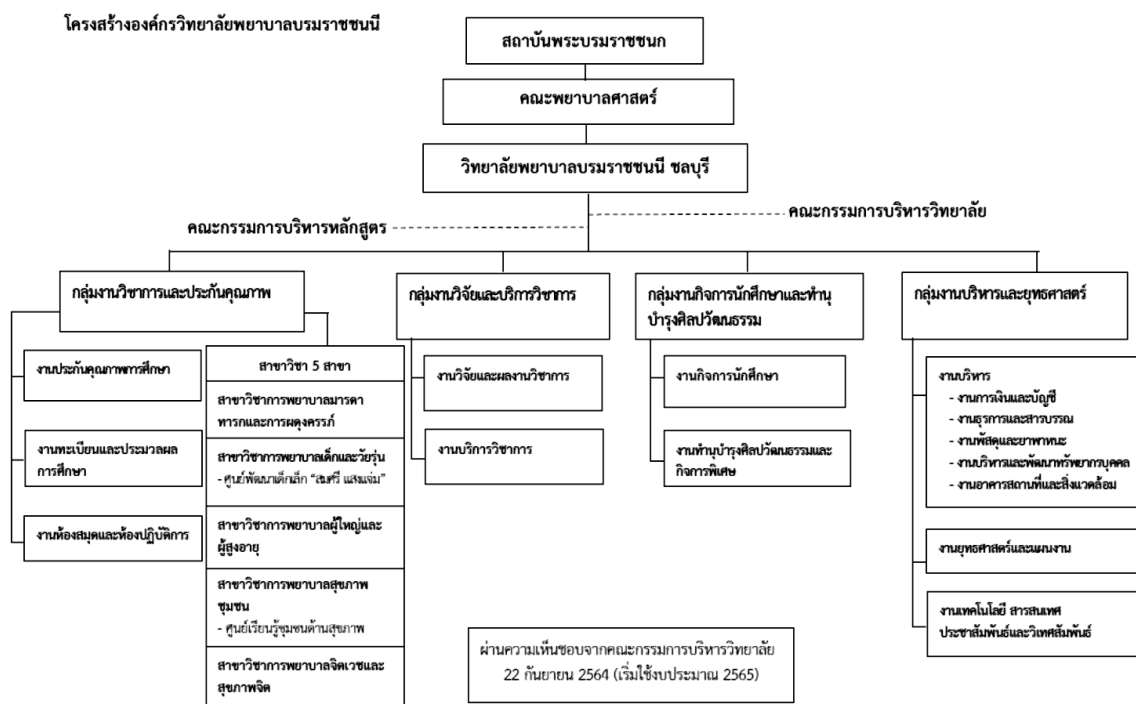
2.1 Commitment หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่น ผู้กพันรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ

2.2 Communication หมายถึง การทำงานที่ต้องมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่สร้างความแตกแยก

2.3 Caring หมายถึง การทำงานด้วยความรักความเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ เกียรติและเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาที่มีผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน และหัวหน้าสาขาวิชา นอกจากนี้ วิทยาลัยมีการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหาร หลักสูตร ตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันพระบรม ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย 4 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานวิชาการและและประกัน คุณภาพ กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ กลุ่มงานกิจการนักศึกษาและทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกลุ่มงาน บริหารและยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี นำเสนอ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีชลบุรี

ส่วนที่ 2 สมรรถนะบุคลากร

นิยามและประเภทบุคลากร

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานสถาบัน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างของสถาบัน ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน วิจัย ในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการ งานบริหาร ตรวจสอบ ภายใน งานการศึกษาพิเศษ งานช่วยสอน

ผู้บริหาร หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน

ที่มา : พระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562

ข้อมูลบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

จำนวนบุคลากร ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ราย

ลำดับ	ประเภท	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	ข้าราชการ	41	
	สายวิชาการ	39	- ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 2 คน (อ.ศุภกร และ อ.ณัฐนิชา)
	สายสนับสนุน	2	
2	ลูกจ้างประจำ	2	
3	พนักงานราชการ	3	
4	พนักงานสถาบัน	20	
	สายวิชาการ	2	- ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท 2 คน (อ.สุรนุช และ อ.สิริพร)
	สายสนับสนุน	18	
5	จ้างเหมาบริการ	24	- จ้างเหมาบริการการสอน 3 คน

การประเมินสมรรถนะของบุคลากร

สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ ทักษะคุณลักษณะ ส่วนบุคคลหรือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของบุคลากรสายวิชาการ ที่องค์กรคาดหวังหรือต้องการ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี กำหนดสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะความสามารถที่องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับ จำเป็นต้องมี ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตาม กพ. ว่าด้วย สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ข้อ (5)) ดังต่อไปนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง สมรรถนะความสามารถของอาจารย์ ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบอาจารย์มืออาชีพ

สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรม ในสาขาที่เชี่ยวชาญ และนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์

สมรรถนะที่ 3 สร้างและพัฒนางานบริการวิชาการ แก่บุคลากรสุขภาพ ชุมชน และสังคมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก

สมรรถนะที่ 4 สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ

สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ

สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

สมรรถนะที่ 8 บุคลากรภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการ งานบริหาร ตรวจสอบ ภายใน งานการศึกษาพิเศษ งานช่วยสอน ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการ บริการนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ให้บริการ และบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป

บุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริการนักศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงาน สนับสนุนงานวิชาการ ด้านทะเบียนวัดและประมวลผลการศึกษา กิจกรรมนักศึกษาและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การให้บริการด้านสวัสดิการและหอพักนักศึกษา

บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ให้บริการ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่สนับสนุนการให้บริการด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องปฏิบัติการพยาบาล ห้องสมุด อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานภายใต้งานตามโครงสร้างวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ชีตความสามารถ ความรู้ ทักษะ ทักษะคุณลักษณะ ส่วนบุคคลหรือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ที่องค์กรคาดหวังหรือต้องการ เพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Job competency)

สมรรถนะตามสายงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามหน่วยงาน (Functional competency) โดย สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะความสามารถที่องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับ จำเป็นต้องมี ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตาม กพ. ว่าด้วย สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ข้อ (5)) ดังต่อไปนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สมรรถนะตามหน่วยงาน (Functional competency) หมายถึง สมรรถนะความสามารถที่องค์กร คาดหวังว่าบุคลากรทุกคน ทุกระดับจะต้องมี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบภายในหน่วยงานได้ โดยวิทยาลัยฯ กำหนดสมรรถนะตามหน่วยงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราช ชนก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณโดยประยุกต์ใช้ความรู้ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้วยวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถสร้างความร่วมมือ แบบรวมพลัง ในการทำงานข้ามสายงานที่ หลากหลายด้วยจิตอาสา

สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้นในการทำงาน

สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Job competency) หมายถึง สมรรถนะ ความสามารถที่องค์กรคาดหวัง กับบุคลากรตามตำแหน่งงานซึ่งวิเคราะห์สมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงานจากบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ และความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานนั้นปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

สมรรถนะหลักของบุคลากรตามสายงาน ของ ก.พ.

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตาม กพ. ว่าด้วย สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ข้อ (5)) ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
<p>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีก ทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p>	<p>ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> • พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง • พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา • มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน • แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น • แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือ หย่อนประสิทธิภาพในงาน <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงาน ตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน • ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ งานที่มีคุณภาพ <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการ ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้นมีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น • เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด • พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด • บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้
<p>2. บริการที่ดี (Service Mind) คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่ปายเปียง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
	<ul style="list-style-type: none"> • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
<p>3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (Expertise)</p> <p>คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถ</p>	<p>ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
<p>ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน • รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ • สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ • สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง • มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง • สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของ คนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา • บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง
<p>4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</p>	<p>ระดับที่ 1 : มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
<p>คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ • รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ • แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ • ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ • เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง • ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก • กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม • ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
<p>5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</p> <p>คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก</p>	<p>ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม • ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม <p>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วย • กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง <p>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น

สมรรถนะ	รายละเอียดสมรรถนะ
	<ul style="list-style-type: none"> • ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม • ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <p>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง • ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ • รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ <p>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

รายละเอียด นิยาม ระดับ รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะที่ 1: มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบอาจารย์มืออาชีพ

นิยาม : เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนและศาสตร์การสอน มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกและใช้สื่อการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี และดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
องค์ความรู้ (Knowledge)	
1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน	
1	จัดเตรียมสาระความรู้ที่สำคัญและทันสมัยเพื่อจัดการเรียนรู้
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ 1. อธิบายแนวคิดและหลักการสำคัญของวิชาที่สอนพร้อมทั้งการประยุกต์ใช้ 2. จัดลำดับเชื่อมโยงหัวข้อได้อย่างเป็นระบบ
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ 1. ติดตามองค์ความรู้ที่ทันสมัย วิเคราะห์และนำมาใช้อย่างเหมาะสม 2. ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ 1. ประเมินแนวคิดหลักการสำคัญในศาสตร์ของตน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ 2. เชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์ของตนกับศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง 3. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ความรู้ในศาสตร์ของตนแก่อาจารย์ในองค์กร
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ 1. สร้างองค์ความรู้ใหม่ของศาสตร์การสอน 2. คาดการณ์หรือประเมินทิศทางความก้าวหน้าของศาสตร์ที่สอน
1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	
1	มีความรู้ความเข้าใจศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ 1. อธิบายจิตวิทยาการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ 2. ระบุวิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผลการเรียนรู้ และกลุ่มผู้เรียน

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
3	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภูมิหลังและศักยภาพของผู้เรียนเพื่อนำไปออกแบบกระบวนการเรียนรู้ 2. แนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลแก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน
4	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินวิธีการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล 2. บูรณาการการจัดการเรียนการสอนระหว่างวิชา หรือศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง 3. ถ่ายทอด หรือให้คำปรึกษา หรือชี้แนะวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลแก่อาจารย์ในองค์กร
5	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความรู้ หรือนวัตกรรมในศาสตร์การสอน และการจัดการการเรียนรู้ หรือถ่ายทอด หรือให้คำปรึกษา หรือชี้แนะวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลในระดับชาติ หรือนานาชาติ
สมรรถนะ (Competencies)	
2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	
1	ร่วมออกแบบรายวิชาและร่วมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
2	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบกิจกรรม และการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ 2. ประสานงานกับผู้ร่วมสอนในรายวิชา (ถ้ามี) ในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน
4	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในต่างสาขาวิชา หรือเป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างสาขาวิชา หรือสถาบันอื่นนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้นำการออกแบบการเรียนรู้ในต่างศาสตร์ 2. เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างศาสตร์
2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
1	ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐาน
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2. จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา ผลการเรียนรู้ และระดับของผู้เรียน 3. ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 4. พิจารณานำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 5. ประสานงานการจัดการเรียนรู้กับผู้ร่วมสอน (ถ้ามี) อย่างมีประสิทธิภาพ
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. กำกับดูแลและติดตามพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2. ใช้นวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. แนะนำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และนำผลมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลักดันให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หรือเป็นผู้นำ หรือผู้สร้างนวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ
2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนกสนเรียนรู้ของผู้เรียน	
1	ร่วมสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน 2. ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในการพัฒนาการเรียนรู้

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ 1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน 2. วินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน และช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ 1. จัดการเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง หรือในพื้นที่จริง 2. ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับหลักสูตร
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ 1. เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือเป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ
2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	
1	มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ 1. ประเมินความก้าวหน้า (formative) และประเมินผลสรุป (summative) โดยเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 2. สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ 1. เลือกวิธีและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ 1. วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนรู้ 2. ประเมินวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. เป็นผู้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือเป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติ
ค่านิยม (Values)	
3.1 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง	
1	มีแผนการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอาจารย์

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ 1. พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ 1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน 2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาดตนเอง
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ 1. เป็นพี่เลี้ยงและผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในองค์กร
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ 1. มีส่วนร่วมและอุทิศตนให้กับการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือเป็นผู้ชี้แนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในระดับชาติหรือนานาชาติ
3.2 ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์	
1	มีความรู้ความเข้าใจจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์
2	มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ 1. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร
3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ 1. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ในสาขาวิชาหรือหน่วยงาน
4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ 1. เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ในองค์กร
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ 1. มีส่วนร่วม อุทิศตน และเป็นแบบอย่างให้กับการพัฒนาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ

สมรรถนะที่ 2 : ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรม ในสาขาที่เกี่ยวข้อง และ นำผลงาน ไปใช้ประโยชน์

นิยาม: ความสามารถในการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อ วิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ การสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน สังคม วิชาชีพและเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนางานด้านการวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
1.ระดับความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย	เป็นผู้ช่วยวิจัย	เป็นผู้ร่วมทำวิจัย	เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	1.เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัย 2.เป็นที่ปรึกษางานวิจัย /ผู้พิชญ จารย์คุณภาพของบทความ (peer review) ระดับสถาบันและระดับชาติ	เป็นที่ปรึกษางานวิจัย /ผู้พิชญ จารย์คุณภาพของบทความ (peer review) ระดับนานาชาติ
2.การออกแบบการวิจัย	-	ออกแบบการวิจัยที่มีการนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการวิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยที่มีการนำสถิติประยุกต์มาใช้ในการวิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยที่มีการนำ สถิติขั้นสูงมาใช้ในการวิเคราะห์	ออกแบบการวิจัยด้วยระเบียบวิธีการที่หลากหลาย
3.ผลการวิจัย	-	ได้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการอธิบายสถานการณ์/ปรากฏการณ์ (descriptive research)	ได้ความรู้ใหม่/นวัตกรรมที่ต่อยอดสิ่งเดิมเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง	ได้ความรู้ใหม่/นวัตกรรมที่ต่อยอดสิ่งเดิมและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	สร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม

สมรรถนะ	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
4.การเผยแพร่	1.เป็นผู้ร่วมเขียนบทความวิจัย 2.เผยแพร่ผลงานภายในสถาบัน	เผยแพร่ในเวทีวิชาการที่มีเอกสารสืบเนื่องจากการประชุม (proceeding)ตามที่ กมอ. กำหนด	เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor) ในวารสารวิชาการระดับชาติ (TCI 1,2)	เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก(first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ในวารสารวิชาการนานาชาติ (Q3,Q4)	เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก(first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author) ในวารสารวิชาการนานาชาติ (Q1,Q2)
5.การนำไปใช้ประโยชน์/สิทธิบัตร	นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโครงการงานวิจัย (ทบทวนวรรณกรรม)	นำผลการวิจัยและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองและการพยาบาล	นำผลการวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย/ชุมชน/สังคม	1.นวัตกรรมได้รับการจดสิทธิบัตร /อนุสิทธิบัตร 2.ผลงานวิจัยได้รับรางวัลระดับชาติ	1.นวัตกรรมการไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 2.ผลงานวิจัยได้รับรางวัลระดับนานาชาติ

สมรรถนะที่ 3 : สร้างและพัฒนางานบริการวิชาการ แก่บุคลากรสุขภาพ ชุมชน และสังคมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก

นิยาม : ความสามารถบริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชุมชน สังคม ประเทศและสังคมโลกด้วยกระบวนการบริการวิชาการที่เป็นนวัตกรรม ผ่านช่องทางและเทคโนโลยีที่หลากหลายและด้วยจิตบริการอย่างยั่งยืน

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
1	<p>สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถสืบค้นข้อมูล/ปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาวะสุขภาพของชุมชนเป้าหมาย 2. มีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการบริการวิชาการ 3. สามารถเลือกใช้สื่อและช่องทางในการสื่อสารอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 4. ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย 5. สามารถถ่ายทอดความรู้ตามความเชี่ยวชาญของตนเองในการบริการวิชาการแก่บุคลากรสุขภาพแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมายด้วยจิตบริการ
2	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และ</p> <p>สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่ชุมชน/กลุ่มเป้าหมายได้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาการให้บริการวิชาการอย่างยั่งยืนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชนและสังคม 2. สามารถค้นหาและระบุประเด็นที่เป็นความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน 3. วางแผนและออกแบบการบริการวิชาการได้อย่างทันสมัย ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> -เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย -บูรณาการศาสตร์ทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้องร่วมกับหน่วยงานต่างๆในชุมชน/กลุ่มเป้าหมาย -เลือกใช้เทคโนโลยี/ แอปพลิเคชันที่ทันสมัย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 4. จัดบริการวิชาการได้อย่างเป็นระบบและปรับปรุงพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5. เป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน/เป็นต้นแบบที่ดี
3	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และ</p> <p>สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับชุมชน/ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน</p>

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในระดับชุมชน/ท้องถิ่น/ระดับจังหวัด 2. ตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของเขตสุขภาพได้ 3. สามารถค้นหาประเด็นที่เป็นความต้องการ เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการได้ 4. ให้บริการวิชาการ/ฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5. เป็นนักพัฒนากระบวนการบริการวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และ</p> <p>สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับเขตสุขภาพได้อย่างยั่งยืน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพในปัจจุบันของประเทศ มาใช้ในการออกแบบการให้บริการวิชาการได้ 2. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ ที่ปรึกษาด้านสุขภาพให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในระดับเขตสุขภาพ 3. ตระหนักในถึงความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของประเทศได้ 4. สามารถนำประเด็นที่เป็นความต้องการเร่งด่วน มาจัดทำหลักสูตรในการให้บริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับเขตสุขภาพ 5. เป็นนักพัฒนากระบวนการบริการวิชาการที่ทันสมัย ทันยุค มีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการให้บริการวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ
5	<p>มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ</p> <p>สร้างและพัฒนาการบริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายในระดับประเทศที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความยั่งยืนของสังคมโลก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลง และเป็นต้นแบบที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก 2. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ /ที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ ในระดับประเทศ/นานาชาติ 3. ตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตบริการในการสร้างและพัฒนางานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการในระดับประเทศได้อย่างต่อเนื่อง 4. เป็นนักพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริการวิชาการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

เกณฑ์การประเมิน

สมรรถนะในการสร้างและพัฒนางานทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยจิตบริการ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*	
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*

สมรรถนะที่ 4 : สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ

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

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
0	0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
	ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริการวิชาการ
ระดับ 1	1.สามารถระบุผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล ชุมชนและองค์กรในระดับท้องถิ่นกับประเด็นที่ต้องการสร้างเครือข่ายในการบริการวิชาการ
	2. ค้นหาแกนนำที่ดีในการผลักดันและนำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม/เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการสร้างเครือข่ายในการบริการวิชาการ
	3. สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์และศักยภาพของสมาชิกในเครือข่ายเพื่อวางแผนขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย
	4. สามารถสื่อสาร(Communication skill) ข้อมูลสารสนเทศ และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเครือข่าย
	5. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย/แอปพลิเคชันในการสื่อสารและทำงานร่วมกันในเครือข่าย
ระดับ 2	การสร้างเครือข่ายให้มีความเหนียวแน่นและเข้มแข็งและยั่งยืน
	1. ค้นหาและตั้งเป้าหมายร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ
	2. ระบุประเด็นปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกันในเครือข่าย
	3. วางแผนปฏิบัติการและจัดทำโครงการร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรหรือบูรณาการการใช้ทรัพยากร/การแบ่งปันร่วมกัน

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวางแผนการทำงาน/การพัฒนาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
	5. สามารถบริหารจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนอย่างมีส่วนร่วมทุกระดับและมีการปรับปรุงกลไกการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง
ระดับ 3	มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และการมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับชุมชน/ท้องถิ่น
	1. สามารถคิดเชิงกลยุทธ์เพิ่มมูลค่า (Value-added development) ที่สัมพันธ์กับความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชนเป้าหมาย
	2. มีความสามารถในการ Coaching & Monitoring ในเครือข่าย
	3. มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking skill) ทักษะแก้ไขปัญหาและบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
	4. เป็นนักจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับชุมชน/ท้องถิ่น
ระดับ 4	มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และการมีส่วนร่วมแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับเขตสุขภาพ
	1. สามารถพัฒนาการบริการวิชาการแบบหุ้นส่วนเครือข่ายในระดับเขตสุขภาพให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
	2. เป็นนักจัดการเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับเขตสุขภาพ
5	มีสมรรถนะในระดับที่ 4 และ สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับชาติ และนานาชาติ
	1. สามารถพัฒนาแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนประเด็นที่เป็นปัญหาและความต้องการด้วยเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กรระดับระดับชาติ/นานาชาติ
	2. เป็นนักจัดการ/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่โดดเด่นด้านการบริการวิชาการด้วยระบบเครือข่ายแบบหุ้นส่วนในระดับชาติ/นานาชาติอย่างกว้างขวาง

เกณฑ์การประเมิน

สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคี เครือข่ายระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*	
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*

หมายเหตุ “หุ้นส่วน” หมายถึง องค์กร ชุมชน ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) หรือแนวคิดเดียวกัน (Vision Driven) มองผลตอบแทนทางสังคมเป็นสำคัญ ทำงานแบบ “ทีม” มีความทุ่มเทให้กับการทำงานบริการ วิชาการอย่างเต็มที่ (Work Hard) และ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ในการทำงาน ร่วมแก้ปัญหา และอุปสรรค และ แนวคิดชอบในการคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ (Builder Mindset)

สมรรถนะที่ 5 : มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ

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

สมรรถนะ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เชี่ยวชาญ (Direct Care)	1.ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ	1. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ	1.ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ 2.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้นชัดเจน 3. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/ บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญ	1. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ 2.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้นชัดเจน 3. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/ บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญ	1. ปฏิบัติการพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการที่ซับซ้อนโดยใช้ความรู้ในสาขาที่เชี่ยวชาญ 2.มีผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้นชัดเจน 3. มีแนวทางการพัฒนา (Improvement Plan) /คู่มือ/ บทสรุปที่แสดงถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญ

สมรรถนะ	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
			ในระดับการ แก้ปัญหาที่ ซับซ้อน	ในระดับการ แก้ปัญหาที่ ซับซ้อน 4. นำผลการ ปฏิบัติการมาต่อ ยอตพัฒนาเป็น งานวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การพยาบาล	ในระดับการ แก้ปัญหาที่ ซับซ้อน 4. นำผลการ ปฏิบัติการมาต่อ ยอตพัฒนาเป็น งานวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพ การพยาบาล 5. เผยแพร่ การ พัฒนาแนว ปฏิบัติการ พยาบาล ใน รูปแบบหนังสือ วิชาการ/ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับ ความเชี่ยวชาญ ของอาจารย์

เกณฑ์การประเมิน

มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ ซับซ้อนในสาขาที่เกี่ยวข้อง (Direct Care)	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
อาจารย์สอน ป.ตรี	*	*	*		
อาจารย์สอน ป.โท	*	*	*	*	
อาจารย์สอน ป.เอก	*	*	*	*	*

สมรรถนะที่ 6 : มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

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

มีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) คือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือจูงใจ ทำให้บุคคลในองค์กรพัฒนาและตระหนักถึงแนวคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถคิดค้นนวัตกรรมหรือสิ่งสร้างสรรค์ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	มีความสามารถในการนำตนเองโดยการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร
	มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพลังในการกระทำสิ่งใด ๆ ได้สำเร็จ แม้เป็นสิ่งที่ยากก็เหมือนง่าย
	มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจอันเปี่ยม ในอันที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้
	มีศรัทธาในตนเอง มองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำมีคุณค่าสูงสุด และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทีมงาน ให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ
	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานภายในองค์กรทำให้เกิดความผูกพันและความเป็นเจ้าของ
	สร้างเสริมความแข็งแกร่ง เสริมจุดแข็ง นำจุดแข็งของผู้ร่วมงานมาใช้กับการทำงาน
	ส่งเสริมสมาชิกทีมงานให้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร- และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
	สร้างบรรยากาศของความผูกพันที่ดีในสถานที่ทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ เปิดใจกว้างรับความคิดเห็น/วิธีการใหม่ๆ จากทีมงาน สนับสนุนให้นำเสนอความคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์
	เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่
	ส่งเสริมสมาชิกทีมงานให้สร้างผลงานได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องรอการชี้แนะจากผู้นำได้

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลในองค์กรยอมรับเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์
	มองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นแรงบันดาลใจ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนไป มีความคิดเชิงบวก สามารถปรับตัวให้พร้อมรับมือกับความไม่แน่นอน
	เป็นแบบอย่างที่ดีให้ทีมงาน สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีบทบาทผู้นำ โดยให้ทิศทางที่ชัดเจน ให้อำนาจในการตัดสินใจและจัดการแก่ทีมงานอย่างชัดเจน
	เสริมสร้างพลังอำนาจ และพัฒนาทีมงานให้ เผชิญปัญหาและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถคิดค้นนวัตกรรม หรือสิ่งสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
	สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์รับการเปลี่ยนแปลง
	กำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
	สามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ค่าเป้าหมาย เพื่อดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมิน

	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader)	*	*	*		
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader)	*	*	*	*	
ผู้นำทรงอิทธิพล/ผู้นำทางความคิด (influencer Leader)	*	*	*	*	*

สมรรถนะที่ 7 : มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

นิยาม: เป็นผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม เคารพความแตกต่างระหว่างมุมมองทางจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นและสามารถใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการกับเหตุการณ์ที่มีปัญหาทางจริยธรรม

ระดับ 1 (Note: ครูมีความรู้ในเรื่องจริยธรรม)	ระดับ 2 (Note: นำความรู้เรื่องจริยธรรมไปใช้)	ระดับ 3 (Note: ครูเป็นต้นแบบ/ ที่ปรึกษาด้านจริยธรรม)	ระดับ 4 (Note: ครูแก้ปัญหาจริยธรรมซับซ้อน)	ระดับ 5 (Note: ขยายผลสู่ภายนอก/แนวปฏิบัติที่ดีเผยแพร่)
อธิบายเหตุผลทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่กำหนดขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	<ul style="list-style-type: none"> - มีสมรรถนะระดับ 1 และ - ปฏิบัติตนภายใต้จริยธรรมของอาจารย์ที่องค์กรกำหนดได้อย่างเหมาะสม - วิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสมรรถนะระดับ 2 และ - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรมอาจารย์ที่องค์กรกำหนด - วิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม - เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่เพื่อนอาจารย์ เกี่ยวกับวิเคราะห์ประเด็นทางจริยธรรมและใช้เหตุผลทางจริยธรรม และตัดสินใจเชิงจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสมรรถนะระดับ 3 และ - กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ถูกต้อง - มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมอาจารย์ และความสามารถในการให้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมระดับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสมรรถนะระดับ 4 และ - ปฏิบัติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยได้รับการยกย่องจากสังคมเกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร - เป็นผู้นำในการพัฒนาระบบกลไก/แนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมจริยธรรมของอาจารย์ การใช้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเพื่อเผยแพร่สู่สังคม

สมรรถนะที่ 8 : บูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

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

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ
	1) เข้าใจระเบียบ แนวปฏิบัติ นโยบาย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงาน
	2) เข้าใจแนวคิดของการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ
	2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงาน /มหาวิทยาลัย/ชุมชน
2	บูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1 และ
	1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัย/ชุมชน
	2) มีการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ
	3) นำผลการประเมินการบูรณาการฯ ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
3	วางแผนการสร้างสรรค์ การนำผลการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ไปใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชน
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ 2 และ
	1) ส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์ใช้ผลจากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย/ชุมชน
	2) มีแผนการสร้างสรรค์องค์ความรู้/นวัตกรรม จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
4	สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ / นวัตกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของชาติ
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3 และ
	1) สร้างและพัฒนาองค์ความรู้/นวัตกรรม ที่ได้จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ในการสร้างเสริมสุขภาพ บุคลากร ภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย และเผยแพร่สู่สาธารณชน
	2) มีการนำองค์ความรู้ / นวัตกรรม ที่ได้จากการบูรณาการภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ไปพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนในชุมชน
5	เป็นต้นแบบด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่น และภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ
	แสดงสมรรถนะในระดับที่ 4 และ
	1) เป็นที่ปรึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่น และภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ แก่หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย/ชุมชน
	2) เป็นวิทยากรด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยบูรณาการวัฒนธรรมของท้องถิ่น และภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ แก่หน่วยงานทั้งในและนอกสถาบัน

รายละเอียด นิยาม ระดับ รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

สมรรถนะที่ 1 : ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณโดยประยุกต์ใช้ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้วยวงจรกิจคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

นิยาม

ระบบคุณภาพ (Quality System) หมายถึง ระบบที่เป็นเครื่องมือในการควบคุมและประกันคุณภาพของหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้างขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินการ ทรัพยากร เพื่อนำนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพไปปฏิบัติ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อสามารถดำเนินการรักษาระบบคุณภาพได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตบริการ (Service mind) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการให้บริการที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะให้บริการด้วยท่าทีที่เป็นมิตร ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยปราศจากอคติ คำนึงถึงความเป็นเหตุเป็นผล ยอมรับบุคคลบนพื้นฐานของความเข้าใจผู้อื่นตามความเป็นจริง

จรรยาบรรณบุคลากร หมายถึง ประมวลความประพฤติของบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีชื่อเสียงเกียรติคุณ และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสและยกย่องของบุคคลทั่วไป ซึ่งครอบคลุมจรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2566

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร
	1) มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยจิตบริการ
	2) มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณบุคลากร
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากรโดยประยุกต์ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องตามลักษณะงาน
	1) ปฏิบัติงานโดยประยุกต์ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องตามลักษณะงาน ด้วยจิตบริการ
	2) ปฏิบัติงานโดยประยุกต์ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องตามลักษณะงาน ด้วยจรรยาบรรณบุคลากร

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปฏิบัติงานด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร โดยคำนึงถึงวงจรระบบคุณภาพ</p> <p>1) วางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>2) ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>3) ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>4) นำผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการ และจรรยาบรรณบุคลากร ไปปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปฏิบัติงานด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากรโดยคำนึงถึงวงจรระบบคุณภาพงานที่ซับซ้อน</p> <p>1) วางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ซับซ้อนด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>2) ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ซับซ้อนด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>3) ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ซับซ้อนด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร</p> <p>4) นำผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ซับซ้อนด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณบุคลากร ไปปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p>
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา/ต้นแบบ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>1) เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา/ต้นแบบในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>2) ได้รับรางวัล/ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p>

สมรรถนะที่ 2 : มีความสามารถสร้างความร่วมมือ แบบรวมพลัง ในการทำงานข้ามสายงานที่หลากหลายด้วยจิตอาสา

นิยาม : ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรโดยอาศัยความร่วมมือ รวมพลังของทุกภาคส่วน มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และข้ามสายงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายด้วยจิตอาสา

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	เข้าใจหลักการและให้ความสำคัญของการทำงานแบบข้ามสายงาน
	1) มองเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
	2) สร้างความเข้าใจในงานขององค์กร
	3) ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานข้ามสายงาน
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และพัฒนาทักษะการทำงานแบบข้ามสายงาน
	1. วิเคราะห์สายงานที่ตนเองต้องการพัฒนาทักษะเพิ่ม
	2. วางแผนการทำงานข้ามสายงาน
	3. พัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองตามสายงานที่เลือก
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปฏิบัติงานแบบข้ามสายงานด้วยความร่วมมือ แบบรวมพลัง
	1) อาสาช่วยเหลืองานแบบข้ามสายงาน
	2) สร้างทีมการทำงานแบบข้ามสายงาน
	3) ปฏิบัติงานแบบข้ามสายงานด้วยความร่วมมือแบบรวมพลังตามวงจรคุณภาพ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานข้ามสายงาน
	1) สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงาน
	2) จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานข้ามสายงาน
	3) เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานข้ามสายงาน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นทีปรึกษา/ต้นแบบในการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงาน
	1) เป็นทีปรึกษา/ต้นแบบในการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงาน
	2) ได้รับรางวัล/ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงาน

สมรรถนะที่ 3 : มีความสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

นิยาม: การคิดสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดจากการพัฒนางานหรือต่อยอดกระบวนการทำงานที่มีอยู่เดิม เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ของการทำงาน

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	มีความรู้ความเข้าใจและวิเคราะห์กระบวนการทำงานของตนเอง
	1) เข้าใจกระบวนการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ 2) วิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อยกระดับการทำงาน
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีแนวคิดหรือกำหนดแผนเพื่อยกระดับการพัฒนากระบวนการทำงาน
	1) มีแนวคิดหรือกำหนดแผนที่จะพัฒนากระบวนการงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
	1) พัฒนากระบวนการงานหรือต่อยอดกระบวนการงานให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ 2) นำกระบวนการไปใช้และเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเป็นที่ปรึกษาในเรื่องการพัฒนากระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
	1) สรุปความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือต่อยอดกระบวนการงาน 2) มีการเผยแพร่กระบวนการทำงานภายในหน่วยงาน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่รับผิดชอบ
	1) ได้รับรางวัล/ใบประกาศนียบัตรการยกย่อง ชมเชย 2) ได้รับเชิญเป็นวิทยากร

สมรรถนะที่ 4 : มีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้นในการทำงาน

นิยาม: ความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้นในการติดต่อสื่อสารด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน สนทนาโต้ตอบ ในการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน
	1) รู้ความหมายศัพท์พื้นฐาน ที่พบบ่อยๆ และสำนวนพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถฟังและพูดภาษาอังกฤษในขั้นพื้นฐานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน
	1) สามารถฟังและพูดภาษาอังกฤษในขั้นพื้นฐานในการทำงาน 2) สามารถจดจำและใช้คำศัพท์พื้นฐานได้ถูกต้องเกี่ยวกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันที่พบได้ทั่วไป
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถอ่าน เขียนภาษาอังกฤษในขั้นพื้นฐานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน
	1) สามารถอ่านหรือเขียน ข้อมูลส่วนตัวเบื้องต้นเกี่ยวกับตนเองโดยใช้คำหรือวลีที่สั้นและง่ายหรือใช้ประโยคพื้นฐานได้ 2) เข้าใจประเด็นสำคัญของเรื่องที่ฟัง เมื่อคู่สนทนาพูดอย่างชัดเจนในหัวข้อที่คุ้นเคยและพบบ่อยเกี่ยวกับ กิจกรรมประจำวัน หรือการทำงาน โดยการพูดในลักษณะการเล่าเรื่องสั้นๆ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถสนทนาโต้ตอบตามโครงสร้างประโยค และใช้คำศัพท์ที่ซับซ้อนได้
	1) เข้าใจคำและวลีสำคัญในบทสนทนาและติดตามหัวข้อในการสนทนาได้
	2) สามารถคาดเดาความหมายของคำที่ไม่รู้ ความหมายจากบริบทและสรุปความหมายของประโยคได้หากเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่คุ้นเคย
	3) สามารถใช้ภาษาที่ง่ายและหลากหลายเพื่อสนทนาโต้ตอบในหัวข้อที่คุ้นเคยแสดงความคิดเห็นของตนเองและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อที่ตนเองคุ้นเคยสนใจหรือหัวข้อเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถสื่อสารได้มีประสิทธิภาพ
	1) สามารถสร้างงานเขียนง่ายๆ ที่มีความคิดเชื่อมโยงกันในประเด็นต่างๆที่คุ้นเคย เกี่ยวกับตนเอง กิจกรรมประจำวัน การทำงาน หรือเรื่องต่างๆที่สนใจ โดยเชื่อมโยงส่วนต่างๆในงานเขียนให้เป็นลำดับต่อเนื่องกันได้ 2) สามารถถ่ายทอดประเด็นสำคัญที่ตนเองต้องการสื่อสาร โดยต้องเป็นเรื่องราวที่ตนเองจำได้หรือหาวิธีที่จะถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวได้

สมรรถนะที่ 5 : มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยาม: ความสามารถในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) 2) ด้านการใช้ (Digital Skill) 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital Tools) และ 4) ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transform) รวมถึงการมีจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ (PAPA)

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
1	มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้นและจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และสารสนเทศ (PAPA)
	1) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง จัดการ ประยุกต์ใช้ แบ่งปันและติดตามข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว (Privacy) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นเจ้าของ (Property) และการเข้าถึงข้อมูล (Data accessibility)
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลโดยคำนึงถึงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ (PAPA)
	1) สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับ/พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้โปรแกรมจัดการคำ การใช้โปรแกรมจัดการตาราง การใช้โปรแกรมนำเสนอ 3) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว (Privacy) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นเจ้าของ (Property) และการเข้าถึงข้อมูล (Data accessibility)
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในแก้ปัญหาการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่คำนึงถึงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ (PAPA)
	1) สามารถระบุความต้องการและทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2) สามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการพัฒนาการทำงาน
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่คำนึงถึงจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
	1) สามารถแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานอื่น 2) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) สามารถปรับตัว ยืดหยุ่น (resilience) ในการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นທີ່ปรึกษาให้มีการพัฒนาวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
	1) สรุปความรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2) มีการเผยแพร่กระบวนการทำงานภายในหน่วยงาน

เกณฑ์การประเมิน

ทั้ง 5 ด้านของสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน เกณฑ์การประเมินที่ถือว่า “ผ่าน” คือ ระดับ 3

ภาคผนวก

- ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ
- ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

1. แบบฟอร์ม การประเมินสมรรถนะ 5 ด้าน 8 สมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการ

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง.....

สาขาวิชา.....

ส่วนที่ 1 การประเมินสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะในการประเมินตนเอง	หมายเหตุ
สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบอาจารย์มีอาชีพ			
1.1 องค์ความรู้			
1.1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน	3	3	
1.1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้	3	2	
ค่าเฉลี่ยรวม =			2.50
1.2 สมรรถนะ (Competencies)			
1.2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3	3	
1.2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	3	
1.2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนกสนเรียนรู้ของผู้เรียน	3	3	
1.2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	3	3	
ค่าเฉลี่ยรวม =			3
1.3 ค่านิยม (Values)			
1.3.1 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง	3		
1.3.2 อารมณ์ดีซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
ค่าเฉลี่ยรวมสมรรถนะที่ 1 =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาความรู้/องค์ความรู้/นวัตกรรม ในสาขาที่เกี่ยวข้อง และนำผลงาน ไปใช้ประโยชน์			
2.1 ระดับความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย	3		
2.2 การออกแบบการวิจัย	3		
2.3 ผลการวิจัย	3		

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะในการประเมินตนเอง	หมายเหตุ
2.4 การเผยแพร่	3		
2.5 การนำไปใช้ประโยชน์/สิทธิบัตร	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 3 สร้างและพัฒนางานบริการวิชาการแก่บุคลากรสุขภาพ ชุมชน และสังคมที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืนของสังคมโลก	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 4 สร้างความร่วมมือแบบรวมพลังกับภาคีเครือข่ายระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่ซับซ้อนในสาขาที่เกี่ยวข้อง	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	4		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!
สมรรถนะที่ 8 บุคลากรภูมิปัญญาของชาติ กับการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ	3		
ค่าเฉลี่ยรวม =			#DIV/0!

2. ผลการประเมินสมรรถนะ

ผลการประเมินตนเองตามสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง.....
สาขาวิชา.....

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะที่ 1			สมรรถนะที่ 2	สมรรถนะที่ 3	สมรรถนะที่ 4	สมรรถนะที่ 5	สมรรถนะที่ 6	สมรรถนะที่ 7	สมรรถนะที่ 8
	1.1 องค์ความรู้	1.2 สมรรถนะ	1.3 ค่านิยม							
เกณฑ์เป้าหมายกลุ่มวิทยาลัยที่เป็นอาจารย์สาขา ป.ตรี	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
คะแนนสมรรถนะประเมินตนเอง	2.5	3	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
ผลการประเมินเทียบเกณฑ์สมรรถนะ	จุดควรพัฒนา	ผ่านมาตรฐาน	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

สรุปประเด็นปัญหา สมรรถนะที่ 1

เรื่ององค์ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

สมรรถนะที่

เรื่อง.....

สมรรถนะที่

เรื่อง.....

3. แผนพัฒนารายบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จัดทำโดย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

สมรรถนะที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก (ผลลัพธ์ที่จะได้จากการพัฒนา)	ผู้รับผิดชอบ
สมรรถนะที่ 1 มี ความสามารถในการจัดการ เรียนการสอนแบบอาจารย์ มีอาชีพ - การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องตาม PLO (** ระบุประเด็น/หัวข้อ/ สมรรถนะ ที่ต้องการ พัฒนา)	ออกแบบการวัดและ ประเมินผลได้สอดคล้องตาม PLO (** ระบุพฤติกรรมที่ คาดหวังจากการไปพัฒนา สมรรถนะ)	ประชุม / อบรม / สัมมนา	ม.ค. - มิ.ย. 2567	6,000 บาท	ออกแบบเครื่องมือประเมิน ในรายวิชาที่รับผิดชอบ ได้ สอดคล้องกับ CLO และมี ความหลากหลาย และส่งผล สำเร็จในการพัฒนา PLO ของผู้เรียน	ชื่อผู้ไปพัฒนา

..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี

..... ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับต้น)

(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี

..... ผู้อนุมัติ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภกรใจ เจริญสุข)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วัน เดือน ปี

ตัวอย่างแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

1. แบบฟอร์ม การประเมินสมรรถนะ 5 สมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุน (ตัวอย่าง)

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ

ส่วนที่ 1 การประเมินสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน

สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะในการประเมินตนเอง	หมายเหตุ
สมรรถนะที่ 1 : ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยจิตบริการและจรรยาบรรณโดยประยุกต์ใช้ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้วยวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3	5	
ค่าเฉลี่ยรวม =			5.00
สมรรถนะที่ 2 : มีความสามารถสร้างความร่วมมือแบบรวมพลังในการทำงานข้ามสายงานที่หลากหลายด้วยจิตอาสา	3	5	
ค่าเฉลี่ยรวม =			5.00
สมรรถนะที่ 3 : มีความสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3	1	
ค่าเฉลี่ยรวม =			1.00
สมรรถนะที่ 4 : มีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้นในการทำงาน	3	3	
ค่าเฉลี่ยรวม =			3.00
สมรรถนะที่ 5 : มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3	5	
ค่าเฉลี่ยรวม =			5.00

2. ผลการประเมิน

ผลการประเมินตนเองตามสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ

สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะที่ 1	สมรรถนะที่ 2	สมรรถนะที่ 3	สมรรถนะที่ 4	สมรรถนะที่ 5
เกณฑ์เป้าหมายคณะ	3	3	3	3	3
คะแนนสมรรถนะประเมินตนเอง	5.00	5.00	1.00	3.00	5.00
ผลการประเมินเทียบเกณฑ์สมรรถนะ	จุดแข็ง	จุดแข็ง	จุดควรพัฒนา	ผ่านมาตรฐาน	จุดแข็ง

สรุปประเด็นปัญหา สมรรถนะที่ 3

เรื่อง มีความสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

..... ผู้รับการประเมิน

..... ผู้อนุมัติ

(.....)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกรีใจ เจริญสุข)

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วัน เดือน ปี กุมภาพันธ์ 2567

วัน เดือน ปี

3. แผนพัฒนารายบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จัดทำโดย ตำแหน่ง กลุ่มงาน..... สังกัด วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

สมรรถนะที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก (ผลลัพธ์ที่จะได้จากการพัฒนา)	ผู้รับผิดชอบ
สมรรถนะที่ 3 : มี ความสามารถสร้างและ พัฒนานวัตกรรม กระบวนการทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	เรียนรู้นวัตกรรมที่ หลากหลายจากหลายๆ วิทยาลัยและจากนักศึกษาที่ มีผลงาน	ศึกษาคู่มือ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ปีงบประมาณ 67	6,000	มีนวัตกรรมจากงาน 1 ชิ้น	งานวิชาการและ ประกันคุณภาพ

..... ผู้รับการประเมิน

..... ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับต้น)

..... ผู้อนุมัติ

(.....)

(นางสาวทุติยรัตน์ รินเรือง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกรีใจ เจริญสุข)

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วัน เดือน ปี กุมภาพันธ์ 2567

วัน เดือน ปี

วัน เดือน ปี