



ปีงบประมาณ
2569

คู่มือการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี



งานทรัพยากรบุคคล
งานบริหารและยุทธศาสตร์

คำนำ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยงาน ทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2569 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับ แนวทาง การกำหนดขนาดกำลังคน ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานจากกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริง ที่ภายในประกอบ ด้วยแผนงาน/โครงการเชิง ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการงานประจำงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2569 จะเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการบริหาร บุคคลและพัฒนาบุคลากร และจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัย เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยให้มี ขีดความสามารถเพียงพอต่อการรองรับภารกิจด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ รองรับปัญหาและ สามารถให้บริการวิชาการตรงตามความต้องการด้านสุขภาพในพื้นที่ รวมไปถึงความสามารถในการผลิตผลงาน วิชาการ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ต่อไป

งานทรัพยากรบุคคล
งานบริหารและยุทธศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
บทที่ 2 ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2569	14
-รายนามอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	14
-รายนามอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท	15
-รายนามอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หลักสูตรฉบับปรับปรุง 2565	17
-รายนามรองผู้อำนวยการ	18
-บุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการ	18
-การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและปริญญาโท	19
-ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	20
-การเกษียณอายุราชการ	21
-บุคลากรสายสนับสนุน	21
-การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	23
-การบรรจุและแต่งตั้ง	26
-การย้าย โอน บุคลากร	27
-การประเมินผลปฏิบัติราชการ	30
-แผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ปีงบประมาณ 2569)	32
-แผนพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ	33
-แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านผลงานวิชาการ/วิจัย	34
-แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร บุคลากรสายวิชาการ	35
-แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	36

บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีพัฒนาการเริ่มต้นมาจาก โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในพื้นที่ โดยใช้วิธีรับคนในพื้นที่เข้ามาเป็นนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้กลับไปทำงานในพื้นที่เดิม เปิดดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2513 ในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ เวลาเรียน 1 ปี 6 เดือน โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. 6 หรือ ม.ศ. 3 เดิม สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ.2518 โอนไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่การจัดการศึกษายังเป็นหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. 2523 เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี เปลี่ยนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เวลาเรียน 2 ปี โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. 6 หรือ ม.ศ. 5 สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. 2528 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรีหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ เวลาศึกษา 4 ปี โดยรับผู้ที่มีพื้นฐาน ม. 6 หรือ ม.ศ. 5 สำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เวลาศึกษา 2 ปี โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิชาผดุงครรภ์และอนามัย ผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี เมื่อสำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์

พ.ศ. 2530 กองงานวิทยาลัยพยาบาล ได้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ทุกหลักสูตร เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต วิทยาลัยจึงใช้หลักสูตรเน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต และเปลี่ยนชื่อหลักสูตรดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์

หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น

พ.ศ. 2537 กระทรวงสาธารณสุข ได้ปรับปรุงโครงสร้างโดยรวมกองงานวิทยาลัยพยาบาล และกองฝึกรวมเข้าด้วยกัน และเปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาล ว่า“วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี”

พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธยของสมเด็จพระบรมราชชนก เปลี่ยนชื่อสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเป็น “สถาบันพระบรมราชชนก”

พ.ศ. 2539 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปิดรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับต้น(เฉพาะกาล)

พ.ศ. 2541 เข้าร่วมเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้รับการอนุมัติปริญญาบัตรให้ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ ปีการศึกษา 2541

พ.ศ. 2542 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี) และปิดรับสมัครนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น

พ.ศ. 2544 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี) ได้รับอนุมัติปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ. 2549 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปิดรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี)

พ.ศ. 2562 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 4 ให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และตามมาตรา 5 วรรคสอง ให้วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามบัญชีรายชื่อวิทยาลัยท้ายพระราชบัญญัติ มีฐานะเป็นวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2567) วิทยาลัยได้เปิดสอนจำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

2. ปรัชญา

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรม ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไป เพื่อ ประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จ ที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind

3. ปณิธาน

ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน (Wisdom of Community for Community)

4. วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับสากลที่เป็นเสาหลักของคณะพยาบาลศาสตร์ใน การสร้างผู้นำทางการพยาบาล สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมการบริการปฐมภูมิเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

5. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลและสุขภาพ
3. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสุขภาวะชุมชนและสุขภาพโลก
4. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

6. นโยบายของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี

นโยบายการบริหารงานมุ่งพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้มีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตและสร้างผู้นำทางการพยาบาล ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้วิจัยและพัฒนานวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยกำหนดนโยบายทั้ง 5 ด้าน เพื่อถือปฏิบัติดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต: พัฒนาคูณภาพหลักสูตรและบัณฑิตสู่มาตรฐานสากล (World class standard programmes & graduates)
2. ด้านการสร้างองค์ความรู้วิจัยและนวัตกรรม: พัฒนาคูณภาพการวิจัยและนวัตกรรม (High quality of research & innovation) และส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสุขภาวะชุมชน
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม: สร้างความเป็นเลิศในการบริการวิชาการสู่สุขภาวะชุมชนและ สังคมโลกอย่างยั่งยืน (The excellence in academic service)
4. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสนับสนุนการใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพ (Thai arts, culture & Thai wisdom preservation)

5. ด้านการบริหารจัดการ: พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Good governance & High-performance organization) รายละเอียดของนโยบายแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต: พัฒนาคุณภาพหลักสูตรและบัณฑิตสู่มาตรฐานสากล

1.1 สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศและโลก โดยใช้การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ (Transformative & Interprofessional Education)

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล และจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานด้านบริการปฐมภูมิ และบริหารจัดการสุขภาวะชุมชนบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภาวะผู้นำมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารสู่สากล มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อัตลักษณ์คุณธรรมของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก อัตลักษณ์จริยธรรม “SURAT Moral Model” ตอบสนองความต้องการของภาคการทำงาน ชุมชน สังคมและประเทศ

1.3 ส่งเสริมการนำแนวคิดสภ. โมเดลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง

1.4 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบของผู้เรียนทั้งในการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์การคิดสิ่งใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการ พยาบาลของผู้เรียน

1.5 ส่งเสริมการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการวิจัย การ ปฏิบัติการ พยาบาลหรือบริการวิชาการแก่สังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทีมสหวิชาชีพ ภาควิชา เครือข่าย หน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ด้านการสร้างองค์ความรู้วิจัยและนวัตกรรม: พัฒนาคุณภาพการวิจัยและนวัตกรรมและส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสุขภาวะชุมชน

2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง และมีระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ในการพัฒนาโครงการวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อขอสนับสนุนทุน วิจัยจากหน่วยงานภายนอก

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการบริการสุขภาพทุกระดับ โดยเฉพาะการบริการปฐมภูมิและการส่งเสริมสุขภาพ ชุมชน

2.4 ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยโดยบูรณาการระหว่างพันธกิจการเรียนการสอน บริการ วิชาการ แก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน 2.5 ส่งเสริมการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการบริการสุขภาพ

3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม: สร้างความเป็นเลิศในการบริการวิชาการสู่สุขภาพชุมชนและ สังคม อย่างยั่งยืน

3.1 สนับสนุนการบริการวิชาการเชิงรุกและพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพให้มีความเป็นเลิศ สอดคล้องกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

3.2 ส่งเสริมความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริการ วิชาการ เพื่อสร้างสุขภาพชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน ภายใต้ปณิธานปัญญาเพื่อชุมชน

3.3 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะด้านวิชาการวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการทำงานด้วยรูปแบบที่หลากหลายและสามารถสร้างรายได้สู่การพึ่งตนเองของสถาบันจากการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม

3.4 ส่งเสริมการนำความรู้ แนวคิด สบข. โมเดล และประสบการณ์ที่ได้จากการบริการ วิชาการ ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ

4. ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยและสนับสนุนการใช้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพ

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย และมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งส่งเสริมการนำภูมิปัญญาไทยมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพ

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการบูรณาการกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานักศึกษา และการบริการวิชาการตอบสนองนโยบายและพันธกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันพระบรมราชชนก

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและนักศึกษาในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาไทยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนานวัตกรรมสุขภาพด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

5. ด้านการบริหารจัดการ: พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูง

5.1 สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีค่านิยมร่วม (Core values) ของสถาบันพระบรมราชชนก “PBRI : Participation, Bonding, Responsibility, Integrity” และคณะพยาบาลศาสตร์ “ACTIVE: Agility, Caring, Teamwork, Innovation, Value of Lifelong learning, Ethics” โดยยึดมั่นประโยชน์ของเพื่อน มนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระบรมราชชนก และอัตลักษณ์จริยธรรม “SURAT Moral Model : Sufficiency Economy, Unity, Respect, Accountability, Trust”

5.2 ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนกด้วยหลัก 5P ประกอบด้วย Product, Promotion, Place, Participation, และ Purchaser

5.3 ส่งเสริมการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรและนักศึกษามีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.4 สนับสนุนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลให้เอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและสนับสนุนการดำเนินงานทุกพันธกิจ

5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมาย

5.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ รวมทั้งมีสมรรถนะสูงในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นที่ ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

5.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาและการเทียบเคียง (Benchmarking) เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานทุกพันธกิจแบบก้าวกระโดด

5.8 สนับสนุนการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า คุ่มทุน โปร่งใส และตรวจสอบได้

7. อัตลักษณ์ (Identity)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำอัตลักษณ์ที่กำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นอัตลักษณ์บัณฑิต โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้ อัตลักษณ์บัณฑิต คือ

“วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวที มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

8. เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เอกลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)” ตามเอกลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 โดยมีความหมายดังนี้ สร้างคน หมายถึง การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยมีความหมายและ ขอบเขตที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบกับสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัวชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

9. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. มีความรู้และทักษะทาง วิชาชีพการพยาบาล
2. มีทัศนคติที่ดียึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของ วิชาชีพพยาบาล
3. ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข
4. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
6. มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
7. มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน
9. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

10. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำวัฒนธรรมองค์กรซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นสถาบันต้นสังกัดมากำหนดเป็นวัฒนธรรม องค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารจัดการคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

Participation (P)	ร่วมแรงร่วมใจ
Bonding (B)	รักใคร่ผูกพัน
Responsibility (R)	มุ่งมั่นรับผิดชอบ
Integrity (I)	ส่งมอบคุณธรรม

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Share Value) เพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมคุณค่า การประพฤติปฏิบัติที่ดีขององค์กร ดังนี้

S = Seniority เคารพผู้อาวุโส คือ การให้เกียรติผู้ที่มีอาวุโสกว่า การมีสัมมาคารวะตามประเพณีและวิถีที่ ดิงามของคนไทย และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อาวุโส

C = College Mind รักศรัทธาองค์กร คือ มีความเป็นหนึ่งเดียวมีความผูกพันพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน ทำงานโดยมุ่งผลประโยชน์ประชาชน องค์กรมากกว่าส่วนตน รักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน นักศึกษา และผู้รับบริการ

C = Caring เอื้ออาทรผู้อื่น คือ เปิดใจรับฟังผู้อื่น มีความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักการให้ และทำความดีเพื่อสังคม

B = Beautiful Life ชื่นชมความงามแห่งชีวิต ใฝ่รู้ คิดสร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรม คิดดี พุดดี ทำดี คบ คน ดี มีการแสวงหาความสุขต่อตนเอง ครอบครัว และยึดการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการบริหารและแต่งตั้ง บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานและสาขาวิชาต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ตามคำสั่งเลขที่ 58/2566 เรื่อง แต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในด้าน กลุ่มงานและงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี โดยมีความสอดคล้องกับโครงสร้างของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระ บรมราชชนก เพื่อให้การบริหารงานของวิทยาลัย ฯ มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนด ไว้ ดังนี้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งองค์ประกอบสำคัญต่างๆ ดังนี้

1. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้นำจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2563 – 2567 ที่กำหนดขึ้น และนำจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน นำเป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบาย รวมทั้งความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ของการดำเนินภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคาดการณ์ภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตการศึกษาความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สถาบันการศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. Teaching learning excellent ความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาลในระดับ

นโยบาย: ต้องการให้วิทยาลัยพยาบาล 1) ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพอย่างมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ 2) บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ สร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์และการบริหารจัดการสุขภาวะชุมชน

2. Research and innovation excellent ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่หน่วยบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเพื่อตอบสนอง Prevention & Promotion Excellence, และ Service Excellence เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย และการขึ้นนำสังคมในด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยในการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อการพัฒนาบัณฑิต สังคม และชุมชน

3. Training excellent การบริการวิชาการแก่สังคม โดยพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข โดยพัฒนา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์และหลักสูตรที่ขาดแคลนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและระบบสุขภาพที่มีความต้องการสูง และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองระบบสุขภาพ ตลอดจนจัดให้มีการกระจายแหล่งฝึกอบรมให้ครอบคลุมพื้นที่ในทุกภูมิภาคของประเทศ และจัดให้มีศูนย์ ความเป็นเลิศด้านต่างๆทางการพยาบาล และการบริการสุขภาพ

4. Good governance การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเพื่อส่งผลลัพธ์ให้บัณฑิตมีความเป็นพลเมืองดี พลเมืองโลกที่มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสุขภาพ บุคลากร ของสถาบันมีความอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาและยกระดับการจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ถึงระดับบัณฑิตศึกษา ความคล่องตัวในการบริหาร จัดการองค์การทั้งใน ด้านงบประมาณและการบริหารบุคคล มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ (มีตำแหน่ง ทางวิชาการ) ได้รับ สวัสดิการที่เหมาะสม

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับสากลที่เป็นเสาหลักของคณะพยาบาลศาสตร์ในการสร้างผู้นำทางการพยาบาล สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมการบริการปฐมภูมิเพื่อสุขภาวะชุมชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

1. การสร้างผู้นำทางการพยาบาลด้านสุขภาพปฐมภูมิ
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการดูแลปฐมภูมิที่นำไปใช้ประโยชน์และส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพและสังคม
3. การสร้างชุมชนสุขภาวะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน
4. การสร้างองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อการขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพปฐมภูมิอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์พร้อมสู่การเป็นผู้นำทางการพยาบาลด้านสุขภาพปฐมภูมิ
2. มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมด้านการดูแลปฐมภูมิที่นำไปใช้ประโยชน์และส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพและสังคม
3. การบริการวิชาการด้วยการสร้างชุมชนสุขภาวะ ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน
4. เป็นสถาบันสมรรถนะสูงที่เป็นกำลังในการขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพปฐมภูมิอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ และจัดการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีภาวะผู้นำ อัตลักษณ์จริยธรรม (SURAT Moral Model) และอัตลักษณ์ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์กำหนด
3. พัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ PSF, TPACK
4. เร่งรัดการผลิต เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพตรงตามสาขาความเชี่ยวชาญในระดับชาติและนานาชาติ
5. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแสวงหาทุน เพื่อการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ
6. พัฒนาระบบกลไก การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชน

และสังคม

7. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Center of Excellence: CoE) ที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศและอาเซียน
8. พัฒนาศูนย์บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศและอาเซียน
9. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยให้มีความเชี่ยวชาญในการบริการวิชาการ ให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ทั้งระดับชาติและนานาชาติ
10. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพ และประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ
11. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. ส่งเสริมการบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยกับ สบช. โมเดล กับพันธกิจหลักในการสร้างเสริมและดูแลสุขภาพ
13. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลัง และสมรรถนะ เพื่อตอบสนองพันธกิจหลักของสถาบัน
14. ยกกระดับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน
15. พัฒนาระบบบริหารจัดการวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรคุณธรรมและอัตลักษณ์จริยธรรม (SURAT Moral Model)
16. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
17. พัฒนาการสื่อสารและการตลาดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัย

บทที่ 2
ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี มีอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2569 ตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 36 คน อาจารย์พนักงานสถาบัน 3 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 2 คน อาจารย์ชาวต่างชาติ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 31 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 รายนามอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก แยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	รายนาม	วุฒิการศึกษา
สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิจวรรณ วีรวัฒน์นอม	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตาพร วรรณทัตวิศิษฎ์	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพและสุขศึกษา)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งนภา จันทรา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาราวรรณ รongเมือง	Doctor Of philosophy in Nursing
	อ.จีราพร ทองดี	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)
สาขาการพยาบาลเด็ก	อ.รวีวรรณ คำเงิน	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)
	อ.กิจติยา รัตนมณี	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)
สาขาการพยาบาลชุมชน	อ.รสถิกร ขวัญชุม	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)
สาขาการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มัญจวรรณ ลียุทธานนท์	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรและการสอน
สาขาการพยาบาลมารดา ทารกฯ	อ.พนิดา รัตนพรหม	พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต

จากตาราง ที่ 1 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ จำนวน 4 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลเด็ก จำนวน 2 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 1 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน 1 คน และอาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลมารดาทารก จำนวน 1 คน

ตารางที่ 2 รายนามอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท แยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	รายนาม	วุฒิการศึกษา
สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณดี เสือมาก	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
	อ.วีรวรรณ เกิดทอง	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
	อ.ฉันทนา นาคฉัตรีย์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้สูงอายุ)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภลักษณ์ ธนาโรจน์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
	อ.ศิริลักษณ์ เมืองไทย	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)
	อ.วรินทร์ จันทรมณี	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)
	อ.กฤติยา ชาสวรรณ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ)
	อ.เนตรนภา พันเล็ก	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ)
	อ.ลัดดา จามพัฒน์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา	รายนาม	วุฒิการศึกษา
		(การพยาบาลผู้ใหญ่)
สาขาการพยาบาลเด็ก	อ. อำนวย ธีร์รัตนศรีสกุล	การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศราวุธ เรืองสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)
	อ.ธนิดา ทีปะपाल	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)
	อ.รัชฎาภรณ์ จันทร์แจ่ง	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเด็ก)
สาขาการพยาบาล ชุมชน	อ.โคตรธีร์ย์ แพน้อย	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
	อ.ชุลีพร หิตอักษร	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
	อ.ปิยรัตน์ ชูมี	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลครอบครัวและชุมชน)
	อ.ปิยะดา ยุยฉิม	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
	อ.สุธาสินี เจียประเสริฐ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
	อ.อุมาพร นกแพทย์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
	อ.รพีพรรณ กำลังวุธ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
	อ.อรพินท์ มณีรัตน์	

สาขาวิชา	รายนาม	วุฒิการศึกษา
สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	อ.ขวัญตา ภูริวิทยาธีระ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์)
	อ.ผกาสรณ์ อุไรวรรณ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต)
	อ.ปนิดา พุ่มพุท	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช)
	อ.จริญญา แก้วสกุลทอง	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช)
สาขาการพยาบาลมารดาทารก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงหทัย ศรีสุจริต	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลมารดาและทารก)
	อ.จิราพร อุดมกิจพิพัฒน์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลศึกษา)
	อ.นุจรศ โสภา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์ชั้นสูง)
	อ.ลลิตวดี เตชะกัมพลสารกิจ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัจมาย สุขนวนวัฒน์	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลแม่และเด็ก)
	อ.สุธิดา สุปันตี	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์)

จากตาราง ที่ 2 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ผู้สูงอายุ จำนวน 9 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลเด็ก จำนวน 4 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลชุมชน จำนวน 8 คน อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน 4 คน และอาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลมารดาทารก จำนวน 6 คน

ตารางที่ 3 แสดงการคงอยู่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หลักสูตรปรับปรุง 2565 และหลักสูตร พ.ศ.2570

หลักสูตรพยาบาล (ปรับปรุง พ.ศ.2565)				หลักสูตรพยาบาล (พ.ศ.2570)		
สาขาวิชา	รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิ	ปีที่ เกษียณ	รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิ	ปีที่ เกษียณ
สาขาการพยาบาลชุมชน	อ.รศติกร ขวัญชุม (ประธานหลักสูตร)	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)	2583	อ.สุธาสินี เจียประเสริฐ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	2591
สาขาการพยาบาลเด็ก	อ.กิจติยา รัตน์มณี	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาล)	2580	อ.ธนิดา ทีปะपाल	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	2590
สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	อ.ปนิดา พุ่มพุท	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช)	2582	อ.ผกาสรณ์ อุไรวรรณ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	2577
สาขาการพยาบาลมารดาทารก และการผดุงครรภ์	อ.นุจรศ โสภา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์ขั้นสูง)	2587	อ.ลลิตวดี เตชะกัมพลสารกิจ	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	2590
สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	อ.ศิริลักษณ์ เมืองไทย	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	2590	อ.ศิริลักษณ์ เมืองไทย	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	2590

ตารางที่ 4 แสดงการคงอยู่ของรองผู้อำนวยการ (ปีงบประมาณ 2569)

ด้าน	รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิ	ปีที่ เกษียณ
รองผู้อำนวยการด้านบริหารและยุทธศาสตร์	ผศ.ดร.จิตาพร วรภัณฑ์วิศิษฏ์	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Health Promotion and Health Education)	2572
รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ	ผศ.ดวงหทัย ศรีสุจริต	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลมารดาและทารก)	2573
รองผู้อำนวยการด้านวิจัยและบริการวิชาการ	อ.พนิดา รัตน์พรหม	พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต	2574
รองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา	ผศ.วรรณดี เสือมาก	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)	2575

บุคลากรสายสนับสนุน ด้านวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	อ.ณชา แจงใจเย็น	พยาบาลวิชาชีพ
2	อ.เสาวลักษณ์ รัตนโชติ	พยาบาลวิชาชีพ (ลาศึกษาต่อ)
3	อ.ณัฐติยา ยิ้มละไม	พยาบาลวิชาชีพ (ลาศึกษาต่อ)
4	อ.สุมิลตรา ดวงมรกฏ	พยาบาลวิชาชีพ (ลาศึกษาต่อ)
5	อ.ปณัฐिता พรหมเสนะ	พยาบาลวิชาชีพ (ลาศึกษาต่อ)
6	อ.ญาณิศา เต็มพร้อม	พยาบาลวิชาชีพ (ลาศึกษาต่อ)
7	Mr.Joseph JR Hapinat Gonzales	อาจารย์ภาษาอังกฤษ
8	Mr.Ynan A.Gerard Divinagracia	อาจารย์ภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 5 ข้อมูลการศึกษาต่อของอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและปริญญาโท ดังนี้

5.1 รายนามอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร	สาขา	เริ่มปีการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอก					
1	น.ส.วรินทร์ จันทรมณี	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	พยาบาลศาสตร์	2562	2568
2	นางชุลีพร หิตอักษร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	พยาบาลศาสตร์	2563	2569
3	น.ส.ธนิดา ทีปะपाल	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	พยาบาลศาสตร์	2566	2570
4	น.ส.ปิยะดา ยุยมิม	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	พยาบาลศาสตร์	2566	2570
5	ผศ.ศุภลักษณ์ ธนาโรจน์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	การบริหารการศึกษา	2567	2571
6	นางสาวกฤติยา ขาสุวรรณ	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	พยาบาลศาสตร์	2568	2570

5.2 รายนามอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน

ระดับปริญญาโท					
1	น.ส.ณชา แจงใจเย็น	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2564	2568

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	หลักสูตร	สาขา	เริ่มปี การศึกษา ศึกษา	ปี พ.ศ. ที่ คาดว่าจะ สำเร็จ การศึกษา
2	น.ส.เสาวลักษณ์ รัตนโชติ	พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต	การพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	2566	2569
3	น.ส.ณัฐธิดา ยิ้มละไม	พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต	การพยาบาลผู้ใหญ่และ ผู้สูงอายุ	2566	2569
4	น.ส.ญาณิศา เต็มพร้อม	พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต	การผดุงครรภ์	2566	2569
5	น.ส.สุมลิตรา ดวงมรกฏ	พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต	การพยาบาลเวชปฏิบัติ ชุมชน	2567	2569
6	น.ส.ปณัฐिता พรหมเสนาะ	พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต	การพยาบาลเวชปฏิบัติ ชุมชน	2567	2569

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 6 แผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	จำนวน
2569	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 คน
	รองศาสตราจารย์	3 คน
2570	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1 คน
	รองศาสตราจารย์	1 คน

สำหรับปีการศึกษา 2568 มีอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน และอยู่ระหว่างการพิจารณาผลงานโดยคณะกรรมการของสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 คน

ตารางที่ 7 แผนการเข้าสู่การประเมินประเมินสมรรถนะอาจารย์ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์ การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 (PSF)

ปีงบประมาณ	ผ่านการประเมิน	อยู่ระหว่างการพิจารณา ผลงาน	อยู่ระหว่างการส่งผลงาน
2569	ระดับ 3 จำนวน 7 คน	22 คน	7 คน

การเกษียณอายุราชการ (retirement plan) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2568-2572 มีอาจารย์เกษียณอายุราชการดังนี้
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนอาจารย์เกษียณอายุราชการ ปีการศึกษา 2568 - 2572

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์เกษียณอายุราชการ	หมายเหตุ
2569	1 คน	อาจารย์สาขาการพยาบาลชุมชน
2570	1 คน	อาจารย์สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
2571	ไม่มี	-
2572	1 คน	อาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

บุคลากรสายสนับสนุน

ข้าราชการ จำนวน 2 คน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
1	นางวรรณิ	บริสุทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

พนักงานราชการจำนวน 2 คน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
1	นางเสาวณี	ทองพัฒน	นักทรัพยากรบุคคล
2	นางสาวพจนีย์	ยิ้มวิจิตรกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี

ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
1	นางนงลักษณ์	เตียงทอง	พนักงานพิมพ์ ส3
2	นายสายัณห์	हनุนวล	คนสวน บ2
3	นางวาสนา	ฉิมไทย	พนักงานทั่วไป บ2

พนักงานสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 32 คน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
1	นางมาริษา	นาคพื๋น่อง	นักทรัพยากรบุคคล
2	นางสาวกัญญาภัก	พรหมแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ
3	นางวาสนา	หนูนวล	นักจัดการงานทั่วไป
4	นางสาวธณัชนันท์	ชาติสุวรรณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
5	นางวิรัตน์	มีนะพงษ์	นักวิชาการพัสดุ
6	นางสาวกาญจนา	หีตอนันต์	นักวิเทศสัมพันธ์
7	นางจันทร์จิรา	อ่ำลอย	พนักงานห้องสมุด
8	นางสาวจีรพรรณ	นาคใหญ่	พนักงานธุรการ
9	นางสุรีพร	คงไสยา	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป
10	นางชาลิสา	กมลวัชรกุล	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป
11	นายยุทธนา	นาคทองกุล	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
12	นางสาวนิจนา	ศรีธรรมราช	นักวิชาการเงินและบัญชี
13	นางสาวสุภาพร	คหะวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป
14	นางสาวศิริพร	หวันหมาด	เจ้าพนักงานธุรการ
15	นางสาวชเนตตี	สงนรินทร์	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
16	นายสุทธคนธ์	สังข์กุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
17	นางสาวขวัญฤดี	บัวเพชร	พนักงานบริการ
18	นายสมยศ	ใจกล้า	พนักงานบริการ (พนักงานขับรถยนต์)
19	นายมงคล	จิตสุคนธ์	พนักงานบริการ (พนักงานขับรถยนต์)
20	นายมงคล	พรหมกุล	พนักงานบริการ
21	นายพิเชษฐ์	ทองสาลี	พนักงานธุรการ
22	นางสาวอารยา	คงเส็ง	พนักงานบริการ
23	นางสาวธมกร	พิกุลทอง	พนักงานห้องสมุด
24	นางสาวเสาวภา	แพแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป
25	นางสาวศิริพร	วงศ์สุพรรณ	นักวิชาการศึกษา
26	นางสาวธิดารัตน์	วาสินธ์	บรรณารักษ์
27	นางสาวฉันทชนก	ศรีช่วย	นักทรัพยากรบุคคล
28	นางสาวเกวลิณ	เตียงทอง	นักจัดการงานทั่วไป

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
29	นางสาวนลินลธิดา	แสงมุกดา	นักจัดการงานทั่วไป
30	นางสาวปรางทิพย์	วงษ์ตลอด	นักวิชาการพัสดุ
31	นางสาวกรพินธุ์	สินสเวศ	นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์
32	นางนริگانต์	เพชรลาย	พนักงานบริการ

ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 16 คน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
1	นางรจนา	พิษาภาพ	งานจัดการงานทั่วไป(งานดูแลและบริการนักศึกษา)
2	นางกรภัทร	รักแก้ว	พนักงานทำความสะอาด
3	นางสาวขวัญฤดี	บุญฤทธิ์	พนักงานทำความสะอาด
4	นายเชาวลิต	พลภักดี	พนักงานรักษาความปลอดภัย
5	นายกุลชาติ	ถิ์ถ้วน	พนักงานรักษาความปลอดภัย
6	นางพรรณี	ขำทิพย์	พนักงานทำความสะอาด
7	นางสาวนิชกานต์	มีแสง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
8	นายภคพันธ์	พันธ์ศรี	พนักงานขับรถยนต์
9	นางสาวปรางทิพย์	วงษ์ตลอด	นักวิชาการพัสดุ
10	นางสาวกรพินธุ์	สินสเวศ	นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์
11	นางสาวนลินลธิดา	แสงมุกดา	นักจัดการงานทั่วไป
12	นายบดินทร์	แตรรูปวีไล	นักวิชาการศึกษา
13	นางสาวเบญญาภา	ทองสง่า	นักจัดการงานทั่วไป
14	นางสาวชุตติมา	ฤทธิ์	งานทำความสะอาด
15	นางจินตนา	พานทอง	งานทำความสะอาด
16	นายมนโณภาส	จิตสุนทร์	พนักงานบริการ(งานรักษาความปลอดภัย)

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ได้กำหนดแนวทางการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ดังนี้

1.การสรรหาอาจารย์

การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน วิทยาลัยฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ ไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

1.1 คุณสมบัติทั่วไป

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- 3) เป็นผู้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งราชการการเมือง
- 5) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. 2553
- 6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น
- 7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- 8) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- 9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- 10) ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- 11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- 12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด
- 13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด
- 14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

1.2 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้ตามลักษณะงานและความรับผิดชอบ ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ทั้งนี้ วิทยาลัยฯ อาจกำหนดปริญญาโททางการพยาบาล ในสาขา ตามที่วิทยาลัยฯ มีความขาดแคลน ได้เช่นกัน ตัวอย่าง ได้รับปริญญาโททางการพยาบาล ในสาขาวิชาการพยาบาลจิตเวช สาขาวิชาการสูติศาสตร์ เป็นต้น

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ

- 1) งานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานหลักสูตรและการเรียนการสอนร่วมกันประเมินความเพียงพอของบุคลากรในสายอาจารย์(ตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล)
- 2) สรุปผลการประเมินความเพียงพอ นำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เพื่อร่วมพิจารณาในการสรรหาคัดเลือกอย่างเป็นระบบ
- 3) ผู้อำนวยการฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

- 4) ประกาศรับสมัคร
- 5) ดำเนินการสอบคัดเลือก / คัดเลือกตามระเบียบ
- 6) ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา / คัดเลือกได้
- 7) เรียกตัวเข้าทดลองปฏิบัติงาน และตรวจสุขภาพตามระเบียบฯ
- 8) ทำสัญญาจ้าง และจัดทำคำสั่งจ้างกรณีเป็นพนักงานราชการ พนักงานสถาบันและทำคำรับรองปฏิบัติราชการกรณีเป็นข้าราชการ
- 9) ปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ โดยกำหนดรายการปฐมนิเทศ การเตรียมทักษะ ก่อนการปฏิบัติงาน
- 10) ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด (คือทุก 3 เดือน และ 6 เดือน (ถ้าไม่ผ่านขยายให้ไม่เกิน 1 ปี)

2.การสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน

การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน วิทยาลัยฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ ไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

2.1 คุณสมบัติทั่วไป

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- 3) เป็นผู้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งราชการการเมือง
- 5) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. 2553
- 6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น
- 7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- 8) ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- 9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- 10) ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- 11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- 12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด

- 13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด
 - 14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
- 2.2 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้สรรหาตามลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยนำมามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. มาอ้างอิงในการกำหนดลักษณะงาน ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องการสรรหา
- 2.3 ขั้นตอนการปฏิบัติ
- 1) งานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานหลักสูตรและการเรียนการสอนร่วมกันประเมินความเพียงพอของบุคลากรในสายอาจารย์(ตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล)
 - 2) สรุปผลการประเมินความเพียงพอนำเสนอคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย เพื่อร่วมพิจารณาในการสรรหาคัดเลือกอย่างเป็นระบบ
 - 3) ผู้อำนวยการฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา
 - 4) ประกาศรับสมัคร
 - 5) ดำเนินการสอบคัดเลือก / คัดเลือกตามระเบียบ
 - 6) ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา / คัดเลือกได้
 - 7) เรียกตัวเข้าทดลองปฏิบัติงาน และตรวจสุขภาพตามระเบียบฯ
 - 8) ทำสัญญาจ้าง และจัดทำคำสั่งจ้างกรณีเป็นพนักงานราชการ พนักงานสถาบันและทำคำรับรองปฏิบัติราชการกรณีเป็นข้าราชการ
 - 9) ปฐมนิเทศและเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ โดยกำหนดรายการปฐมนิเทศ การเตรียมทักษะ ก่อนการปฏิบัติงาน
 - 10) ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด (คือทุก 3 เดือน และ 6 เดือน (ถ้าไม่ผ่านขยายให้ไม่เกิน 1 ปี)

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆของข้าราชการโดยมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติ และวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การปฏิบัติในการบรรจุข้าราชการ

1) ผู้ได้รับการบรรจุต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่จะบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา 56 และที่ ก.พ.กำหนดไว้

2) บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ถูกยกเลิก ซึ่งการขึ้นบัญชีจะมีกำหนดระยะเวลา 2 ปีกรณีที่ยังไม่ถึง 2 ปี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันใหม่ บัญชีเก่าเป็นอันยกเลิก

3) ให้ตรวจสอบและขอใช้ตำแหน่งว่างจากสถาบันพระบรมราชชนกก่อนเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน

4) ผู้สอบแข่งขันสอบได้ในตำแหน่งใด ระดับใดต้องบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

5) ต้องบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

6) ออกคำสั่งบรรจุโดยให้ได้รับเงินเดือนตามที่ก.พ.กำหนด

7) ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับ

2. วิธีดำเนินการ ในการบรรจุข้าราชการ

1) เรียกผู้สอบแข่งขันได้ได้มารายตัว เพื่อรับการบรรจุโดยเรียงตามลำดับที่ที่สอบได้ แข่งขันได้

2) เมื่อผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัว ให้จัดทำแฟ้มประวัติข้าราชการ จำนวน 1 แฟ้ม และ ก.พ. 7 จำนวน 3 ฉบับ โดยให้เก็บแฟ้มประวัติ 1 แฟ้ม และ ก.พ. 7 1 ฉบับ ไว้ทางวิทยาลัยฯ พร้อมคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง และหลักฐานประกอบ การบรรจุ ประกอบด้วย

-สำเนาอนุมัติบัตร

-สำเนาทะเบียนบ้าน

-สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี) และจัดส่ง ก.พ. 7 พร้อมสำเนาคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

3) ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้ไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุ โดยเสนอต่ออธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนกกลางนาม

4) ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วให้รายงานผลการทดลอง

การย้าย การโอน บุคลากร

1. ข้าราชการผู้ขอโอนยื่นใบขอโอนผ่านผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และไปยื่นเรื่องในส่วนราชการที่จะขอโอนไปพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบเหตุผลการขอโอน
2. ส่วนราชการที่จะรับโอน จัดทำหนังสือสอบถามความความเห็นและข้อมูลข้าราชการผู้ขอโอน มายังสถาบันพระบรมราชชนก ลงนามโดยอธิบดีกรม/ผู้ว่าราชการจังหวัด ถึงอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
3. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก มีหนังสือสอบถามความเห็นไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการ เช่น กรณีเป็นข้าราชการสังกัดวิทยาลัย จะดำเนินการแจ้งหนังสือไปยังคณะต้นสังกัดเพื่อสอบถาม
4. หน่วยงานต้นสังกัด มีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาการให้โอน มายังสถาบันพระบรมราชชนกกรณียินดีให้โอน ขอให้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการรับราชการของข้าราชการผู้ขอโอน พร้อมแนบสำเนาใบขอโอน และเอกสารประกอบเหตุผลการขอโอน (หากอยู่ระหว่างการชดใช้ทุน ให้แนบสัญญา และสัญญาลาศึกษา)
5. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หากถูกต้องครบถ้วนจะดำเนินการนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนกพิจารณา
6. คณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการประชุมและมีมติที่ประชุมพิจารณาการให้โอนข้าราชการ (ตามรอบการโอนที่สภากันพระบรมราชชนกกำหนด) และมีรายงานการประชุม
7. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก จัดทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาตามมติที่ประชุมเกี่ยวกับการให้โอนข้าราชการ พร้อมรายละเอียดการรับราชการ ไปยังส่วนราชการที่รับโอน และหน่วยงานต้นสังกัด
8. กรมหรือส่วนราชการที่รับโอน จัดทำคำสั่งรับโอน แจ้งมายังสถาบันพระบรมราชชนก
9. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก จัดทำคั้งให้โอน และดำเนินการดังต่อไปนี้
 - 9.1 ส่งสำเนาค้างให้โอน ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการ ดังนี้
 - (1) แจ้งผู้ขอโอนส่งมอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับส่งงานในหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2524 และส่งตัวไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการที่รับโอนโดยตรง พร้อมเอกสารต่าง ๆ ดังนี้
 - (1.1) สำเนาค้างให้โอน
 - (1.2) แบบสรุปลานลาทุกประเภท
 - (1.3) หนังสือสำคัญการโอนอัตราและจ่ายเงินเดือนครั้งสุดท้าย (แบบ 9)
 - (1.4) หลักฐานการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลืออื่น (ถ้ามี)
 - (1.5) เอกสารอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการที่รับโอนขอมูล
 - (2) สำหรับ ก.พ. 7 และแฟ้มประวัติของข้าราชการผู้ขอโอน ให้ส่งมายังสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อตรวจสอบและส่งต่อให้กรมหรือส่วนราชการที่รับโอนต่อไป
 - 9.2 ส่งสำเนาค้างให้โอน ไปยังกรมหรือส่วนราชการที่รับโอน และแจ้งว่าจะจัดส่ง ก.พ. 7 และแฟ้มประวัติของข้าราชการผู้ขอโอนไปให้ในภายหลัง

การย้ายข้าราชการ (ระหว่างวิทยาลัย)

ข้าราชการผู้ขอย้ายยื่นเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด พร้อมหนังสือและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ การขอย้าย ดังนี้

1.1 ใบขอย้าย

1.2 สำเนาวุฒิการศึกษา (ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร และทรานสคริป) ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1.3 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน (ถ้ามี)

1.4 สำเนาบัตรประชาชน

1.5 สำเนาทะเบียนบ้าน

1.6 สำเนาใบสำคัญการสมรส ใบสำคัญการหย่า ใบเปลี่ยนชื่อ - ชื่อสกุล

1.7 สำเนา ก.พ. 7 (กรณีไม่ได้ระบุคำสั่งให้ข้าราชการรับราชการต่อไป (พ้นทดลองงาน) ให้แนบคำสั่งดังกล่าวด้วย

1.8 เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงเหตุผลในการขอย้าย เช่น

- กรณีขอย้ายติดตามคู่สมรส ให้แนบหลักฐานที่แสดงว่าคู่สมรสมีภูมิลำเนา หรือปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดที่ขอย้าย

- กรณีขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ให้แนบสำเนาทะเบียนบ้านภูมิลำเนาเดิม

- กรณีขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือบุตร ให้แนบสำเนาทะเบียนบ้านของบิดา มารดา หรือบุตร

- กรณีขอย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือบุตร ที่มีโรคประจำตัว ให้แนบสำเนาใบรับรองแพทย์

2. วิทยาลัยต้นสังกัด ตรวจสอบเอกสารและประชุมพิจารณา หากยินดีให้ย้าย ให้จัดทำหนังสือแจ้งไปยังวิทยาลัยปลายทางที่ข้าราชการแสดงความประสงค์ขอย้าย

3. วิทยาลัยปลายทางที่ข้าราชการแสดงความประสงค์ขอย้าย ตรวจสอบเอกสารและประชุมพิจารณาหากยินดีรับย้าย ให้จัดทำหนังสือตอบกลับไปยังวิทยาลัยต้นสังกัดของข้าราชการ

4. วิทยาลัยต้นสังกัด รวบรวมเอกสารหนังสือแจ้งผลการพิจารณายินดีให้ย้าย และหนังสือแจ้งผลการพิจารณายินดีรับย้าย พร้อมใบขอย้าย และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบเหตุผลการขอย้าย แจ้งไปยังคณะต้นสังกัด

5. คณะต้นสังกัด ตรวจสอบเอกสารและพิจารณาอีกครั้ง หากเห็นชอบให้ย้าย ให้จัดทำหนังสือแจ้งไปยังสถาบันพระบรมราชชนก

6. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน จะนำเรื่องข้าราชการขอย้ายระหว่างวิทยาลัย เข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนกพิจารณา

7. คณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการประชุมและมีมติที่ประชุมพิจารณาให้ย้าย(ตามรอบการย้ายที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด) และมีรายงานการประชุม

8. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก จัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการ (ย้ายโดยการตัดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) พร้อมแจ้งผลการพิจารณาตามมติที่ประชุมเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการ ไปยังคณะต้นสังกัดของข้าราชการ

9. คณะต้นสังกัด ส่งสำเนาคำสั่งย้ายข้าราชการไปยังวิทยาลัยในสังกัดทั้ง 2 แห่ง เพื่อแจ้งวิทยาลัยต้นสังกัดส่งตัวข้าราชการไปรายงานตัวปฏิบัติราชการทางวิทยาลัยสังกัดใหม่ พร้อมแบบสรุปลักษณะทุกประเภท แฟ้มประวัติ โดยให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับส่งงานในหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2524 ให้เรียบร้อยก่อนไปรายงานตัว

10. ข้าราชการไปรายงานตัวแล้ว ให้วิทยาลัยสังกัดใหม่ทำหนังสือแจ้งวิทยาลัยต้นสังกัด และคณะต้นสังกัด จัดทำหนังสือแจ้งวันที่ข้าราชการไปรายงานตัวทางสังกัดใหม่ ไปยังสถาบันพระบรมราชชนก

การย้ายข้าราชการ (สถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง)

1. ข้าราชการผู้ขอย้ายยื่นหนังสือขอย้ายต่อผู้บังคับบัญชา และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบเหตุผลการขอย้าย (ถ้ามี)
2. ผู้บังคับบัญชาศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการ พิจารณา หากเห็นชอบให้จัดทำหนังสือถึงอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
3. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก นำเรื่องข้าราชการขอย้ายเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนกพิจารณา
4. คณะกรรมการบริหารสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการประชุมและมีมติที่ประชุมพิจารณาให้ย้าย(ตามรอบการย้ายที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด) และมีรายงานการประชุม
5. กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก จัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการ/คำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติปฏิบัติงาน พร้อมแจ้งผลการพิจารณาตามมติที่ประชุมเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการ ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่ข้าราชการแสดงความประสงค์ขอย้าย
6. หน่วยงานต้นสังกัด แจ้งให้ข้าราชการดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับส่งงานในหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2524 และจัดทำหนังสือส่งตัวข้าราชการไปรายงานตัวปฏิบัติราชการทางหน่วยงานใหม่ พร้อมแบบสรุปลักษณะทุกประเภท
7. เมื่อข้าราชการไปรายงานตัวแล้ว ให้หน่วยงานสังกัดใหม่จัดทำหนังสือแจ้งวันที่ข้าราชการไปรายงานตัวไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเดิม และกองทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เครื่องมือในการประเมิน

1. แบบประเมิน สมรรถนะ ของ กพ.
2. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่วิทยาลัยสร้างขึ้นสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ระดับบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2569 (ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)																												
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับคณะ ระดับ ผอ/รองหัวหน้าสาขา ผู้ช่วยผอ/อาจารย์หัวหน้าบริหาร/บุคลากรสายสนับสนุน										เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดพันธกิจของวิทยาลัย (น้ำหนัก ร้อยละ 25)																		
คณะพยาบาลศาสตร์ ประเมิน ร้อยละ 75 = 52.5 คะแนน (ร้อยละ)										วิทยาลัย ประเมิน ร้อยละ 25 = 17.5 คะแนน																		
ผู้รับการประเมิน	รองวิชาการ (ร้อยละ 75)	รองบริหาร (ร้อยละ 75)	รองวิจัย (ร้อยละ 75)	รองกิจการ (ร้อยละ 75)	หัวหน้าสาขา/สาขาที่ช่วยเหลือ (ร้อยละ 75)	บุคลากรสายสอน(อาจารย์) (ร้อยละ 75)	หัวหน้าบริหาร (ร้อยละ 75)	บุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 75)	รวม ร้อยละ	คิดเป็นคะแนน	พันธกิจ	ด้านวิชาการ				วิจัย+บริการวิชาการ		ด้านทำ/พัฒนาส. องค์กร		ด้านบริหาร องค์กร	รวม ร้อยละ	คิดเป็นคะแนน	รวม คณะ+ วิทยาลัย (75+25)	รวม คณะ+ วิทยาลัย (52.5+17.5)	การประเมินเกณฑ์สมรรถนะ กพ ร้อยละ 30 = 30 คะแนน			รวม คณะ+ วิทยาลัย/ กพ ทั้งหมด (70+30)
												พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ						พันธกิจ	พันธกิจ	พันธกิจ	
ผู้ประเมิน	รายการประเมินตามเกณฑ์การประเมินของคณะพยาบาลศาสตร์ แยกเป็นแต่ละระดับรายบุคคล										ผู้ประเมิน	5%	7%				3%	10%	25	17.5	100	70	ใช้วิธีการประเมิน แบบ 360 องศา	100				
	5	2	2	3	3	10	20	10	30																			
ผู้ดำเนินการประเมิน	รองผู้อำนวยการในแต่ละพันธกิจที่รับผิดชอบตามรายละเอียดตัวชี้วัดของคณะพยาบาลศาสตร์										75	52.5	รองผอ.ด้าน วิชาการ	รองผอ.ด้าน วิจัย	รองผอ.ด้าน วิจัย	รองผอ.ด้าน วิจัย	รองผอ.ด้าน กิจการ	รองผอ.ด้าน (รองผอ.ด้าน บริหารฯ และ รองผอ.แต่ละ ด้าน)	25	17.5	100	70	ใช้วิธีการประเมิน แบบ 360 องศา	100				

- เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2569 (ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569)																						
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับคณะ ระดับ ผอ/รองหัวหน้าสาขา ผู้ช่วยผอ/อาจารย์/หัวหน้าบริหาร/บุคลากรสายสนับสนุน										เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดพันธกิจของวิทยาลัย (น้ำหนัก ร้อยละ 25)					รวมร้อยละคณะ+วิทยาลัย (75+25)	รวมคะแนนคณะ+วิทยาลัย (52.5+17.5)	การประเมินเกณฑ์สมรรถนะ กพ			รวมคะแนนการประเมินคณะ/วิทยาลัย/กพทั้งหมด (70+30)		
คณะพยาบาลศาสตร์ ประเมิน ร้อยละ 75 = 52.5 คะแนน (ร้อยละ)										วิทยาลัย ประเมิน ร้อยละ 25 =17.5 คะแนน							ร้อยละ 30 = 30 คะแนน					
ผู้รับการประเมิน	รองวิชาการ (ร้อยละ 75)	รองบริหาร (ร้อยละ 75)	รองวิจัย (ร้อยละ 75)	รองกิจการ (ร้อยละ 75)	หัวหน้าสาขา/ผู้ช่วยผอ (ร้อยละ 75)	บุคลากรด้านการศึกษา (อาจารย์) (ร้อยละ 75)	หัวหน้าบริหาร (ร้อยละ 75)	บุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 75)	รวมร้อยละ	คิดเป็นคะแนน	พันธกิจ	ความสำเร็จของงานตามความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			CQI (การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ KMD)	รวมร้อยละ	คิดเป็นคะแนน		สมรรถนะ ก.พ. (ร้อยละ 20)	การปฏิบัติตามอัตลักษณ์และพันธกิจองค์กร (ร้อยละ 10)
	ผู้ประเมิน	รายการประเมินตามเกณฑ์การประเมินของคณะพยาบาลศาสตร์ แยกเป็นแต่ละระดับรายบุคคล								ร้อยละ	คิดเป็นคะแนน	ร้อยละ	13%	5%	3%	4%						
ผู้ดำเนินการประเมิน	องผู้อำนวยการในแต่ละพันธกิจที่ได้รับผลชอบตามรายละเอียดตัวชี้วัดของคณะพยาบาลศาสตร์								75	52.5	คะแนน	13	5	3	4	25	17.5	100	70	ใช้วิธีการประเมิน แบบ 360 องศา		100

แผนปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ปีงบประมาณ 2569)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

พันธกิจ	รหัส โครงการ	ชื่อโครงการคณะ พยาบาล	ลำดับ	ชื่อโครงการ วิทยาลัย	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินโครงการ
การบริหาร จัดการสู่การ เป็นองค์กรที่ ยั่งยืน	FON-Edu- S11	โครงการบริหารขีด ความสามารถและ อัตรากำลังบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ เกิดผลลัพธ์ที่กำหนด	31	โครงการ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล (HRM) ประจำปี งบประมาณ 2569	งบเงินอุดหนุน พยาบาลศาสตร์ ปี 2569 เป็น เงินจำนวน 3,479,800.00 บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
	FON- Adm-R13	โครงการบริหารจัดการ ภายใน และสนับสนุนค่า สาธารณูปโภค ค่าตอบแทน และรายจ่ายอื่น ๆ เพื่อการ จัดการศึกษา	35	โครงการสนับสนุน ค่าจ้างล่วงเวลา (OT)	เงินรายได้จาก การผลิต พยบ. ปี2569 เป็น เงินจำนวน 160,000 บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
	FON- Adm-R16	โครงการบริหารอัตรากำลัง ให้เกื้อหนุนต่อการบริหาร จัดการและการขับเคลื่อน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	1	โครงการบริหาร อัตรากำลังเพื่อ ขับเคลื่อนคณะ พยาบาลศาสตร์สู่ องค์กรสมรรถนะ สูง	เงินรายได้จาก การผลิตพยบ.ปี 2569 เป็นเงิน จำนวน 7,576,800.-บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
	FON- Adm-R16	โครงการบริหารอัตรากำลัง ให้เกื้อหนุนต่อการบริหาร จัดการและการขับเคลื่อน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	2	โครงการบริหาร อัตรากำลังเพื่อ ขับเคลื่อนคณะ พยาบาลศาสตร์สู่ องค์กรสมรรถนะ สูง (สมทบกองทุน)	งบดำเนินงาน ปี 2569 เป็นเงิน จำนวน 409,460.-บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69

แผนพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ

จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในปีงบประมาณ 2569 นำมาวางแผนพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้

สมรรถนะอาจารย์ที่ต้องพัฒนา	ปีงบประมาณ 2569
ด้านวิชาการ - ด้านการจัดการเรียนการสอน/เทคนิค การสอนแบบใหม่ๆ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
-การพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
-การประเมินคุณภาพการศึกษา AUN-QA และ EdPex	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
-PSF	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
-เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การพัฒนาด้าน AI เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
-การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์ (OBE)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 5 คน
ด้านวิชาชีพ	
-สาขาการพยาบาลชุมชน (การพยาบาลครอบครัวและชุมชน)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน
-สาขาการพยาบาลเด็ก (การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การส่งเสริมสุขภาพเด็ก พัฒนาการเด็ก การดูแลเด็กโรคเรื้อรัง การพยาบาลทารกแรกเกิด)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน
-สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน
-สาขาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์ (การพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน
-สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต)	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน

แผนพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ด้านผลงานวิชาการ/วิจัย

จากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในปีงบประมาณ 2569 นำมาวางแผนพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรด้านผลงานวิชาการ/วิจัย ดังนี้

สมรรถนะอาจารย์ที่ต้องพัฒนา	ปีงบประมาณ 2569
ด้านระเบียบวิธีวิจัย/วิจัยเชิงคุณภาพ/วิจัยเชิงปริมาณ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2 คน
ด้านสถิติสำหรับการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2 คน
ด้านการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2 คน
ด้านการตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2 คน
ด้านการเขียนตำรา	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน
ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 1 คน

แผนพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร บุคลากรสายวิชาการ

วิทยาลัยได้วางแผนทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2569 ดังนี้

สมรรถนะอาจารย์ที่ต้องพัฒนา	รายละเอียด
1. AUNQA	การพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพหลักสูตรAUNQA
2. Faculty practice	การวางแผนและการปฏิบัติทักษะการพยาบาล ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล อย่างน้อย 80 ชั่วโมง/ปีการศึกษา
3. PSF	การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน (Professional Standard Framework)
4. การทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะ และเตรียมก้าวเข้าสู่การทำตำแหน่งทางวิชาการ
5. เทคนิคการสอนต่างๆ และการวัดและประเมินผล	การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่
6. การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ เฉพาะทางตามสาขาวิชา	การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะทางตามสาขาวิชา เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน
7. การพัฒนาทักษะสมรรถนะสากล ด้านภาษาอังกฤษ	การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านทักษะสมรรถนะสากลด้านภาษาอังกฤษ
8. การพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย

สมรรถนะอาจารย์ที่ต้องพัฒนา	รายละเอียด
9. การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	-การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก -สนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
10.การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท	-การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการพยาบาล -สนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อระดับปริญญาโท
11.อบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล	-การพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี มีสมรรถนะและศิลปะด้านการจัดการเรียน

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

วิทยาลัยได้วางแผนทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2569 ดังนี้

สมรรถนะสายสนับสนุนที่ต้องพัฒนา	รายละเอียด
1. การจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพ	การพัฒนาสมรรถนะการจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพ
2. Green Office	การพัฒนาการจัดการองค์กร Green Office
3. AUN QA	การพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพหลักสูตรAUNQA
4. ITA	การพัฒนาการจัดการองค์กร ITA
5. การสื่อสารภาษาอังกฤษ	การพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ
6. ระเบียบว่าด้วยงานธุรการ การจัดทำหนังสือราชการ	การพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนด้านระเบียบว่าด้วยงานธุรการ การจัดทำหนังสือราชการ
7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	การพัฒนาศักยภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน
8. การพัฒนาในสายงานที่ปฏิบัติ	การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ปีงบประมาณ 2569)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

พันธกิจ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการคณะพยาบาล	ลำดับ	ชื่อโครงการวิทยาลัย	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ
บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง	FON-Adm-S24	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ	63	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร	งบเงินอุดหนุนพยาบาลศาสตร์ ปี 2569 เป็นเงินจำนวน 75,000.-บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน	FON-Adm-S26	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสู่คุณภาพชีวิตที่สมดุล	64	โครงการพัฒนาระบบและสภาวะแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดองค์กรสุขภาพ (Healthy Workplace)	เงินรายได้จากการผลิต พยบ.ปี 2569 เงินจำนวน 270,000.- บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน	FoN-Adm-S24	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความต้องการองค์กร	38	โครงการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ การขอตำแหน่งทางวิชาการ PSF/TPSF	60,000 บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69
	FON-Adm S24	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการการพัฒนาบุคคลและความต้องการองค์กร	30	พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (HRD : เงินทุนการศึกษา นร. ทุน ป.ตรี. ป.โท จ้างเหมาบุคลากร	งบเงินอุดหนุนพยาบาลศาสตร์ ปี 2569 เป็นเงินจำนวน 200,000 บาท และ เงินรายได้จากการผลิต	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69

พันธกิจ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการคณะพยาบาล	ลำดับ	ชื่อโครงการวิทยาลัย	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ
				การพัฒนาอาจารย์)	พยบ.ปี2569 เป็นเงินจำนวน 450,000 บาท	
	FON-Adm-S23	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรเชิงกลยุทธ์รองรับการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ	38	โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร	งบเงินอุดหนุนพยาบาลศาสตร์ ปี 2569 เป็นเงินจำนวน 75,000.- บาท	1 ต.ค.68 - 15 ก.ย.69