



ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘ /2553)

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องรื้อเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย

โดยที่เห็นเป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องรื้อเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย เพื่อตอบสนองนโยบายและภารกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวกับการจัดการองค์การที่ดี เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 และมาตรา 23 (1) (2) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 ประกอบด้วยมติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวการประชุมครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2553 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า “ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘ /2553) เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องรื้อเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย”

ข้อ 2 ให้ใช้ประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศฉบับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย
“บุคลากร”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และให้หมายความรวมถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 4 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่งเกี่ยวกับการดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 5 กรณีมีการร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากรประพฤติดจรรยาบรรณหรือกระทำผิดทางวินัยของบุคลากร ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผู้อำนวยการกอง สำนักงานตรวจสอบภายใน หรือรองอธิการบดีที่ได้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล มอบหมายให้นิติกรที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับเรื่องราวนั้น หรือผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยก่อนดำเนินการกระบวนการทางจรรยาบรรณหรือทางวินัยต่อไป

ข้อ 6 ในการเจรจาไกล่เกลี่ยให้กระทำในทางลับระหว่างคู่กรณี โดยอาจมอบหมายให้ผู้ที่น่าเชื่อถือและศรัทธาของคู่กรณีเป็นคนกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันก็ได้ และให้บันทึกเป็นหลักฐานไว้ด้วย

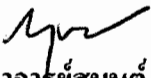
ข้อ 7 ถ้าคู่กรณีตกลงเจรจาประนีประนอม หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันไม่ได้ หรือปรากฏเป็นกรณีมีมูลประพฤติดจรรยาบรรณหรือมีมูลการกระทำผิดทางวินัย ให้ยุติการตกลงเจรจาประนีประนอมหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันและแจ้งให้คู่กรณีทราบ แล้วให้ผู้บังคับบัญชารายงานงานอธิการบดี เพื่อดำเนินการตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

ถ้าคู่กรณีสามารถตกลงเจรจาประนีประนอม หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ ให้ผู้บังคับบัญชาในข้อ 5 ส่งให้ยุติเรื่อง แล้วให้รายงานต่ออธิการบดีรับทราบ

ข้อ 8 ในการดำเนินการตามขั้นตอนสืบสวนหรือแสวงหาข้อเท็จจริงและการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณี หากผู้ได้รับมอบหมายหน้าที่ละเมิดต่อบุคลากรผู้ถูกร้องเรียนกล่าวโทษหรือบุคคลอื่น และความเสียหายดังกล่าวเกิดขึ้นจากการกระทำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เว้นแต่กรณีกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองตามที่กฎหมายอื่นกำหนดไว้ด้วย

ข้อ 9 ความตกลงเจรจาไต่เถียงของคู่กรณีให้ทำขึ้นเป็นหนังสือจำนวนสามฉบับลงลายมือชื่อคู่กรณีและผู้บังคับบัญชาในข้อ 5 โดยมอบให้คู่กรณีฝ่ายละหนึ่งฉบับ และให้คณะหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องดังกล่าวเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553


(รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)