



คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
Faculty of Nursing
Mahidol University

*Nursing
for a Healthier
Society*

PEOPLE • KNOWLEDGE • IMPACT

คู่มือ

การประเมิน ขีดความสามารถ (Competency Assessment)

“คน คือหัวใจ
ของการขับเคลื่อนพันธกิจ”

People
Make the Difference

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสังคมสุขภาวะที่ยั่งยืน



Education
Excellence

การจัดการเรียนการสอน



Research
Excellence

การวิจัย



Service &
Faculty Practice
Excellence

การบริการวิชาการ



คนเก่ง | องค์กรแห่งการเรียนรู้ | สังคมสุขภาวะที่ยั่งยืน

SMART PEOPLE | LEARNING ORGANIZATION | HEALTHIER SOCIETY

จัดทำโดย
งานทรัพยากรบุคคล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปี 2569

คำนำ

คู่มือการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ/Faculty Practice ตลอดจนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของ คณะพยาบาลศาสตร์

การประเมินมุ่งเน้นให้บุคลากรได้สะท้อนศักยภาพของตนเอง รับรู้จุดแข็ง (Area of Excellence) และ ช่องว่างของขีดความสามารถ (Competency Gap) เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผลการประเมินมี วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา มิใช่เพื่อใช้ตัดสินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือการพิจารณาตำแหน่งทาง วิชาการโดยตรง

งานทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลขีดความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา วางแผนกำลังคน และส่งเสริม ความเป็นเลิศของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย การบริการ วิชาการ และการขับเคลื่อนคณะพยาบาลศาสตร์สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

งานทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2569

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment)	4
วัตถุประสงค์ของการประเมินขีดความสามารถ	4
ระดับการประเมินขีดความสามารถ	4
กรอบการประเมิน: Competency Assessment to IDP	5
Education Excellence Competency	6
การแปลผลคะแนนและคำแนะนำในการพัฒนา Education Excellence Competency	8
Research Excellence Competency	12
การแปลผลคะแนนและคำแนะนำในการพัฒนา Research Excellence Competency	14
Service & Faculty Practice Excellency Competency	18
การแปลผลคะแนนและคำแนะนำในการพัฒนา Service & Faculty Practice Excellency Competency	20
การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	24
การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	24
การใช้ข้อมูลระดับภาควิชาและระดับคณะ	26

บทที่ 3 การประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment)

การประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการประเมินระดับความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviors) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ/Faculty Practice ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการประเมินขีดความสามารถ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรรับรู้จุดแข็ง (Area of Excellence) และโอกาสพัฒนาของตนเอง (Competency Gap)
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
3. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ
4. เพื่อค้นหาและต่อยอดความเป็นเลิศ (Area of Excellence) ของบุคลากร
5. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคน การพัฒนาผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับภาควิชาและระดับคณะ

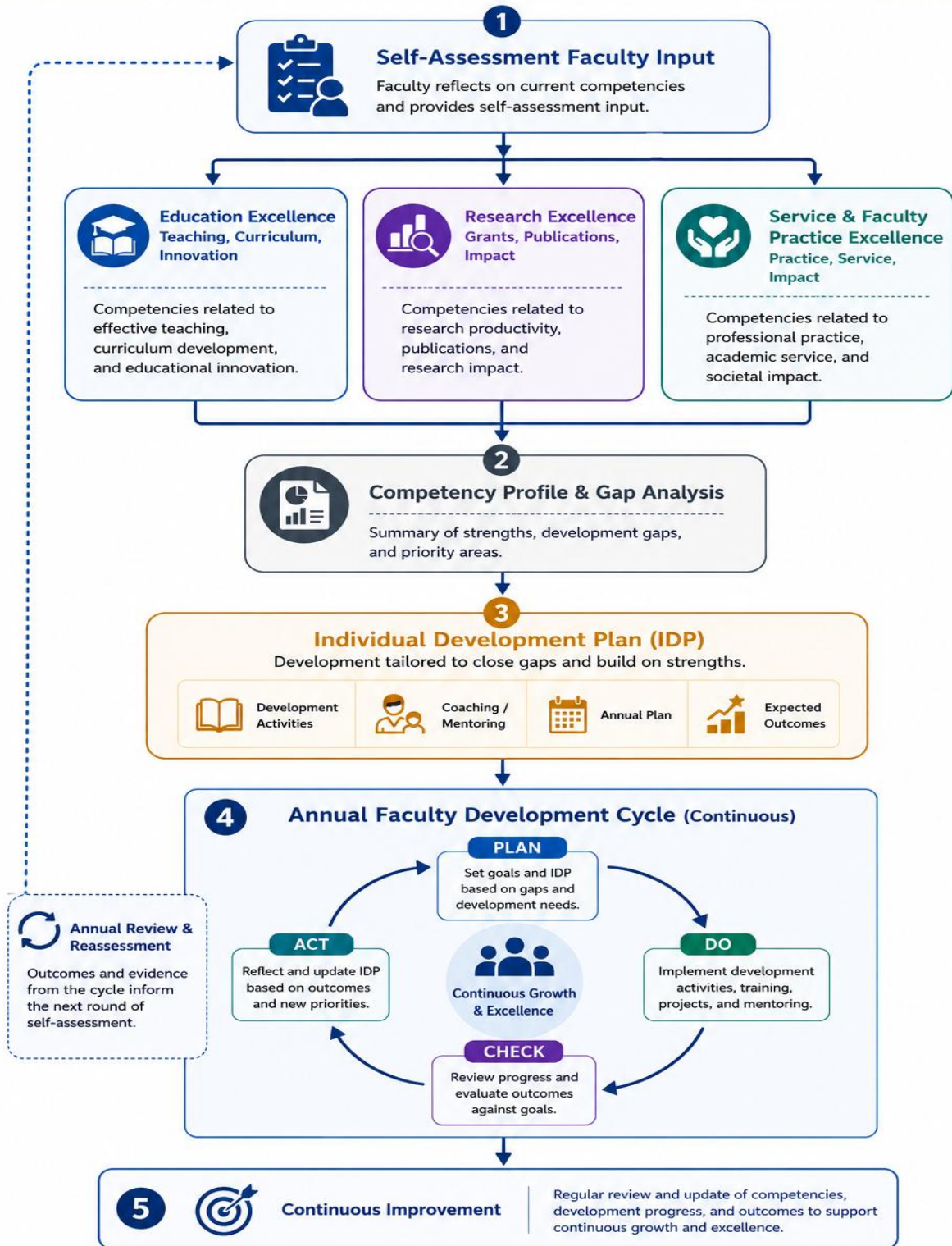
ทั้งนี้ ผลการประเมินขีดความสามารถไม่ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง แต่ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินขีดความสามารถของอาจารย์ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

Level	Score	Meaning
1	1	Foundation (ต้องการการพัฒนา)
2	2	Competent (ปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน)
3	3	Advanced (ปฏิบัติได้ดีและเป็นแบบอย่าง)
4	4	Excellence Leader (เป็นผู้นำและพัฒนาผู้อื่นได้)

สำหรับการประเมินขีดความสามารถของอาจารย์ จะแบ่งออกเป็น 3 ด้านที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของอาจารย์ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ซึ่งอาจารย์จะทำการประเมินด้วยตนเอง (Self-Assessment System)

Figure: Competency Assessment to IDP



รูปที่ 3 Competency to IDP

1. Education Excellence Competency ประกอบด้วย 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ (Learning Design)

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Teaching & Facilitation)

ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผล (Assessment & Feedback)

ด้านที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (Educational Innovation)

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership & Impact)

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
การออกแบบการเรียนรู้ (Learning Design)	มีส่วนร่วมออกแบบรายวิชาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ได้	ปรับปรุงหัวข้อสอน/รายวิชาจากผลประเมินรายวิชาและข้อมูลผู้เรียน	พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่หรือบูรณาการข้ามศาสตร์หรือสาขา	เป็นผู้นำการพัฒนารายวิชา หลักสูตร หรือระบบการเรียนรู้ระดับคณะ	
การจัดการเรียนรู้ (Teaching & Facilitation)	ถ่ายทอดความรู้และจัดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐาน	ใช้วิธีการเรียนรู้เชิงรุกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริม critical thinking, clinical reasoning หรือ self-directed learning	เป็นแบบอย่างและพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของอาจารย์ท่านอื่น	
การวัดและประเมินผล (Assessment & Feedback)	ใช้เครื่องมือประเมินผลได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์	ออกแบบเครื่องมือประเมินและให้ feedback เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้	ปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เป็นที่ยอมรับในระดับคณะ	พัฒนาระบบ assessment หรือเป็นผู้นำด้านการประเมินผลระดับหลักสูตร/คณะ	

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษา (Educational Innovation)	ใช้สื่อและ เทคโนโลยี สนับสนุนการเรียน การสอนได้	เลือกใช้ digital learning, simulation หรือ AI ได้เหมาะสมกับ บริบท	พัฒนาหรือประยุกต์ นวัตกรรมการเรียนการ สอนเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ การเรียนรู้	ขยายผลนวัตกรรมหรือ ได้รับการยอมรับใน ระดับคณะ มหาวิทยาลัย หรือ วิชาชีพ	
ภาวะผู้นำทาง การศึกษา (Educational Leadership & Impact)	มีส่วนร่วมใน กิจกรรมพัฒนา การศึกษาและ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	มีผลงานหรือ บทบาทในการ พัฒนารายวิชา หลักสูตร หรือการ เรียนการสอน	เป็น mentor reviewer หรือผู้นำ โครงการด้านการศึกษา	สร้างผลกระทบด้าน การศึกษาในระดับ มหาวิทยาลัย ประเทศ หรือนานาชาติ	

การแปลผลคะแนนการประเมิน

คะแนน รายด้าน

ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้/4

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้/4

ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผล/4

ด้านที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา/4

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำทางการศึกษา/4

คะแนนรวม/20

คะแนน	Level	Meaning	Action
17-20	Excellence Leader	Lead & Impact	ต่อยอด
13-16	Advanced	Innovate & Grow	สร้างนวัตกรรม
9-12	Competent	Strengthen & Improve	เพิ่มความเชี่ยวชาญ
<9	Development Needed	Build Foundation	พัฒนาพื้นฐาน

คำแนะนำในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน (Education Excellence Competency)

Excellence Leader (17–20 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้านการศึกษาในระดับโดดเด่น สามารถสร้างผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้ทั้งในระดับรายวิชา หลักสูตร ภาควิชา หรือคณะ และเป็นต้นแบบให้กับอาจารย์ท่านอื่นได้

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- ออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก
- ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
- สร้างผลกระทบด้านการศึกษาในวงกว้าง

แนวทางการต่อยอด

- เป็นผู้นำการพัฒนารายวิชา หลักสูตร หรือระบบการเรียนรู้
- เป็น mentor ด้านการศึกษาให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่
- พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและขยายผลในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย
- ดำเนินโครงการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- สร้างเครือข่ายทางการศึกษาระดับชาติหรือนานาชาติ

Suggested IDP

- Educational Leadership Program
- Curriculum Leadership Development
- Educational Research & Innovation Project
- Mentor Development Program

Expected Outcomes

- Educational Innovation Project
- Educational Research Publication
- Curriculum Development Project
- Faculty-level Educational Leadership Role

Advanced (13–16 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้านการศึกษาในระดับสูง สามารถออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- ปรับปรุงรายวิชาจากข้อมูลสะท้อนกลับ
- ใช้ Active Learning
- พัฒนาเครื่องมือประเมิน
- ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนการสอน

แนวทางการต่อยอด

- พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
- ศึกษาผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้
- ขยายบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร
- พัฒนาผลงานวิชาการด้านการศึกษา
- เตรียมความพร้อมสู่บทบาท Educational Leader

Suggested IDP

- Educational Innovation Workshop
- Educational Research Training
- Curriculum Development Workshop
- Assessment for Learning Program

Expected Outcomes

- Educational Innovation 1 เรื่อง
- Educational Research Proposal 1 เรื่อง
- Improvement Project ในรายวิชา
- Conference Presentation ด้านการศึกษา

Competent (9–12 คะแนน)

ความหมาย ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาได้ตามมาตรฐานของคณะ และมีพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐาน
- จัดการเรียนการสอนได้
- ใช้เครื่องมือประเมินผลได้
- ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

- เพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้
- พัฒนาทักษะ Active Learning
- พัฒนาการวัดและประเมินผล
- เพิ่มการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

Suggested IDP

- OBE Workshop
- Active Learning Program
- Assessment & Feedback Workshop
- Educational Technology Training

Expected Outcomes

- ปรับปรุงรายวิชา 1 รายวิชา
- พัฒนา Active Learning Activity 1 กิจกรรม
- พัฒนา Assessment Tool 1 ชุด
- จัดทำ Teaching Portfolio

Development Needed (<9 คะแนน)

ความหมาย ท่านยังมีช่องว่างสมรรถนะด้านการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และควรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพพื้นฐาน

จุดเน้นตาม Competency Framework ควรพัฒนา

- การออกแบบการเรียนรู้
- การจัดการเรียนรู้
- การประเมินผล
- การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาสมรรถนะพื้นฐานด้านการสอน
- เรียนรู้จาก mentor หรือ peer observation
- เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับหัวหน้าภาค

Suggested IDP

- Teaching Foundation Program
- New Faculty Development Program
- Teaching Observation & Coaching
- Individual Mentoring

Expected Outcomes

- Teaching Improvement Plan
- Observation Report
- Revised Teaching Plan
- Faculty Development Portfolio

2. Research Excellence Competency ประกอบด้วย 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การพัฒนาโจทย์และออกแบบวิจัย (Research Design)

ด้านที่ 2 การพัฒนาข้อเสนอโครงการและทุนวิจัย (Grant Development)

ด้านที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์องค์ความรู้ (Data Analysis & Knowledge Synthesis)

ด้านที่ 4 การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย (Publication & Knowledge Dissemination)

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำทางการวิจัยและผลกระทบ (Research Leadership & Impact)

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
การพัฒนาโจทย์และออกแบบวิจัย (Research Design)	ร่วมพัฒนาโจทย์วิจัยและดำเนินการวิจัยตามแผนที่กำหนดได้	กำหนดคำถามวิจัย ออกแบบการศึกษา และเลือกวิธีวิจัยที่เหมาะสม	พัฒนาโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์เชิงวิชาการ (เชิงระบบสุขภาพ/เชิงการศึกษาพยาบาล) หรือปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนได้	พัฒนาชุดโครงการวิจัยที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันได้	
การพัฒนาข้อเสนอโครงการและทุนวิจัย (Grant Development)	มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย	เขียนและยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยได้ด้วยตนเอง และ/หรือ ได้รับทุนภายในคณะ	พัฒนาข้อเสนอโครงการที่ได้รับทุนภายนอกมหาวิทยาลัย หรือสร้างความร่วมมือกับแหล่งทุนได้	สร้างเครือข่ายวิจัยหลายสถาบัน หรือพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ ที่มีทุนวิจัยมากกว่า 2 ล้านบาทขึ้นไป	
การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์องค์ความรู้ (Data Analysis & Knowledge Synthesis)	ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลได้	เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนและตีความผลการศึกษาได้	เลือกใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน/ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และสังเคราะห์องค์ความรู้	เป็นที่ปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัยหรือการวิเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้อื่นได้	

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
Knowledge Synthesis)		ถูกต้อง และ เหมาะสม	เชื่อมโยงสู่ข้อเสนอเชิง วิชาการ/นโยบายได้		
การเผยแพร่และ การใช้ประโยชน์ จากผลงานวิจัย (Publication & Knowledge Dissemination)	มีส่วนร่วมในการ เขียนและเผยแพร่ ผลงานวิจัย	เป็นผู้เขียนหลัก หรือผู้ประพันธ์ บรรณกิจ และ ตีพิมพ์ใน ระดับประเทศได้	เป็นผู้เขียนหลักหรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจที่ ผลิตผลงานวิจัย คุณภาพสูงและตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติ (Scopus) ได้	สามารถพัฒนานักวิจัย รุ่นใหม่ สร้างทีมวิจัย และตีพิมพ์งานวิจัยใน ระดับนานาชาติ (Q1 top 1%-10%) ได้	
ภาวะผู้นำ ทางการวิจัยและ ผลกระทบ (Research Leadership & Impact)	มีส่วนร่วมในการ เข้าร่วมกิจกรรม วิจัยของภาควิชา/ คณะ	รับผิดชอบงานวิจัย หรือกิจกรรมวิจัย ของตนเอง ประสานความ ร่วมมือ และ ขับเคลื่อน โครงการวิจัยใน ระดับภาควิชาหรือ คณะได้	นำทีมวิจัย สร้างความ ร่วมมือข้ามภาควิชา/ หน่วยงาน/สาขาวิชา และผลักดันให้เกิดการ ใช้ประโยชน์จาก งานวิจัยในระดับ องค์กรหรือวิชาชีพ	เป็นผู้นำทางวิชาการที่ ได้รับการยอมรับ สามารถสร้างเครือข่าย วิจัยระดับชาติ/ นานาชาติ ผลักดันการ ใช้ประโยชน์เชิง นโยบายหรือเชิงระบบ	

การแปลผลคะแนนการประเมิน

คะแนน รายด้าน

ด้านที่ 1 การพัฒนาโจทย์และออกแบบวิจัย	/4
ด้านที่ 2 การพัฒนาข้อเสนอโครงการและทุนวิจัย	/4
ด้านที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์องค์ความรู้	/4
ด้านที่ 4 การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย	/4
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำทางการวิจัยและผลกระทบ	/4
คะแนนรวม	/20

คะแนน	Level	Meaning	Action
17–20	Excellence Leader	Lead & Impact	ต่อยอด
13–16	Advanced	Innovate & Grow	สร้างนวัตกรรม
9–12	Competent	Strengthen & Improve	เพิ่มความเชี่ยวชาญ
<9	Development Needed	Build Foundation	พัฒนาพื้นฐาน

คำแนะนำในการพัฒนาด้านการวิจัย (Research Excellence Competency)

Excellence Leader (17–20 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้านการวิจัยในระดับความเป็นเลิศ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาเครือข่ายวิจัย และสร้างผลกระทบต่อวิชาการ วิชาชีพ ระบบสุขภาพ หรือสังคมในระดับประเทศและนานาชาติ

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- พัฒนา Research Program หรือชุดโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยขนาดใหญ่
- สร้างเครือข่ายวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
- มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
- มีบทบาทในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่

แนวทางการต่อยอด

- พัฒนาชุดโครงการวิจัยระยะ 3–5 ปี
- ยื่นทุนวิจัยระดับชาติหรือนานาชาติ
- สร้างเครือข่ายวิจัยหลายสถาบัน
- สร้างผลกระทบเชิงนโยบายหรือระบบสุขภาพ
- ทำหน้าที่ mentor นักวิจัยรุ่นใหม่

Suggested IDP

- International Research Leadership Program
- Strategic Grant Development
- Research Mentorship Program
- Policy Translation & Impact Development

Expected Outcomes

- เป็น PI หรือ Co-PI ของทุนวิจัยแข่งขันระดับชาติหรือนานาชาติ
- พัฒนา Research Program หรือชุดโครงการวิจัยระยะยาว
- มี Publication Pipeline อย่างต่อเนื่อง 2-3 เรื่องต่อปี
- มีผลงานตีพิมพ์หรือได้รับตอบรับตีพิมพ์ในวารสาร Q1 Top 1-10% อย่างน้อย 1 เรื่อง
- เป็น mentor หรือ advisor ให้แก่นักวิจัยรุ่นใหม่
- สร้างเครือข่ายวิจัยระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
- มีหลักฐานการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในองค์กร วิชาชีพ หรือเชิงนโยบาย

Advanced (13–16 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้านการวิจัยในระดับสูง สามารถออกแบบและดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ และมีศักยภาพพัฒนาสู่การเป็นผู้นำทางการวิจัย

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- พัฒนาโครงการวิจัยได้ด้วยตนเอง
- สามารถยื่นขอทุนวิจัยภายนอกได้
- วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้อย่างลึกซึ้ง
- ตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้อย่างต่อเนื่อง
- มีบทบาทสำคัญในทีมวิจัยหรือเครือข่ายวิจัย

แนวทางการต่อยอด

- พัฒนาข้อเสนอโครงการทุนแข่งขัน
- เพิ่มคุณภาพของผลงานตีพิมพ์
- สร้างความร่วมมือกับนักวิจัยภายนอก
- พัฒนาผลงานสู่ระดับนานาชาติ

Suggested IDP

- Grant Writing Program
- Publication Strategy Workshop

- Research Collaboration Program
- Advanced Data Analysis Workshop

Expected Outcomes

- ยื่นทุนวิจัยภายนอกอย่างน้อย 1 แหล่งทุน
- เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือ Co-PI อย่างน้อย 1 โครงการ
- มีผลงานตีพิมพ์หรือได้รับตอบรับตีพิมพ์ในวารสารฐาน Scopus อย่างน้อย 1 เรื่อง
- สร้างความร่วมมือทางวิจัยกับหน่วยงานภายนอกหรือเครือข่ายวิจัย
- นำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติอย่างน้อย 1 ครั้ง

Competent (9–12 คะแนน)

ความหมาย ท่านสามารถดำเนินงานวิจัยได้ตามมาตรฐาน มีพื้นฐานด้านการวิจัยที่เหมาะสม และอยู่ในระยะสร้างความเข้มแข็งด้านการวิจัย

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- มีส่วนร่วมในงานวิจัย
- สามารถออกแบบการวิจัยได้
- สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้
- มีประสบการณ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาคำถามวิจัยและการออกแบบการศึกษา
- พัฒนาทักษะการเขียนข้อเสนอโครงการ
- พัฒนาทักษะการเขียนบทความวิชาการ
- เข้าร่วมทีมวิจัยเพื่อเรียนรู้กระบวนการวิจัยอย่างครบวงจร

Suggested IDP

- Research Methodology Workshop
- Academic Writing Program
- Research Mentoring Program
- Statistics / Qualitative Analysis Workshop

Expected Outcomes

- ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างน้อย 1 โครงการ
- นำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติอย่างน้อย 1 เรื่อง
- เป็น First Author หรือ Corresponding Author อย่างน้อย 1 เรื่อง

- เข้าร่วมเครือข่ายวิจัยหรือทีมวิจัยของภาควิชา

Development Needed (<9 คะแนน)

ความหมาย ท่านยังมีช่องว่างสมรรถนะด้านการวิจัยที่สำคัญ และควรได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยให้เข้มแข็ง

จุดเน้นตาม Competency Framework ควรพัฒนา

- ประสบการณ์วิจัยยังจำกัด
- ยังไม่มั่นใจในการออกแบบการวิจัย
- ยังไม่เคยยื่นทุนหรือเผยแพร่ผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา

- สร้างพื้นฐานด้านการวิจัย
- เรียนรู้ผ่าน mentor หรือทีมวิจัย
- พัฒนาโจทย์วิจัยจากงานประจำหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง
- เรียนรู้กระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบ

Suggested IDP

- Research Foundation Program
- Research Design Workshop
- Research Mentoring Program
- Academic Writing Foundation

Expected Outcomes

- พัฒนาโครงร่างวิจัย 1 เรื่อง
- เข้าร่วมทีมวิจัยอย่างน้อย 1 โครงการ
- ผ่านการอบรมพื้นฐานด้านวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. Service & Faculty Practice Excellency Competency ประกอบด้วย 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญ (Faculty Practice)

ด้านที่ 2 การออกแบบและดำเนินโครงการบริการวิชาการ (Academic Service Program)

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลและสุขภาพ (Professional Capacity Building)

ด้านที่ 4 การนำองค์ความรู้ไปใช้และประเมินผลลัพธ์ (Knowledge Translation & Impact)

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำด้านบริการวิชาการและผลกระทบ (Service Leadership & Impact)

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
การปฏิบัติการ พยาบาลตาม ความเชี่ยวชาญ (Faculty Practice)	ปฏิบัติการพยาบาล ตามความเชี่ยวชาญ และมาตรฐาน วิชาชีพได้	วางแผน ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติการพยาบาล ของตนเองได้อย่าง เป็นระบบ	พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือ ปรับปรุงคุณภาพ บริการจากผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น	พัฒนารูปแบบการ ปฏิบัติการพยาบาล (Practice Model) และขยายผลสู่ หน่วยงานหรือ เครือข่ายได้	
การออกแบบ และดำเนิน โครงการบริการ วิชาการ (Academic Service Program)	มีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรม บริการวิชาการสู่ ประชาชน	วางแผนและดำเนิน โครงการบริการ วิชาการแก่ ประชาชนได้ด้วย ตนเอง	ออกแบบโครงการที่ ตอบโจทย์ปัญหา สุขภาพที่ซับซ้อนหรือ ความต้องการของ สังคมวงกว้างได้	นำโครงการขนาดใหญ่ หรือสร้างความร่วมมือ ระดับองค์กร เครือข่าย หรือประเทศ/ นานาชาติได้	
การพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรทางการ พยาบาลและ	มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หรือการอบรม	วางแผนและดำเนิน กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หรือหลักสูตร	พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม หลักสูตร เฉพาะทาง หรือ รูปแบบการเรียนรู้ที่	เป็นผู้นำในการพัฒนา หลักสูตรระดับชาติ/ นานาชาติ หรือสร้าง มาตรฐานการพัฒนา	

ด้าน	Level 1 Foundation	Level 2 Competent	Level 3 Advanced	Level 4 Excellence Leader	คะแนน
สุขภาพ (Professional Capacity Building)	ตามที่ได้รับ มอบหมาย	ฝึกอบรมได้ด้วย ตนเอง	ตอบสนองความ ต้องการของวิชาชีพ	ศักยภาพบุคลากรที่ ได้รับการยอมรับ	
การนำองค์ ความรู้ไปใช้และ ประเมินผลลัพธ์ (Knowledge Translation & Impact)	ถ่ายทอดองค์ ความรู้แก่ ผู้รับบริการ นักศึกษา หรือ บุคลากร และ รายงานผลการ ดำเนินงานได้	พัฒนาสื่อ คู่มือ หรือเอกสาร วิชาการ พร้อม กำหนดตัวชี้วัดและ ประเมินผลลัพธ์ ของโครงการได้	พัฒนา Guideline, Best Practice หรือ เครื่องมือที่นำไปใช้จริง และใช้ผลลัพธ์เพื่อ ปรับปรุงคุณภาพอย่าง เป็นระบบ	ผลักดันการใช้ ประโยชน์จากองค์ ความรู้สู่การ เปลี่ยนแปลงระบบ บริการหรือเชิงนโยบาย พร้อมแสดงผลกระทบ เชิงสุขภาพ สังคม หรือ องค์กรได้	
ภาวะผู้นำด้าน บริการวิชาการ และผลกระทบ (Service Leadership & Impact)	มีส่วนร่วมและ รับผิดชอบงาน บริการวิชาการตาม บทบาทที่ได้รับ มอบหมาย	ประสานงานและ ทำงานร่วมกับ หน่วยงานหรือภาคี เครือข่ายได้	นำทีมบริการวิชาการ หรือทีมพัฒนาคุณภาพ บริการได้	เป็นผู้นำเครือข่ายหรือ สร้างผลกระทบด้าน สุขภาพในระดับองค์กร ประเทศ หรือวิชาชีพ	

การแปลผลคะแนนการประเมิน

คะแนน รายด้าน

ด้านที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญ	/4
ด้านที่ 2 การออกแบบและดำเนินโครงการบริการวิชาการ	/4
ด้านที่ 3 การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ	/4
ด้านที่ 4 การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์	/4
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำด้านบริการวิชาการและผลกระทบ	/4
คะแนนรวม	/20

คะแนน	Level	Meaning	Action
17-20	Excellence Leader	Lead & Impact	ต่อยอด
13-16	Advanced	Innovate & Grow	สร้างนวัตกรรม
9-12	Competent	Strengthen & Improve	เพิ่มความเชี่ยวชาญ
<9	Development Needed	Build Foundation	พัฒนาพื้นฐาน

คำแนะนำในการพัฒนาด้านบริการวิชาการ (Service & Faculty Practice Excellency Competency)

Excellence Leader (17-20 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้าน Service & Faculty Practice ในระดับความเป็นเลิศ สามารถพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการพยาบาล (Practice Model) นำโครงการบริการวิชาการขนาดใหญ่ สร้างผลกระทบเชิงสุขภาพ สังคม หรือองค์กร และผลักดันการนำองค์ความรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบบริการหรือเชิงนโยบายได้

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- พัฒนารูปแบบการปฏิบัติการพยาบาล (Practice Model)
- นำโครงการบริการวิชาการระดับองค์กร เครือข่าย หรือประเทศ
- แสดงผลกระทบเชิงสุขภาพ สังคม หรือองค์กร
- ผลักดันการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับระบบหรือเชิงนโยบาย
- เป็นผู้นำเครือข่ายและสร้างผลกระทบในระดับวิชาชีพ ประเทศ หรือระดับนานาชาติ

แนวทางการพัฒนา

- ขยายผล Practice Model หรือ Service Model
- พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์
- พัฒนาผลกระทบเชิงนโยบายหรือเชิงระบบ
- ถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

- สร้างความยั่งยืนของโครงการและเครือข่าย

Suggested IDP

- Service Leadership Program
- Policy Translation Program
- Faculty Practice Excellence Fellowship
- National / International Collaboration

Expected Outcomes

- มี Practice Model หรือ Service Model ที่นำไปใช้ในหลายหน่วยงาน
- เป็นผู้นำโครงการบริการวิชาการระดับองค์กรหรือเครือข่าย
- มีหลักฐานผลกระทบเชิงสุขภาพ สังคม องค์กร หรือเชิงนโยบาย
- เป็น Mentor หรือ Coach ด้าน Faculty Practice หรือบริการวิชาการ
- มีการเผยแพร่ Best Practice หรือผลงานที่ขยายผลได้ในระดับชาติหรือสากล

Advanced (13–16 คะแนน)

ความหมาย ท่านมีขีดความสามารถด้าน Service & Faculty Practice ในระดับสูง สามารถพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ออกแบบโครงการที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพหรือความต้องการของสังคม และใช้ข้อมูลผลลัพธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการได้อย่างเป็นระบบ

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- พัฒนา Best Practice หรือปรับปรุงคุณภาพบริการ
- ออกแบบโครงการที่ตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพหรือความต้องการของสังคม
- ใช้ข้อมูลผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการ
- พัฒนา Guideline หรือเครื่องมือที่นำไปใช้จริง
- นำทีมบริการวิชาการหรือทีมพัฒนาคุณภาพบริการ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา Best Practice หรือ Service Innovation
- พัฒนา Guideline หรือเครื่องมือวิชาการ
- สร้างหลักฐานผลลัพธ์และผลกระทบ
- ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
- เตรียมความพร้อมสู่บทบาทผู้นำ

Suggested IDP

- Best Practice Development Program

- Guideline Development Workshop
- Impact Evaluation Program
- Community Health Innovation Program

Expected Outcomes

- พัฒนา Best Practice หรือ Service Innovation อย่างน้อย 1 เรื่อง
- พัฒนา Guideline คู่มือ หรือเครื่องมือที่นำไปใช้จริง
- มีรายงานผลลัพธ์หรือผลกระทบของโครงการ
- เป็นหัวหน้าโครงการบริการวิชาการหรือพัฒนาคุณภาพ
- เผยแพร่ผลงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชาติ

Competent (9–12 คะแนน)

ความหมาย ท่านสามารถปฏิบัติการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญ วางแผนและดำเนินโครงการบริการวิชาการ ประเมินผลลัพธ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ตามมาตรฐานของคณะ

จุดเน้นตาม Competency Framework สามารถ

- วางแผนและดำเนินโครงการบริการวิชาการได้ด้วยตนเอง
- กำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลลัพธ์ของโครงการได้
- พัฒนาสื่อ คู่มือ หรือเอกสารวิชาการเพื่อนำไปใช้ได้
- ประสานงานและทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายได้
- วางแผน ติดตาม และประเมินผล Faculty Practice ของตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

- เพิ่มความเชี่ยวชาญด้าน Faculty Practice
- พัฒนาทักษะการออกแบบและบริหารโครงการ
- พัฒนาทักษะการประเมินผลลัพธ์
- พัฒนาสื่อหรือเอกสารวิชาการ
- สร้างประสบการณ์การทำงานร่วมกับเครือข่าย

Suggested IDP

- Academic Service Project Design
- Outcome Evaluation Workshop
- Knowledge Translation Program
- Faculty Practice Development Program

Expected Outcomes

- รับผิดชอบโครงการบริการวิชาการอย่างน้อย 1 โครงการ
- กำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลลัพธ์ของโครงการได้
- มีหลักฐานผลลัพธ์จาก Faculty Practice หรือบริการวิชาการ
- นำเสนอผลงานในระดับคณะหรือวิชาชีพ

Development Needed (<9 คะแนน)

ความหมาย ท่านยังมีช่องว่างด้าน Service & Faculty Practice ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติการพยาบาล การดำเนินงานบริการวิชาการ การประเมินผล และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

จุดเน้นตาม Competency Framework ควรพัฒนา

- ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ
- รวบรวมและรายงานผลการดำเนินงาน
- ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้รับบริการ นักศึกษา หรือบุคลากร
- ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการพัฒนา

- สร้างพื้นฐาน Faculty Practice
- เรียนรู้กระบวนการบริการวิชาการ
- พัฒนาทักษะการประเมินผลเบื้องต้น
- พัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เรียนรู้ผ่าน Mentor และการปฏิบัติงานจริง

Suggested IDP

- Faculty Practice Foundation Program
- Academic Service Foundation Workshop
- Outcome Evaluation Basics
- Individual Mentoring Program

Expected Outcomes

- เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการอย่างน้อย 1 โครงการ
- มี Faculty Practice Plan หรือ Professional Development Plan
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานหรือผลลัพธ์ของกิจกรรม

- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้าน Faculty Practice และบริการวิชาการ
- ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้รับบริการ นักศึกษา หรือบุคลากรอย่างน้อย 1 ครั้ง

การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

หลักการใช้ข้อมูลผลการประเมิน

ผลการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์และการวางแผนพัฒนากำลังคนของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ เพื่อการพัฒนา (Developmental Purpose) ไม่ใช่เพื่อการตัดสินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง

การใช้ข้อมูลจะยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล (Strength-Based Development)
2. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเส้นทางวิชาชีพ (Continuous Professional Development)
3. การเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับยุทธศาสตร์ของภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย (Strategic Workforce Development)

ลำดับการใช้ข้อมูลผลการประเมินเพื่อวางแผน IDP

ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนผลการประเมินรายบุคคล

อาจารย์จะได้รับรายงานผลการประเมินตนเอง ประกอบด้วย

- คะแนนรวมในแต่ละด้าน
- ระดับสมรรถนะ (Level)
- Area of Excellence
- Competency Gap
- แนวทางพัฒนา
- Suggested IDP
- Expected Outcomes

ผลการประเมินดังกล่าวช่วยให้อาจารย์เห็นภาพรวมของศักยภาพตนเอง และสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ในปีถัดไปได้เหมาะสม

ตัวอย่าง

Education Excellence = 18 คะแนน

Research Excellence = 11 คะแนน

Service & Faculty Practice Excellence = 15 คะแนน

ผลการประเมินสะท้อนว่าอาจารย์มีความโดดเด่นด้านการศึกษา ขณะที่ด้านการวิจัยยังเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

อาจารย์ร่วมกับหัวหน้าภาควิชาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา แผนพัฒนาควรประกอบด้วย

- ประเด็นพัฒนาหลัก
- กิจกรรมพัฒนา
- ผู้สนับสนุนหรือ Mentor
- ระยะเวลาดำเนินการ
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ตัวอย่าง

ประเด็นพัฒนา : Publication & Knowledge Dissemination

กิจกรรม :

- Academic Writing Workshop
- Research Mentoring Program
- Manuscript Development Clinic

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง :

- ยื่นบทความ Scopus อย่างน้อย 1 เรื่อง
- เป็น First Author หรือ Corresponding Author อย่างน้อย 1 เรื่อง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาพรวมระดับภาควิชา

หัวหน้าภาควิชาจะได้รับข้อมูลสรุปในภาพรวมของภาควิชา โดยไม่มุ่งเน้นการเปรียบเทียบบุคคล แต่ใช้เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและความต้องการพัฒนาของกำลังคนในภาพรวม ข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

- การกระจายระดับสมรรถนะของบุคลากร
- Area of Excellence ของภาควิชา
- Competency Gap ของภาควิชา
- แนวโน้มการพัฒนาในแต่ละปี

ตัวอย่าง

ภาควิชาที่มีอาจารย์ส่วนใหญ่ในระดับ Advanced ด้าน Education Excellence แต่มีคะแนนด้าน Grant Development และ Research Leadership ต่ำกว่าด้านอื่น ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวอาจนำไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ หรือโครงการสนับสนุนการขอทุนวิจัยของภาควิชา

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาพรวมระดับคณะ

รองคณบดีและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะได้รับข้อมูลในระดับภาพรวมของคณะ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

- Competency Landscape ของคณะ
- Faculty Excellence Profile
- Faculty Development Needs
- Talent Distribution
- Academic Promotion Readiness

ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลที่แต่ละกลุ่มสามารถเข้าถึงได้

กลุ่มผู้ใช้งาน	ข้อมูลที่เข้าถึงได้	วัตถุประสงค์
อาจารย์	ผลการประเมินรายบุคคล IDP และผล การพัฒนาของตนเอง	การพัฒนาตนเอง
หัวหน้าภาควิชา	ข้อมูลรายบุคคลในภาควิชา และ ข้อมูลสรุประดับภาควิชา	การวางแผนพัฒนาบุคลากรและ บริหารกำลังคน
รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ข้อมูลภาพรวมทุกด้านของคณะ	การกำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
รองคณบดีฝ่ายการศึกษา	ข้อมูล Education Excellence และ แนวโน้มการพัฒนา	การพัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษา
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม	ข้อมูล Research Excellence และ ความพร้อมด้านวิจัย	การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และพันธกิจเพื่อสังคม	ข้อมูล Service & Faculty Practice Excellence	การพัฒนางานบริการวิชาการและ Faculty Practice
คณบดี	ข้อมูลภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์ของ คณะ	การกำหนดทิศทางและการ ตัดสินใจเชิงนโยบาย

ตัวอย่างการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา

ระดับบุคคล

อาจารย์ ก.

Education Excellence: Excellence Leader

Research Excellence: Competent

Service & Faculty Practice Excellence: Advanced

ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและมีศักยภาพในการเป็นผู้นำด้านการศึกษา ขณะที่ด้านการวิจัยยังอยู่ในระยะสร้างความเข้มแข็ง แนวทางพัฒนาที่กำหนดใน IDP ได้แก่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการเขียนบทความวิชาการ การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และการทำงานร่วมกับ Mentor ด้านการวิจัย

ระดับภาควิชา

ผลการประเมินของภาควิชาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง แต่มีคะแนนด้านการขอทุนวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติค่อนข้างต่ำ ภาควิชาจึงกำหนดแผนพัฒนาร่วม ได้แก่

- Grant Writing Workshop
- Research Mentoring Program
- Publication Support Program

ระดับคณะ

ผลการประเมินทั้งคณะพบว่ามีบุคลากรจำนวนมากอยู่ในระดับ Excellence ด้านการศึกษาและบริการวิชาการ แต่ยังมีสัดส่วนบุคลากรที่อยู่ในระดับ Advanced และ Excellence ด้านการวิจัยน้อยกว่าที่คณะตั้งเป้าหมายไว้ คณะจึงกำหนดแผนพัฒนาระดับองค์กร เช่น

- Research Leadership Academy
- International Research Collaboration Program
- Q1 Publication Development Program
- Academic Advancement Mentoring Program

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรในระยะยาว