

บทนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ ให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการ อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ปณิธาน

ดังนั้น เพื่อให้อาจารย์ใหม่ของคณะพยาบาลศาสตร์ได้รู้จักคณะฯ มีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แนวทางการบริหาร การปฏิบัติตน หน้าที่ความรับผิดชอบสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ อีกทั้งเพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และให้เกิดความก้าวหน้าสำหรับตนเองและร่วมกันพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ ที่มีคุณภาพสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

งานทรัพยากรบุคคล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

	หน้า
<u>เรื่องที่ 1 เกี่ยวกับคณะพยาบาลศาสตร์</u>	
ประวัติความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์	4
ปรัชญา	6
วิสัยทัศน์	8
ปณิธาน	8
พันธกิจ	8
ค่านิยมองค์กร	9
โครงสร้างองค์กร	13
<u>เรื่องที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยควรรอบ</u>	
หลักเกณฑ์การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย	14
การฟื้นฟูสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย	14
การใช้บัตรแสดงตน	16
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย	
สิทธิการลาหยุดงานโดยได้รับเงินเดือน	17
สิทธิประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตน	20
การได้รับเงินชดเชย	24
เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม	26
การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	27
การประเมินผลของพนักงานมหาวิทยาลัย	
การประเมินผลการทำงาน	27
การประเมินผลการทำงานทดลองปฏิบัติงาน	28

เรื่องที่ 3 อาจารย์ใหม่ควรทราบ

คุณสมบัติอาจารย์ใหม่	29
หน้าที่และความรับผิดชอบ	30
จรรยาบรรณของอาจารย์มหาวิทยาลัย	32
บทบาทของภาควิชา	32
บทบาทอาจารย์พี่เลี้ยง (mentor)	34

เรื่องที่ 4 กฎระเบียบทั่วไป

การปฏิบัติงาน	36
---------------	----

เรื่องที่ 5 งานเกี่ยวกับนักศึกษา

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา	37
หน้าที่ของอาจารย์ประจำชั้น	38

เรื่องที่ 6 การวางแผนทดลองงาน

การวางแผนปฏิบัติทดลองงาน 6 เดือน	39
แผนเส้นทางการพัฒนา	41
<u>ภาคผนวก</u>	

ประวัติคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิวัฒนาการมาจากโรงเรียนหญิงแพทย์ผดุงครรภ์ แลการพยาบาลซึ่งได้รับพระราชทานกำเนิดขึ้นในปี พ.ศ.2439 โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทย

สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถทรงเห็นว่าวิชาแพทย์ผดุงครรภ์มีความจำเป็นแก่ชีวิตของสตรีเนื่องจากในสมัยนั้นสตรีต้องเสียชีวิตเป็นจำนวนมากจากการคลอดบุตรจึงได้พระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ตั้งโรงเรียนเพื่ออบรมผดุงครรภ์ขึ้นในบริเวณโรงพยาบาลศิริราชเริ่มเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 12มกราคม พ.ศ. 2439 โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนหญิงแพทย์ผดุงครรภ์แลการพยาบาล” สังกัดกรมศึกษาธิการ

ซึ่งต่อมาเรียกว่ากระทรวงธรรมการและทรงโปรดเกล้าฯให้ท่านผู้หญิงเปลี่ยน ภาสกรวงศ์ เป็นผู้อำนวยการคนแรก การศึกษาวิชาการพยาบาลจึงได้เริ่มต้นตั้งแต่บัดนั้นในระยะต่อมาโรงเรียนได้พัฒนาเป็นลำดับจนเป็น “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ซึ่งต่อมาได้รับพระราชทานนามเป็น “มหาวิทยาลัยมหิดล” ในปี พ.ศ. 2512

พ.ศ. 2515 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้รับอนุมัติให้ยกวิทยฐานะเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2515 นับเป็นคณะที่ 13 ของ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า18 เล่ม 89 ตอนที่ 103 ราชกิจจานุเบกษา วันที่ 7 กรกฎาคม 2515 โดยมีนางสงวนสุข ฉันทวงศ์ เป็นคณบดีคนแรก และมีวิวัฒนาการเรื่อยมาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามลำดับจนถึงปัจจุบัน

- ■ **พ.ศ. 2499** เปิดสอนระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา 8 หรือชั้นเตรียมอุดมศึกษาในขณะนั้น ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเรียนวิชาผดุงครรภ์ จะต้องเรียนต่ออีก 6 เดือนและได้รับประกาศนียบัตรผดุงครรภ์
- ■ **พ.ศ. 2521** คณะพยาบาลศาสตร์ได้ปรับหลักสูตรระดับปริญญาตรี โดยรวมหลักสูตรอนุปริญญาพยาบาลและอนามัยหลักสูตรประกาศนียบัตรผดุงครรภ์และหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) เข้าด้วยกัน ใช้เวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์)
- ■ **พ.ศ. 2530** คณะพยาบาลศาสตร์และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีได้ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรีของทั้งสองสถาบันให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพ ที่กำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต
- ■ **พ.ศ. 2540** มีการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตอีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ โดยการเพิ่มรายวิชาที่จำเป็นได้แก่ วิชาการส่งเสริมสุขภาพ, วิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ

ปรัชญา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีความเชื่อว่าประเทศไทยจะเจริญพัฒนา ได้ดีนั้นประชาชนจะต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและการได้รับบริการที่ดีด้านสุขภาพ ในลัทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทยพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสภาวะสุขภาพของระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตั้งแต่ก่อนเกิดจนกระทั่งตาย บทบาทดังกล่าวครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดรักษาและการฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขเต็มศักยภาพ

คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ในระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้สาขาพยาบาลศาสตร์ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล การบริการวิชาการแก่สังคม ครอบคลุมบุคลากรในวิชาชีพ การพยาบาลและประชาชนทั่วไป ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการศึกษาอบรมบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

ในการจัดการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ใช้หลักประชาธิปไตยส่งเสริมให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมมีความเจริญพัฒนาเป็นผู้ใหญ่มีความรักและเจตคติที่ดีต่อคุณค่าและความสำคัญของชีวิตมนุษย์เท่าเทียมกันสามารถประเมินตนเองและ

พัฒนาตนเองได้ ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ทุกระดับจึงประกอบด้วยความรู้จากศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และศาสตร์ทางการพยาบาล

อาจารย์ผู้สอนในคณะพยาบาลศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านคุณธรรม จริยธรรม วิธีการจัดการเรียนการสอนและแหล่งฝึกต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สร้างเสริมให้บัณฑิตแต่ละระดับ มีความรู้ความสามารถทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีความเป็นผู้นำ สามารถติดต่อร่วมมือประสานงานกับคนอื่นได้ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ

บัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรีต้องมีความรู้และทักษะในการให้การพยาบาลทั่วไปแก่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดีบัณฑิตในระดับปริญญาโทต้องมีความรู้ลึกซึ้ง และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสามารถให้การพยาบาลที่ซับซ้อนในผู้ป่วยวิกฤติและเรื้อรังแก่ผู้ป่วยเฉพาะสาขาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ผลการวิจัย หรือทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพได้บัณฑิตในระดับปริญญาเอกต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ และเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ



วิสัยทัศน์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสโขงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลระดับประเทศและนานาชาติ เป็นแกนนำในการสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม

ปณิธาน

“...การพยาบาลนั้น ไม่ใช่ว่าจะมีประโยชน์แต่การพยาบาลอย่างเดียว่อมเป็นประโยชน์สำหรับบำรุงชาติและบ้านเมืองของเราด้วย...”

พระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถผู้ทรงวางรากฐานการพยาบาลไทย

10 พฤษภาคม ร.ศ. 130

พันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น “มุ่งมั่นคุณธรรม เลิศล้ำทางปัญญา สร้างคุณค่าต่อสังคม” มีคุณลักษณะ ตามค่านิยมองค์กรและเป็นผู้ผู้นำในการสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม
- สร้างงานวิจัยที่สามารถชี้นำนโยบายระดับองค์กรและระบบบริการสุขภาพของประเทศ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ทางการพยาบาล
- บริการวิชาการที่สะท้อนความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์

ค่านิยมองค์กร NS MAHIDOL

Noble	สืบสานปณิธาน ทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม
Synergy	รวมพลัง ร่วมใจ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
Moral	คุณธรรม จริยธรรม นำองค์กร
Accountability	รับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม
Human Respect	เคารพ และให้เกียรติต่อกัน
Innovation	สร้างนวัตกรรม
Direct toward Excellence	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
Onward Improvement	เรียนรู้ตลอดชีวิต คิด พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
Leadership	กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน

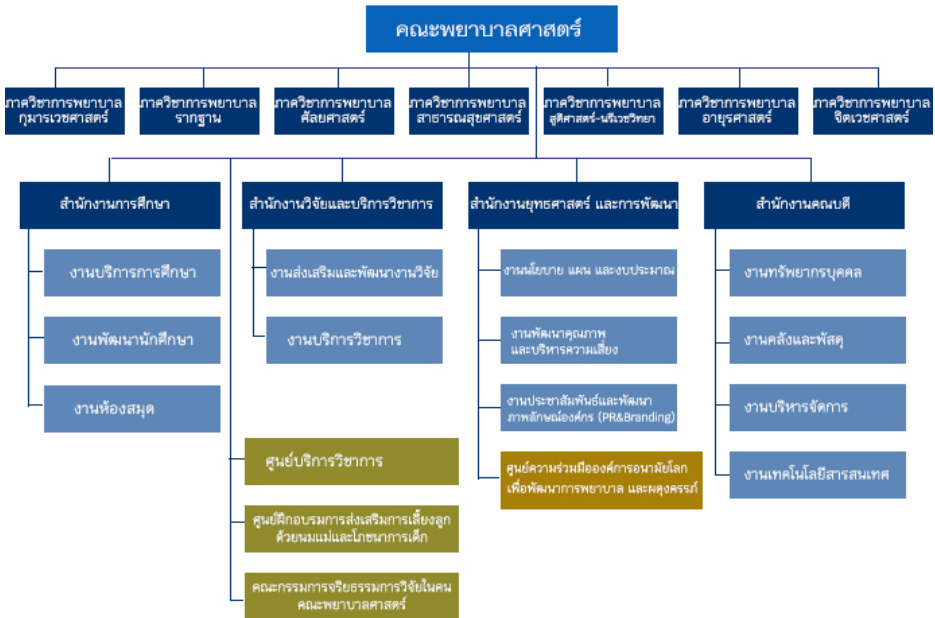
Key Concept และ Sub concept ของ NS MAHIDOL

<p>Noble</p>	<p>สืบสาน</p>	<p>เป็นผู้สืบสานปณิธานตามพระราชดำริของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ “การพยาบาลนั้นไม่ใช่ว่าจะมีประโยชน์แต่การพยาบาลเพียงอย่างเดียว ย่อมเป็นประโยชน์สำหรับบำรุงชาติและบ้านเมืองของเราด้วย”</p> <p>-ยึดถือพระราชดำริของสมเด็จพระศรีฯ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>-ภาคภูมิใจในวิชาชีพ</p>
<p>Synergy</p>	<p>ใจเป็นหนึ่งเดียว (Unity / Teamwork)</p>	<p>-ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน</p> <p>-มีความรักความผูกพัน</p> <p>-มีการส่งเสริมให้กำลังใจ และชื่นชมความสำเร็จซึ่งกันและกัน</p> <p>-ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้</p>
	<p>รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership)</p>	<p>-รักษาผลประโยชน์ขององค์กร</p>
	<p>ประสานเครือข่าย (Networking)</p>	<p>-ประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>-ทำงานร่วมกับหน่วยงาน/ สถาบัน และองค์กรอื่นๆ</p>
<p>Moral</p>	<p>ยึดมั่นในหลักคุณธรรม/ จริยธรรม (integrity/ Ethic)</p>	<p>-คิดดี พูดดี ทำดี</p> <p>-ยึดมั่นในความถูกต้อง</p> <p>-มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p>
	<p>ยึดมั่นในความเป็นธรรม (Fairness/ justice)</p>	<p>-ทำงานโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง</p>

Accountability	มีความรับผิดชอบ (Responsibility)	-มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร และสังคม -ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
	มีวินัย (Discipline)	-มีวินัย ตรงต่อเวลา รู้ เข้าใจและปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร -มีวินัยในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา สุภาพ
	เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม(Public Mind)	-ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม -ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะ
Human Respect	เคารพให้เกียรติ (Respect)	-เคารพ ให้เกียรติและเห็นคุณค่าความเป็นบุคคล -การให้เกียรติ/การเคารพผู้อื่น/การให้อิสระในการทำงาน
	จิตใจเปิดกว้าง (Broad minded)	-เปิดใจรับฟัง -ยอมรับความหลากหลายทางความคิดการ แสดงออก และความสามารถในการทำงาน -การยอมรับความเป็นบุคคล/ การทำงาน/ ความสามารถ/ ความแตกต่างของบุคคล -เข้าใจในบทบาทของผู้ร่วมงาน
	คิดในทางบวกต่อกัน (Positive Thinking)	-เข้าใจผู้อื่น/มองส่วนดีของผู้อื่น
Innovation	คิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ (Creativity)	-คิดค้นสิ่งใหม่ๆ -ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์
	ประยุกต์ปรับใช้ (Bringing idea to practice)	-สร้างและนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและสังคม

Direct toward Excellent	มุ่งมั่นเพื่อความเป็น หนึ่ง(Determine to be the Best)	-มีการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร -มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศของ องค์กรอย่างยั่งยืน -ปฏิบัติงานบนพื้นฐานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์
	สร้างมาตรฐาน เทียบเคียง (Creating Benchmark)	-สร้างงานให้เป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นมาตรฐาน เทียบเคียงสำหรับสถาบันการศึกษาทางการแพทย์
Onward Improvement	พากเพียรทุ่มเท (Perseverance)	- มีความตั้งใจ พากเพียร ฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง
	ตื่นตัว/ กระตือรือร้น (Enthusiasm)	-เปิดใจรับฟังเรียนรู้สิ่งใหม่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง -ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
Leadership	กล้าที่จะเปลี่ยน (Courage to Change)	-มีความกล้าที่คิดให้แตกต่าง -กล้าทำสิ่งใหม่โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
	เป็นแบบอย่าง (Role Model)	-เป็นแบบอย่างของวิชาชีพ เพื่อดำรงความเป็น สถาบันการศึกษาชั้นนำทางการแพทย์
	เสริมอำนาจ (Empowerment)	-ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ

โครงสร้างองค์กร



■ หมายถึง ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรภายนอก
■ หมายถึง แต่งตั้งภายในองค์กร

พนักงานมหาวิทยาลัยครบรอบ

หลักเกณฑ์การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยต้องทำสัญญาตามกำหนดระยะเวลาการจ้าง สำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ได้ กำหนดไว้ ดังนี้

1. **สัญญาระยะแรก** ให้มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี โดยวันสิ้นสุดสัญญาให้เป็นวันที่ 30 กันยายน (เช่น จ้างงานวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2559 สัญญาจะสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2560)
2. **สัญญาระยะที่สอง** เป็นสัญญา 2 ฝ่าย ซึ่งเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ให้สัญญาและผู้รับสัญญา โดยเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาชัดเจนตั้งแต่ 2 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี กำหนดให้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ผู้นั้นครบสัญญา

การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

1. **ตาย** การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากถึงแก่กรรมจะเป็นวันถัดจากวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่กรรม
2. **ครบเกษียณอายุงาน** พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตามอาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ต่อไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุ 65 ปีบริบูรณ์ แต่หากส่วนงาน/หน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 65 ปีบริบูรณ์ต่อไป ในกรณีนี้จะจ้างไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์เท่านั้น (ซึ่งเป็นการจ้างคราวละไม่เกิน 1 ปีงบประมาณและไม่ได้อยู่ในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)
3. **ได้รับอนุญาตให้ลาออก** การลาออกเป็นการพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนครบระยะเวลาตามสัญญา

การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หากพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เพื่อเสนอให้คณบดีพิจารณาอนุญาตการลาออกต่อไป เมื่อคณบดีอนุญาตแล้ว จึงให้ลาออกตามคำสั่ง แต่กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือรับสมัครเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออก

4. ถูกสั่งให้ออก พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีกรณีดังต่อไปนี้ คณบดีมีอำนาจสั่งให้ออกจากงานได้

(1) มีหลักฐานแสดงให้เห็นชัดเจนว่าพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ

(2) มีลักษณะต้องห้ามต่อไปนี้

- ขาดคุณสมบัติความเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเป็นคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดพรรคการเมือง

- เป็นคนวิกลจริต เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ค.กำหนด
- เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี
- เป็นบุคคลล้มละลาย
- เคยถูกจำคุกหรือถูกลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- เมื่อมีการยุบส่วนงานหรือตำแหน่งที่ถือครองอยู่
- ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษปลดออกได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาแล้วเห็นว่าหากทำหน้าที่ต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานแต่ไม่ผ่านการประเมินผล จะพิจารณาให้ออกได้ทันทีโดยไม่รอให้ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

(4) พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีต่ำกว่ามาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกัน 2 ครั้ง โดยส่วนงานให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาแล้ว ให้ออกจากงานได้โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

(5) พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมาย แต่กรณีที่มีเหตุผลจำเป็นอาจมีการสงวนตำแหน่งไว้บรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออก เป็นการลงโทษอันเนื่องมาจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของพนักงานมหาวิทยาลัย (โทษทางวินัย)

6. ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

การใช้บัตรแสดงตน

คณะพยาบาลศาสตร์มีนโยบายให้มีการใช้บัตรแสดงตนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยให้คล้องหรือติดบัตรแสดงตนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าออกอาคาร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สิทธิการลาหยุดงานโดยได้รับเงินเดือน

พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาหยุดงานโดยได้รับเงินเดือนโดยสรุปได้ดังนี้

1) ลาป่วย พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาป่วยเพื่อรักษาตัวในกรณีปกติปีละไม่เกิน 60 วันทำการ

กรณีลาป่วยที่ต้องเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและ/หรือพักรักษาตัวต่อเนื่องตามความเห็นของแพทย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาซึ่งเมื่อรวมกับการลาป่วยกรณีปกติมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 120 วันทำการ

2) ลาคลอดบุตร พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาเนื่องจากคลอดบุตรได้ครั้งละ 90 วัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราปกติระหว่างที่ลา

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประกันตนและมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การคลอดบุตรให้ขอรับเงินสงเคราะห์การคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคมก่อน สำหรับส่วนที่ยังไม่ครบ 90 วันหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การคลอดบุตรให้ได้รับจากมหาวิทยาลัย

3) การลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายหลังคลอดโดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาครั้งละไม่เกิน 15 วันทำการ

4) ลากิจส่วนตัว พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลากิจส่วนตัวโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาปีละไม่เกิน 45 วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาคลอดบุตรหากประสงค์จะลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรให้มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

5) ลาพักผ่อนประจำปี พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือนปีละไม่เกิน 10 วันทำการ ยกเว้นกรณี que เข้าปฏิบัติงานในปีแรกยังไม่ครบ 6 เดือนไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องซึ่งไม่ได้ลาพักผ่อนหรือใช้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ยังไม่ครบ 10 วันทำการสามารถสะสมวันที่ยังไม่ได้ลาพร้อมกับวันลาของปีต่อไปได้แต่ไม่เกิน 20 วันทำการสำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

6) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่เคยลาอุปสมบทและประสงค์ที่จะอุปสมบทหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีสิทธิลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์โดยได้รับเงินเดือนได้ **ไม่เกิน 120 วัน**

พนักงานมหาวิทยาลัยจะขอลาอุปสมบทหรือขอลาไปประกอบพิธีฮัจญ์อย่างหนึ่งอย่างใดได้เพียงครั้งเดียว

7) ลาเกี่ยวกับราชการทหาร พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลโดยได้รับเงินเดือนได้ตลอดระยะเวลาที่ทางราชการทหารกำหนด

8) ลาติดตามคู่สมรส พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาติดตามคู่สมรสในกรณีที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในประเทศเดียวกันหรือไม่โดยไม่ได้รับเงินเดือนได้ไม่เกิน 2 ปีหรือในกรณีจำเป็นผู้มีอำนาจอาจอนุญาตให้ลาต่อโดยไม่ได้รับเงินเดือนได้อีก 2 ปีแต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี หากเกิน 4 ปีให้ลาออกจากงาน

9) การไปถือศีลและปฏิบัติธรรม พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นสตรีมีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานที่ปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ 1 ครั้งตลอดอายุงานเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือนแต่ไม่เกิน 3 เดือนโดยไม่ถือเป็นวันลา

การลาหยุดงานประเภทอื่นๆของพนักงานมหาวิทยาลัยและการได้รับเงินเดือนในระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ให้หัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงานพิจารณาความเหมาะสมและนำเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อควรทราบเกี่ยวกับการลา

1) ผู้ลาต้องยื่นใบลาเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าตามแบบที่มหาวิทยาลัย/ส่วนงานกำหนด ยกเว้น กรณีลาป่วย ลาคลดบุตร การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลให้หยุดงานได้โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาตในกรณีที่ไมอาจยื่นใบลาได้ต้องแจ้งการลาให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบและต้องส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดงานให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดเพียงวันที่ขอยกเลิกวันลานั้น

3) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการลาให้ถูกต้องตามประกาศนี้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

4) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาเกินสิทธิการลาให้ถือเป็นการลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน

สิทธิประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตน “กองทุนประกันสังคม”

1. ค่ารักษาพยาบาล

พนักงานมหาวิทยาลัย	➔	ใช้สวัสดิการกองทุนประกันสังคม
ส่วนที่เกินสิทธิประกันสังคม และค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว	➔	เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการฯ วงเงิน 20,000 บาท/ปี + Co-Pay ในวงเงินไม่เกิน 50,000 บาท/ปี

พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องส่งเงินสมทบร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือนแต่ไม่เกิน 750 บาทเข้ากองทุนประกันสังคมและใช้สิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคมสำหรับค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้จากกองทุนประกันสังคม (ซึ่งเบิกได้ตามสิทธิข้าราชการ) ให้เบิกจ่ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวงเงิน 20,000 บาท/ปี

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคคลในครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิเกินวงเงินที่กำหนด(20,000 บาท/ปี) ให้เบิกจ่ายในส่วนที่เกินได้โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Pay) เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ในวงเงินไม่เกิน 50,000บาท/ปี (มหาวิทยาลัยจ่ายร่วมไม่เกิน 25,000 บาท/ปี)

2. กรณีเจ็บป่วยและประสบอันตราย (ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์)

- ได้รับค่าบริการทางการแพทย์อวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดโรค
- เงินทดแทนการขาดรายได้ (ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน/ครั้งไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่ป่วยด้วยโรคเรื้อรังจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ไม่เกิน 365 วัน)

• กรณีทันตกรรม (ถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน และผ่าตัดฟันคุด ไม่เกิน 300 บาท/ครั้ง และไม่เกิน 600 บาทต่อปี และใส่ฟันเทียม 1-5 ซี่ไม่เกิน 1,300 บาท มากกว่า 5 ซี่ไม่เกิน 1,500 บาท และทั้งปากไม่เกิน 4,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี)

- สิทธิได้รับบริการทางการแพทย์โดยการฟอกเลือดด้วยไตเทียม
- สิทธิได้รับบริการทางการแพทย์โดยการปลูกถ่ายไขกระดูก
- สิทธิได้รับบริการทางการแพทย์โดยการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะกระจกตา

3. กรณีคลอดบุตร (ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนคลอดบุตร)

(1) กรณีผู้ประกันตนหญิง

- ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาท/ครั้ง
- เงินสงเคราะห์การหยุดงานอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 90 วัน

(2) กรณีผู้ประกันตนชาย (ใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรให้ภรรยา)

- ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาท/ครั้ง

กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรรวมกัน ไม่จำกัดจำนวนบุตร/ครั้ง โดยบุตรที่นำมาใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตรแล้วไม่สามารถนำมาขอรับค่าคลอดบุตรได้อีก

4. กรณีทุพพลภาพ (ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้เป็นผู้ทุพพลภาพ)

- ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท
- ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยในเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินเดือนละ 4,000 บาท
- ค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพเหมาจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท
- ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพและเข้ารับการฟื้นฟูในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานของสำนักงานประกันสังคมจะมีค่าฟื้นฟูอีก 40,000 บาท

- เงินทดแทนอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต

5. **กรณีเสียชีวิต** (ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายใน 6 เดือนก่อนเดือนถึงแก่ความตาย)

- ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพ 40,000 บาท
- ผู้มีสิทธิหรือทายาทได้รับเงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบดังนี้
 - ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปีได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน
 - ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน

6. **กรณีสงเคราะห์บุตร** (ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนภายในเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน)

- เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย (ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมผู้อื่น) อายุไม่เกิน 6 ปีจำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน
- ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 400 บาท/บุตร 1 คน
- กรณีผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือตายขณะที่บุตรอายุไม่เกิน 6 ปีจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุ 6 ปี

7. กรณีชราภาพ

(1) เงินบำนาญชราภาพ

- ส่งเงินสมทบครบ 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตามและมีอายุครบ 55 ปีเมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงจะได้รับเงินในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

- ส่งเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือนให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญฯ จากอัตรา ร้อยละ 20 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

(2) **เงินบำเหน็จชราภาพ** (เมื่อส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือนมีอายุครบ 55 ปีเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตายและความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง)

- ส่งเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือนให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ

- ส่งเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไปให้จ่ายเงินบำเหน็จเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนพร้อมประโยชน์ทดแทน

8. **กรณีว่างงาน** (เมื่อส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน)

- กรณีลาออกจากงานได้รับเงินทดแทนรายเดือนร้อยละ 30 ของค่าจ้างครั้งละ ไม่เกิน 90 วันใน 1 ปี

- ถูกเลิกจ้างได้รับเงินทดแทนรายเดือนร้อยละ 50 ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน 180 วันใน 1 ปี

ผู้ประกันตนต้องยื่นเรื่องขอรับประโยชน์ทดแทนทุกกรณีภายใน เวลา 1 ปี นับจากวันที่เกิดสิทธิ์

สำนักงานประกันสังคมเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิ์สามารถยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณีได้ทางธนาคาร 9 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย, กรุงศรีอยุธยา, กรุงเทพ, กสิกรไทย, ไทยพาณิชย์, ทหารไทย, นครหลวง, ไทยอิสลามแห่งประเทศไทย และไทยธนาคาร

ข้อแนะนำ

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทาง

www.sso.go.th หรือสายด่วน

ประกันสังคม 1506

(ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ)

การได้รับเงินชดเชย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกรณีดังนี้

- 1) ครบเกษียณอายุงาน
- 2) ถูกสั่งให้ออก
- 3) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาโดยไม่มีการขยายระยะเวลาการจ้าง (ไม่มีการจ้างต่อ)

อัตราการจ่ายเงินชดเชย

ตารางแสดงอัตราการจ่ายเงินชดเชย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	อัตราการจ่ายเงินชดเชย
ติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี	ไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
ติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี	ไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
ติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี	ไม่น้อยกว่า 6 เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
ติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี	ไม่น้อยกว่า 8 เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
ติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป	ไม่น้อยกว่า 10 เท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

วิธีปฏิบัติในการขอรับเงินชดเชย

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามข้อ 3 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557 บัญญัติว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 57 (2) (4) (6) หรือข้อ 59 ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย” พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 เป็น

ต้นไป เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 57(6) ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย จะได้รับเงินชดเชยต่อเมื่อเกษียณอายุงานเท่านั้น

เงินชดเชย หมายถึง เงินที่มหาวิทยาลัยจ่ายชดเชยให้แก่ผู้ที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานติดต่อกันก่อนพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีดังนี้

1. เกษียณอายุงาน ข้อ57 (2)
2. ถูกสั่งให้ออกกรณีไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองงาน, ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไปรับราชการทหาร ข้อ 57 (4)
3. ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ข้อ57 (6)
4. ถูกสั่งให้ออกกรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ, ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย, ถูกยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกส่วนงานที่ปฏิบัติอยู่, ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกกรณีความผิดที่ทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ, ถูกสอบสวนว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงได้ (ข้อ59)

วิธีปฏิบัติ

1. ผู้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยยื่นแบบขอรับเงินชดเชยพร้อมเอกสารที่ส่วนงานต้นสังกัด
2. ส่วนงานตรวจสอบสิทธิและเอกสารแล้วเสนอหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี/ผู้อำนวยการ) ลงนามในหนังสือถึงมหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยนำเสนออธิการบดี / ผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุมัติ
4. มหาวิทยาลัยส่งต้นเรื่องที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติให้ส่วนงานเพื่อดำเนินการเบิกจ่ายต่อไป

เอกสารประกอบการขอรับเงินชดเชย

1. แบบขอรับเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)

2. คำสั่งบรรจุ/ปรับสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)

3. คำสั่งให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือประกาศเกษียณอายุงานหรือสัญญาจ้างกรณีพ้นสภาพฯ เพราะครบสัญญาจ้าง (ไม่ต่อสัญญา)

* พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุหลังวันที่ 1 มกราคม 2557 จะไม่ได้รับเงินชดเชยกรณีครบกำหนดระยะเวลาจ้างตามสัญญา

เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรมขณะมีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ยกเว้นถึงแก่กรรมในระหว่างขาดงาน) บุคคลซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยได้แสดงเจตนาระบุชื่อไว้เป็นหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือหรือทายาท (กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยมิได้แสดงเจตนาไว้) มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ **จำนวน 3 เท่า** ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรมขณะมีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย บุคคลในครอบครัวหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราดังนี้

(1) กรณีถึงแก่กรรมด้วยเหตุปกติ 50,000 บาท

(2) กรณีถึงแก่กรรมด้วยอุบัติเหตุ 100,000 บาท

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์

- บุตรที่ได้รับ 2 ส่วนถ้ามีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน
- คู่สมรสให้ได้รับ 1 ส่วน
- บิดาและมารดาหรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับ 1 ส่วน

การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ทำการเสนอขอและได้รับพระราชทานฯ ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา (ปัจจุบันยังไม่มีข้อบังคับฯ หรือประกาศฯ ของมหาวิทยาลัยประกาศใช้อย่างเป็นทางการ)

กรณีไม่มีบุคคลในครอบครัวให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งคุณสมบัติพิจารณาเห็นว่า มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้อยู่ในความอุปการะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่กรรมโดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะ และการถึงแก่กรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้โดยกำหนดให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การประเมินผลงาน (Performance Evaluation) คณะพยาบาลศาสตร์ได้นำเครื่องมือที่เรียกว่า Performance Agreement หรือการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้ามาใช้

2. การประเมินสมรรถนะ (Competency Evaluation) โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้สอดคล้องกับค่านิยมคณะพยาบาลศาสตร์ สมรรถนะสาย

อาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency)

ในการดำเนินการผู้ประเมินจะต้องพิจารณาประเมินผลทั้ง 2 ส่วนตามสัดส่วนที่ คณะพยาบาลศาสตร์กำหนดโดยกำหนดรอบการประเมินเป็น 2 รอบ (จัดทำ PA ปีละ 1 ครั้ง) ดังนี้

- รอบประเมินที่ 1 ประเมินการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม
- รอบประเมินที่ 2 ประเมินการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดย กำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันบรรจุ
- 2) ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 6 เดือน นับแต่วันบรรจุ

ยกเว้นกรณีผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตรงกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ส่วนงานอาจไม่ต้องกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานก็ได้

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะต้องประเมินให้แล้วเสร็จ ก่อนครบ ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

กรณีที่มีการขยายเวลาทดลองปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ขยายเมื่อรวมกับ ระยะเวลาตั้งแต่ทดลองปฏิบัติงานแล้วจะต้องไม่เกิน 1 ปี

คุณสมบัติอาจารย์ใหม่

- สำเร็จหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต หรือหลักสูตรดุษฎีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีพื้นฐานปริญญาตรีทางการพยาบาล
- มีประสบการณ์ทำงานด้านการพยาบาล 2ปี (เกณฑ์ของสภาการพยาบาล ปี พ.ศ. 2557 กำหนดให้อาจารย์พยาบาลต้องมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลอย่างน้อย 2 ปี)
- มีความรู้และทักษะในการสอน การวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- มีความรู้และทักษะในการพยาบาล
- มีความสนใจใฝ่ศึกษา และชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- มีความเป็นผู้นำ และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
- เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และนักศึกษาพยาบาล
- มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการในหอผู้ป่วยที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สนใจในความรู้ลึก และปัญหาของนักศึกษา ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- มีเมตตา กรุณา หิรีโอบุ้ปะ และคุณธรรมประจำใจ
- สำนึกในความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และวิชาชีพพยาบาล
- มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. งานการเรียนการสอน

- สอนภาคทฤษฎี และปฏิบัติในวิชาที่รับผิดชอบ
- ประเมินผลการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบ
- จัดเตรียมเอกสาร ตำรา คู่มือการสอน และสื่อต่างๆ
- จัดทำแผนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
- ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในการเรียนการสอน
- ผลิตบทความทางวิชาการ งานวิจัย และ/หรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นที่สนับสนุนการเรียนการสอน

2. งานวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัย เพื่อมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ค้นคว้าและวิจัย เกี่ยวกับปัญหาทางการพยาบาล สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพดีขึ้น
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเสร็จโดยจัดสรรเวลาให้
- สนับสนุนให้เผยแพร่งานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

3. งานบริการวิชาการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์ดำเนินกิจกรรมด้านบริการวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นภาควิชาฯ จะกำหนดแนวทางการให้บริการวิชาการของอาจารย์ดังนี้

- เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาทุกหลักสูตรที่ภาควิชาฯ รับผิดชอบ

- สอนหลักสูตรเฉพาะทางที่คณะจัดขึ้นหรือจัดร่วมกับสถาบันอื่น
- ให้บริการทางวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาล ผ่านสื่อประเภทต่างๆ เช่น วารสาร วิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น
- เป็นอาจารย์พิเศษ/วิทยากร นอกสถาบัน ให้บริการทางด้านสุขภาพ/ให้คำปรึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทางวิชาการ
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- เป็นกรรมการในคณะกรรมการต่างๆ ในระดับภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย และองค์กรวิชาชีพ

4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คณาจารย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ได้เข้าร่วมกิจกรรม หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนประเพณีต่างๆ ที่คณะพยาบาลศาสตร์จัดขึ้น ดังนี้

- เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม
- ทำบุญตักบาตรในวันสำคัญต่างๆ ประจำปี
- ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณีไทย และประเพณีของคณะฯ เช่น รตน์น้ำขอพรในวันสงกรานต์ ,วันลอยกระทง,วันขึ้นปีใหม่
- งานแสดงมุขิตาจิต แต่ ผู้เกษียณอายุราชการ
- งานวันครบรอบก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์
- งานวันไหว้ครู
- ส่งเสริมและดูแลให้นักศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบวัฒนธรรมที่งดงามของสังคมไทย

จรรยาบรรณของอาจารย์มหาวิทยาลัย

1. อาจารย์พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและการงาน
2. อาจารย์พึงสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์ อย่างมีเมตตา และเป็นธรรม
3. อาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต
4. อาจารย์พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกรบกวนงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด
5. อาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
6. อาจารย์พึงเป็น นักวิจัยที่มีจรรยาบรรณ นักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
7. อาจารย์พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
8. อาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
9. อาจารย์พึงปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

บทบาทของภาควิชาต่ออาจารย์ใหม่

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ โดยการแนะนำให้ทราบถึง
 - โครงสร้างการทำงาน บทบาท หน้าที่ ของอาจารย์ในภาควิชาด้านต่างๆ รวมทั้งการเรียนการสอนที่ต้องรับผิดชอบ
 - ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และจรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัย
 - เกณฑ์ภาระงานของอาจารย์
 - เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - แนะนำอาจารย์ใหม่ให้รู้จักบุคลากรในคณะ
2. แต่งตั้งอาจารย์ที่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษา ดูแลอาจารย์ใหม่ด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ใหม่เป็นไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับตัวของอาจารย์
3. จัดตารางให้ขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยก่อนทำหน้าที่ที่บทบาทอาจารย์ โดยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลในการจัดส่งอาจารย์ใหม่ขึ้นในบทบาทของพยาบาลประจำการ และสังเกตการจัดการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยจากอาจารย์ประจำหอผู้ป่วยโดยระยะเวลาการขึ้นฝึกปฏิบัติเพื่อทบทวนและฝึกประสบการณ์ขึ้นกับความต้องการของภาควิชา ในการเตรียมความพร้อมด้านคลินิกของอาจารย์และความเชี่ยวชาญของอาจารย์
4. มอบหมายให้เป็นกรรมการในชุดต่างๆ ของภาควิชาตามความเหมาะสม
5. สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมของคณะ ทุกพันธกิจ
6. สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการภายในคณะหรือนอกคณะ ตามความสนใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์
7. วางแผนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปจากวุฒิเดิม
8. วางแผนการพัฒนาวិชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

9. **วางแผนด้านการเรียนการสอน** เข้าฟังบรรยายในวิชาที่ภาคีวิชาร่วมรับผิดชอบ ได้แก่ วิชาทักษะพื้นฐานทางการพยาบาล วิชาการบริหารจัดการพยาบาล และ สังเกตการณ์ในระยะแรกๆ รวมทั้งร่วมสอนภาคปฏิบัติควบคู่กับอาจารย์อาวุโสของภาคีวิชา ทั้งการเรียนการสอนใน LRC และบนหอผู้ป่วย
10. **ด้านบริการวิชาการ** ส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมและเข้าใจงานบริการวิชาการของภาคีวิชา/คณะฯ และเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณะฯ
11. **ด้านการวิจัย** มีการเตรียมความพร้อมในการทำวิจัยโดยเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการโครงการวิจัยของภาคีวิชา เพื่อให้อาจารย์ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการนำไปใช้จริง และให้อาจารย์วางแผนสำหรับตนเองในประเด็นหัวข้อวิจัยที่ตนเองสนใจพร้อมกับอาจารย์ในภาคีวิชาให้คำแนะนำและให้เป็นผู้ร่วมวิจัย
12. **การเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ** เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่องตามประเด็นที่สนใจ และได้ให้อาจารย์แสดงความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ได้แก่ การทำแผนการสอน, การออกข้อสอบ การประเมินผล ,การพัฒนาภาษาอังกฤษ, การทำวิจัย,
13. สามารถสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนที่ภาคีวิชาฯ เป็นหัวหน้าวิชาหรือร่วมสอน และเข้าประชุมวิชาการที่คณะหรือภาคีวิชาฯ จัด โดยแจ้งให้อาจารย์ที่เลี้ยง และหัวหน้าภาคีวิชา ฯ ทราบ ซึ่งจะพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม ยกเว้นการประชุมภาคีวิชาฯ และ Knowledge Management (KM) ที่ภาคีวิชาฯ จัด จะต้องเข้าทุกครั้ง

บทบาทอาจารย์ที่เลี้ยง (mentor)

หัวหน้าภาคีวิชาฯ เป็นผู้มอบหมายอาจารย์ที่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่แต่ละคน ซึ่งจะ มีบทบาทในการดูแลอาจารย์ใหม่ในช่วงการทดลองงาน มีหน้าที่ดังนี้

- ให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานในด้านต่างๆตามภารกิจหลักของภาคีวิชา ฯ
- แนะนำกฎระเบียบต่าง ๆของคณะ ฯ และ ภาคีวิชา ฯ

- ให้คำปรึกษาและแนะนำการเตรียมตัวและปรับตัวเพื่อเป็นอาจารย์พยาบาล
- เป็นที่ปรึกษาการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
- มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ใหม่
- วางแผนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในบทบาทของอาจารย์
- เป็นที่ปรึกษา ด้านพัฒนาวิชาชีพ วัฒนธรรมในองค์กร ระเบียบวินัย และด้านอื่นๆ
- เป็นที่ปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบ
- วางแผนให้อาจารย์ใหม่ร่วมสอนตามความเหมาะสม
- ชี้แจงและให้คำแนะนำด้านการบริการวิชาการแก่อาจารย์ใหม่
- ชี้แจงและเป็นตัวอย่างการจัดการเรียนการสอนในวิชาดังกล่าวข้างต้นแก่อาจารย์ใหม่
- สอนและแนะนำการจัดทำแผนการสอนรายวิชาในหัวข้อต่างๆ แก่อาจารย์ใหม่
- ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับ ระบบการบริหารจัดการของภาควิชาฯ หลักสูตรผังการจัดการเรียนการสอนของภาควิชาและคณะ ค่านิยมองค์กร การพัฒนาตนและพัฒนางาน การมอบหมายงานและการประเมินผลงาน
- ให้คำปรึกษาแนะนำด้าน การคิดคำนวณภาระงาน และการเตรียมการเพื่อการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ให้คำปรึกษาและวางแผนการพัฒนางานวิจัย การทำวิทยานิพนธ์ การเตรียมตัวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และให้คำปรึกษาทั่วไป

กฎระเบียบทั่วไปในการปฏิบัติงาน

1. เวลาในการปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ 8.00-16.00 น., 8.30 – 16.30 น., 09.00 – 17.00 น. เช่นชื่อที่แฟ้ม เช่นชื่อทุกวัน ในกรณีที่มีการอบรม/สัมมนา หรือ ปฏิบัติภารกิจนอกคณะ ให้เซ็นชื่อล่วงหน้า และระบุในช่องหมายเหตุ ถึงกิจกรรมนั้น และสถานที่ที่มีกิจกรรม เช่น ประชุมวิชาการ ACINE ของคณะฯ รร.รามการ์เด้น
2. ในกรณีที่ไม่อยู่ในภาควิชาฯ เช่น ไปห้องสมุด ให้แจ้งอาจารย์ในห้อง หรือ อธิการภาควิชาฯ และ เขียนไว้บน white board ในภาควิชาฯ เพื่อให้ผู้ที่ต้องการติดต่อได้ทราบ
3. วิธีปฏิบัติในการลา: ในระหว่างทดลองงาน 6 เดือน อาจารย์ยังไม่มีสิทธิ์ลาพักผ่อน แต่สามารถลาป่วย ลากิจได้
4. การทดลองปฏิบัติงาน: อาจารย์ใหม่ทุกคนจะต้องทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยมหิดล ถ้าผ่านการประเมินจึงจะได้รับบรรจุเป็นอาจารย์โดยนับรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานรวมในอายุการทำงานได้
5. การฝึกปฏิบัติงานระหว่างทดลองงาน: อาจารย์ใหม่จะต้องขึ้นฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตามที่ได้รับมอบหมาย การขึ้นฝึกประสบการณ์ในหอผู้ป่วย ประกอบด้วย การขึ้นฝึกใน 2 บทบาทได้แก่บทบาทพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความคุ้นเคยกับระบบงานในหอผู้ป่วย และเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคลากรในหอผู้ป่วย และบทบาทอาจารย์ขึ้นปฏิบัติคู่กับอาจารย์ประจำหอผู้ป่วย มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการสอน และการประเมินผลนักศึกษาภาคปฏิบัติ

งานเกี่ยวกับนักศึกษา

นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาทุกหลักสูตรทุกระดับของ คณะพยาบาลศาสตร์ บทบาทที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของอาจารย์ คือ การเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา (Academic Advisor) และอาจารย์ประจำชั้น ซึ่งต้องให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ทั้งด้านวิชาการและส่วนตัว

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา

1. ด้านวิชาการ

- ให้การปรึกษาแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร ระบบการเรียน การสอน และการเลือก วิชาเรียนในแต่ละภาคการศึกษา
- ให้คำแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนวิชาเรียน การเพิ่ม การถอน การลงทะเบียนให้เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย
- ให้การแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียน วิธีศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และ ความรับผิดชอบต่อการเรียน
- ติดตามผลการเรียน และการปฏิบัติงานของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คำแนะนำตักเตือนเป็นระยะๆ
- ให้การปรึกษาแนะนำและ ให้การช่วยเหลือนักศึกษา เพื่อป้องกัน และแก้ไข ปัญหาในการเรียนในรายวิชาต่างๆ โดยเฉพาะเมื่อผลการเรียนด้อยลง และ/ หรือ ต่ำกว่าเกณฑ์

2. ด้านอื่นๆ

- สร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่าง นักศึกษา อาจารย์ คณะ และ มหาวิทยาลัย

- นัดหมายกำหนดเวลาให้คำปรึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาเข้าพบ และขอคำปรึกษา แนะนำอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้คำแนะนำตักเตือนเป็นระยะๆ
- ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว การปรับตัวในสังคม และปัญหาสุขภาพ อนามัย
- อาจารย์ที่ปรึกษาต้องพยายามช่วยเหลือให้นักศึกษาจนสุดความสามารถ (ภายในขอบเขตความรับผิดชอบ) หากมีปัญหาใดที่เกินความสามารถที่จะช่วยเหลือ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือนักศึกษา
- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการขอรับทุนอุดหนุนการศึกษา รวมทั้งการขอกู้ยืม กองทุนเพื่อการศึกษาของรัฐบาล
- ตักเตือนนักศึกษากรณีที่มีพฤติกรรมไม่ถูกระเบียบ เช่น การแต่งกายไม่เรียบร้อย หรือ มีความประพฤติไม่เหมาะสม
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาแก่หน่วยกิจการนักศึกษา รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหาซับซ้อนด้านต่างๆ
- เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการพัฒนานักศึกษาในโอกาสต่างๆ

หน้าที่ของอาจารย์ประจำชั้น

- แนะนำวิธีการเลือกประธาน และคณะกรรมการชั้นปี เพื่อเสนอรองคณบดีฝ่าย พัฒนานักศึกษา เพื่อดำเนินการประกาศแต่งตั้ง
- ประสานงานกับประธานและคณะกรรมการชั้นปี เพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ของนักศึกษา
- ให้คำแนะนำและตักเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของคณะฯ และมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแต่งกาย การลา (ป่วย/กิจ) และมีสัมมาคารวะ/ กิริยา มารยาท

- ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- ติดตามนักศึกษาที่มีปัญหา และให้การช่วยเหลือ หรือพิจารณาส่งต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และงานพัฒนานักศึกษา
- สนับสนุนนักศึกษาจัดกิจกรรม / โครงการเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณธรรม จริยธรรม ภายในชั้นปี ระหว่างชั้นปี
- ประสานงานและร่วมมือกับงานพัฒนานักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทั้งในระดับคณะ มหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาในโอกาสต่างๆ และเป็นผู้แทนคณะเยี่ยมมนักศึกษาที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล
- พบนักศึกษอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง

การวางแผนการปฏิบัติทดลองงาน 6 เดือนสำหรับอาจารย์

เดือนที่	การปฏิบัติทดลองงาน 6 เดือนสำหรับอาจารย์ใหม่
1-3	ฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทพยาบาลประจำการ
3	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1
3-6	ฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทอาจารย์ร่วมกับอาจารย์ประจำบนหอผู้ป่วย
6	ประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 และ สรุปผลการฝึกการปฏิบัติงาน

เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติทดลองงาน 6 เดือนและผ่านการประเมินแล้ว ให้อาจารย์ใหม่วางแผนการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องทุกๆ 2 ปี เพื่อ
คณะฯ จะได้วางแนวทางส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้สามารถดำเนินงานตามแผนพัฒนา
ตนเอง และภาควิชาฯ ก็จะดำเนินการจัดการะงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนของภาควิชา
และแผนพัฒนาของอาจารย์ใหม่ต่อไป

แผนเส้นทางการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่

สำหรับอาจารย์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี / ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ / มีวุฒิ
 การศึกษาด้านปริญญาเอก

ระยะเวลา	ภารกิจ	Training Road Map	ผู้รับผิดชอบ
1 ปีแรก	1. พัฒนาทักษะการปฏิบัติการ บนหอผู้ป่วย	Clinical practice	ภาควิชา
	2. พัฒนาคุณลักษณะตาม ค่านิยมองค์กร NSMAHIDOL	- Core value / Core - competency workshop	คณะฯ
	3. พัฒนาสมรรถนะศาสตร์การ สอนทางการพยาบาล	ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล	คณะฯ
	4. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับ องค์กร	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	คณะฯ/ มหาวิทยาลัย
ปีที่ 2	เตรียมตัวสำหรับเรียนต่อระดับ ปริญญาเอก	ภาษาอังกฤษ	คณะฯ
หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ระยะเวลาเรียน 3-5 ปี)			
1 – 2 ปี	ขอทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ของ สกว.	- การขอทุนสำหรับนักวิจัย	ศูนย์วิจัย
ปีที่ 3 - 5	ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
มากกว่า 5 ปี	Postdoctoral fellow ณ ต่างประเทศ 1 ปี		
	ขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์		

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล

- ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2559
- ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551
- ว่าด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน พ.ศ. 2551

ประกาศมหาวิทยาลัย

- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาหยุดงาน สิทธิการลาหยุดงานและการได้รับเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552
- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552

ภาคผนวก

หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ท่านสามารถติดตาม ค้นคว้าหาข้อมูลได้จากข้อบังคับ และประกาศต่างๆเหล่านี้ในเว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหิดล www.mahidol.ac.th หรือเว็บไซต์กองทรัพยากรบุคคล