



ประกาศคณะเภสัชศาสตร์

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาจ้างตามสัญญาในแต่ละปีเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติตามข้อ ๑๗ ของประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะเภสัชศาสตร์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติการพิจารณาจ้างต่อหรือไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ครบระยะเวลาจ้างตามสัญญา ไว้ดังนี้

๑. ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ที่จ้างจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน และที่จ้างจากเงินรายได้คณะฯ

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

“ส่วนงาน” หมายความว่า คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

“ภาควิชาหรือหน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานของส่วนงานที่ระบุตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. การพิจารณาจ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยให้ภาควิชา/หน่วยงาน นำเสนอเหตุผลความจำเป็นและเอกสารประกอบการพิจารณาดังนี้

- ๒.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาจ้างในสัญญาาระยะแรก หรือสัญญาาระยะที่สอง มาประกอบการพิจารณาทุกครั้ง
- ๒.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี”
- ๒.๓ ต้องไม่มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อาทิ การขาดงาน การลา การอยู่ปฏิบัติงาน การมาสาย/กลับก่อน เกินจำนวนครั้งที่กำหนด
- ๒.๔ ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตามความเห็นของแพทย์)
๓. การพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งหรือหลายเหตุประกอบกัน ดังนี้
 - ๓.๑ ส่วนงานมีการปรับปรุงโครงสร้าง โดยยุบเลิกหน่วยงานงาน หรือยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่
 - ๓.๒ ส่วนงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ภาระงานของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (พิจารณาโดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล และการให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัย)
 - ๓.๓ ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามภารกิจที่ตกลงกับส่วนงาน
 - ๓.๔ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาจ้างในสัญญาเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ “ดี”
 - ๓.๕ มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อาทิ การขาดงาน การลา การอยู่ปฏิบัติงาน การมาสาย/กลับก่อน เกินจำนวนครั้งที่กำหนด
 - ๓.๖ มีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตามความเห็นของแพทย์)

๔. การพิจารณาไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัยภาควิชา/หน่วยงานต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นและแจ้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทราบก่อนล่วงหน้าก่อนครบระยะเวลาการจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๕. การกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ในสัญญา สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมโครงการ Talent Management มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สัญญาระยะแรก กำหนดระยะเวลาจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปีแต่ไม่เกินสองปี โดยวันสิ้นสุดสัญญาเป็นวันที่ ๓๐ กันยายน

๕.๒ สัญญาระยะที่สอง กำหนดระยะเวลาจ้างสองปี โดยวันสิ้นสุดสัญญาเป็นวันที่ ๓๐ กันยายน

๕.๓ สัญญาระยะที่สาม กำหนดระยะเวลาจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุงาน หรือเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวันสิ้นสุดสัญญาเป็นวันที่ ๓๐ กันยายน

๖. สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ Talent Management กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ในสัญญา ดังนี้

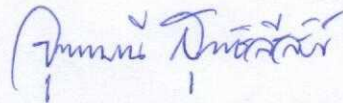
๖.๑ กำหนดการทำสัญญาจ้างปีต่อปีเป็นระยะเวลา ๔ ปี ตามข้อ ๑๑ (๑) ของประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการตามโครงการส่วมหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พ.ศ. ๒๕๕๗

๖.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้เข้าร่วมโครงการ Talent Management ที่ผ่านการประเมินตามประกาศฯ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กำหนดระยะเวลาจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุงาน หรือเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสิ้นสุดสัญญาเป็นวันที่ ๓๐ กันยายน

๗. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาจ้างต่อของภาควิชา/หน่วยงาน ให้ใช้สิทธิตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.จuthามณี สุทธิสิสังข์)

คณบดีคณะเภสัชศาสตร์