

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของบุคลากร  
พ.ศ. ๒๕๔๓

---

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับ การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราว ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อของตนใน หนังสือนั้นด้วย และให้ผู้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้ คนอื่นอุทธรณ์แทนตนไม่ได้

ข้อ ๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้ประสงค์จะอุทธรณ์อาจขอตรวจหรือคัดรายงานการ สอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่น ให้เป็น คุณสมบัติของผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตให้ตรวจหรือคัด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ในการรักษาวินัย ของบุคลากร เหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ ๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จ ความชอบตามข้อ ๕๔ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งต่อผู้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

๓.๑ ในกรณีที่คนบตี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย เป็นผู้สั่งลงโทษ

ให้อุทธรณ์ต่ออธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย

๓.๒ ในกรณีที่อธิการบดีเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๔ ในการอุทธรณ์ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ โดยตรง และให้ผู้บังคับบัญชานั้นพิจารณาวินิจฉัยและสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาลงโทษ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นก็อาจขยายเวลาได้แต่ไม่เกินสิบห้าวัน นับแต่วันครบกำหนด ทั้งนี้ จะต้องบันทึกเหตุแห่งการนั้นไว้

ข้อ ๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับคำอุทธรณ์ พิจารณาเห็นว่าการสั่งลงโทษสมควรแก่ความผิด ก็ให้ส่งยกอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี

คำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาตามวรรคแรกให้ถือเป็นยุติ และให้ผู้บังคับบัญชาที่วินิจฉัยคำอุทธรณ์แจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๖ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อ ๕๔ (๒) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งจะต้องอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งนั้น ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

ข้อ ๗ การพิจารณาอุทธรณ์ ตามข้อ ๖ ให้นำข้อ ๕ วรรคแรกมาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้วินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย สั่งการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

การสั่งการของอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายตามวรรคแรกให้ถือเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย สั่งการตามวรรคแรกให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความในข้อ ๔๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘ การนับเวลาตามประกาศนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้นับวันเริ่มเปิดทำงานใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(พระราชวรมนี)

อธิการบดี

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย