



ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2/2550)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 14 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหาร
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2550 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509.4/ว4 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวการประชุมครั้งที่ 6/2550 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2550 จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ
พิเศษ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2/2550) เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะ”	หมายถึง	คณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย สำนักงานอธิการบดี ศูนย์ สถาบัน สำนัก หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่า
“ก.พ.อ.”	หมายถึง	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา
“ก.บ.ม.”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย
“คณะกรรมการ ประจําคณะ”	หมายถึง	คณะกรรมการประจําคณะหรือคณะกรรมการ ที่ทำหน้าที่คณะกรรมการประจําคณะ

“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ข้าราชการ”	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 (ข) (7) (8) และ (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ข้อ 4 การเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

4.1 ตำแหน่งระดับชำนาญการ

4.1.1 วุฒิการศึกษา และระยะเวลา

- (1) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี
- (2) วุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
- (3) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- (4) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (5) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.ม. หรือ อ.ก.ม. หรือ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัย ได้กำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการเท่านั้น

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6 จะขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้ เมื่อได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

4.1.2 อัตราเงินเดือน

- (1) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าขั้น 11,930 บาท
- (2) ผู้ขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าขั้น 14,690 บาท

4.2 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

4.2.1 วุฒิการศึกษา และระยะเวลา

ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

(1) ต้องดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 และมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ 8 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 3 ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ 8 เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา งาน หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ได้

4.2.2 อัตราเงินเดือน

ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่ขึ้นเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าขั้น 22,160 บาท

4.3 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

4.3.1 วุฒิการศึกษา และระยะเวลา

ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ดังนี้

(1) ต้องดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 2 ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง

วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางาน หรือผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ได้

4.3.2 อัตราเงินเดือน

ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องได้รับเงินเดือนในวันที่ยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าขั้น 27,200 บาท

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการกลางฯ ตามข้อ 8 แห่งประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1/2550) ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2550 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณากลับกรองคุณสมบัติ ผลงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและคุณลักษณะบุคคลของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง

5.2 พิจารณาคูณค่าผลงานและคุณลักษณะบุคคลเบื้องต้น ของผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง ว่า มีความเหมาะสม และมีคุณภาพเพียงพอที่จะเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินได้หรือไม่

5.3 พิจารณาคูณค่าผลงานของผู้เสนอขอเทียบคุณสมบัติของข้าราชการ เพื่อให้เป็นคุณสมบัติในการขอตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา

5.4 ทบทวน แก้ไข เพิ่มเติม สำหรับผู้ขอ กำหนดตำแหน่งที่มีปัญหา เนื่องจากข้อ 5.2 และ 5.3 หรือตามที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องการให้แก้ไขปรับปรุง

5.5 พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

5.6 ยกร่าง หรือแก้ไขหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หรือการขอเทียบคุณสมบัติของข้าราชการ เพื่อให้เป็นคุณสมบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ

5.7 หน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัย หรือ ก.บ.ม. มอบหมาย

ข้อ 6 วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง

วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอขอได้ 2 วิธี ดังนี้

6.1 วิธีปกติ หมายถึง ผู้ขอที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้

6.2 วิธีพิเศษ หมายถึง ผู้ขอขาดคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

ในกรณีผู้เสนอขออยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน เนื่องจากมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ห้ามมิให้ยื่นขอก่อนกว่าการพิจารณาผลการสอบสวนทางวินัยจะถึงที่สุด แต่ในกรณีที่ยื่นขอแล้ว แต่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนในภายหลัง ให้การพิจารณาคำเนินการต่อไปตามปกติ แต่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เมื่อผลการสอบสวนจะถึงที่สุดแล้ว

ข้อ 7 องค์ประกอบของการพิจารณา

ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

7.1 ตำแหน่งระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

7.1.1 ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ และคุณภาพของงานในหน้าที่

7.1.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ

7.2 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

7.2.1 ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ และคุณภาพของงานในหน้าที่

7.2.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

7.3 การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือการใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม

7.3 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย

7.3.1 ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ และคุณภาพของงานในหน้าที่

7.3.2 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

7.3.3 การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือการใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม

7.3.4 ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ

ข้อ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ และคุณภาพของงานในหน้าที่ของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) และเอกสารแสดงภาระงาน (Position Description) ของผู้เสนอขอ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบในการพิจารณา

ข้อ 9 ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเสนอผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

9.1 ตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6

9.1.1 คู่มือการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถนำไปใช้หรืออ้างอิงได้ และ

9.1.2 สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน ที่สามารถนำไปใช้หรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือ

9.1.3 งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ ผลงานในลักษณะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวงวิชาการหรือวิชาชีพมาแล้ว

9.2 ตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8

9.2.1 คู่มือการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถนำไปใช้หรืออ้างอิงได้ และ

9.2.2 สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน ที่มีคุณค่าและได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานแล้ว หรือ

9.2.3 งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ งานแปล หรือ ผลงานในลักษณะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวงวิชาการหรือวิชาชีพมาแล้ว

9.3 ตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ 9

9.3.1 คู่มือการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถนำไปใช้หรืออ้างอิงได้ และ

9.3.2 สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน ที่มีคุณค่าสูง และได้นำไปใช้หรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือ

9.3.2 งานวิจัย หรือ งานแปล ที่มีคุณภาพและมีคุณค่า หรือ ผลงานลักษณะอื่นๆ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติมาแล้ว หรือ

9.3.4 ผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาชีพ หรือ ผลงานในการปฏิบัติงาน หรือ บริการที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ

9.4 ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10

9.4.1 หนังสือ หรือ งานวิจัย ที่มีคุณค่าและคุณภาพสูงได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ หรือ

9.4.2 สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน ทั้งนี้ ผลงานที่เสนอตามข้อ 9.1-9.4 ต้องไม่เป็นผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ และต้องมีผลงานเดิมที่เคยใช้ประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว กรณีที่มีผู้ร่วมงานหลายคน จะต้องให้ผู้ร่วมงานทุกคนลงนามรับรองว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในผลงานเรื่องนั้นร้อยละเท่าใด รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในผลงานนั้น หากตรวจสอบพบภายหลังว่าผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมไม่ตรงกับความเป็นจริง จะถือว่าการกระทำของผู้นั้นเข้าข่ายผิดจริยธรรมไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้มหาวิทยาลัยสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ 10 ขั้นตอนการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ในการเสนอขอพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ ให้ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) และเอกสารแสดงภาระงาน (Position Description) ให้ดำเนินการดังนี้

10.1 ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเสนอเรื่องเพื่อขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งต่อคณะที่สังกัด โดยต้องมีเอกสารที่ประกอบด้วย

10.1.1 แบบขอกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

10.1.2 ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงานในหน้าที่ และคุณภาพของงานในหน้าที่ ให้ส่งแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) และเอกสารแสดงภาระงาน (Position Description)

10.1.3 ผลงาน

จำนวนชุดของเอกสารที่ต้องส่งให้เป็นไปตามที่คณะกำหนด

10.2 ให้คณะต้นสังกัดของผู้เสนอขอดำเนินการดังต่อไปนี้

10.2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารตามข้อ 10.1.1-10.1.3

10.2.2 เสนอชื่อผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง พร้อมเอกสารต่อคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา

เมื่อคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ ตามข้อ 10.1.1 ประเมินผลงานตามข้อ 10.1.2 ตามแบบที่กำหนด และพิจารณากลับกรองผลงาน ตามข้อ 10.1.3 และให้ความเห็นชอบแล้ว ให้คณะส่งเรื่องพร้อมเอกสารประกอบ จำนวน 6 ชุด ไปยังกองการเจ้าหน้าที่

10.3 ให้คณะกรรมการกลางฯ ตามข้อ 5 พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

ข้อ 11 การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

การประเมินต้องดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ และไม่มีส่วนร่วมในผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง โดยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

11.1 วิธีปกติ ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 3 คน

11.2 วิธีพิเศษ ใช้เฉพาะกรณีการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีตามปกติในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

ทั้งนี้ การประเมินผลงานโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน เพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยกเว้นกรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์การตัดสินตามที่ประกาศกำหนด ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาผลงานร่วมกัน

ข้อ 12 วิธีการประเมิน

การประเมินให้ประเมินตามองค์ประกอบที่ 7 โดยคณะกรรมการประจำคณะประเมินเฉพาะผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเฉพาะผลงานผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 13 เกณฑ์การประเมิน

กำหนดให้แต่ละองค์ประกอบมีระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้

13.1 ระดับควรปรับปรุง

13.2 ระดับพอใช้

13.3 ระดับดี

13.4 ระดับดีมาก

13.5 ระดับดีเด่น

ข้อ 14 เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่ง ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่กรณีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากผลสรุปคุณภาพในส่วนรวมทุกองค์ประกอบ ดังนี้

14.1 สำหรับผู้ขอวิธีปกติ ทุกองค์ประกอบคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ดี

14.2 สำหรับผู้ขอวิธีพิเศษ ทุกองค์ประกอบคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ดีมาก

ข้อ 15 วันที่มีผลในการดำรงตำแหน่ง

ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงาน จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่อง หรือ ไม่ก่อนวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานเพิ่มเติมแล้วแต่กรณี

ข้อ 16 การแก้ไขผลงาน

หากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน มีความเห็นว่าให้แก้ไขผลงานหรือทำผลงานเพิ่มเติม ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องดำเนินการส่งผลงานที่แก้ไขหรือผลงานที่ทำเพิ่มเติมให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่อง

กรณีที่เมื่อเหตุผลและความจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ให้ประธานคณะกรรมการกลางฯ พิจารณาขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้งๆ ละ 45 วัน หากขยายแล้วไม่เสร็จตามที่กำหนด ให้เสนอขอใหม่

ข้อ 17 มาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงาน

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังว่า ผู้ขอกำหนดตำแหน่งมีพฤติกรรมล่อว่าลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือจงใจเสนอข้อมูลเป็นเท็จ หรือใช้ผลงานของผู้อื่นไปขอกำหนดตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

17.1 กรณีที่ตรวจพบว่า มีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น (ที่มีใช่เป็นการอ้างอิง) หรือนำผลงานของผู้อื่นไปเสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยปกปิดว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้อธิการบดีสั่งการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในครั้งนั้น

17.2 ให้อธิการบดี ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีๆ ไป

17.3 ห้ามมิให้ผู้ที่ทำผิดลอกเลียนผลงาน เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เสนอขอกำหนดตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี

ในกรณีที่ได้อนุมัติให้แต่งตั้งไปแล้ว หากตรวจสอบพบในภายหลัง ให้อธิการบดีสั่งเพิกถอน โดยถือว่าบุคคลดังกล่าวขาดคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 18 การอุทธรณ์ผลการพิจารณา

ในกรณีที่ผลการประเมินไม่เข้าข่ายที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ขอกำหนดตำแหน่งอาจยื่นอุทธรณ์ผลการพิจารณาต่อ ก.บ.ม. ได้ โดยส่งเรื่องผ่านคณะไปยังกองการเจ้าหน้าที่ ภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ

ข้อ 19 การขอทราบชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องแสดงความประสงค์ว่าต้องการทราบรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือไม่

ข้อ 20 การจ่ายเงินสมนาคุณ

การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุม คณะกรรมการฯ เพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

20.1 การจ่ายเงินสมนาคุณให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของ คณะ/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก ที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสังกัด ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสังกัดสำนักงาน อธิการบดี ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี ตามตำแหน่งดังนี้

20.1.1 ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 2,000 บาท

20.1.2 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 3,000 บาท

20.1.3 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้จ่ายเงินสมนาคุณให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 5,000 บาท

20.2 การเบิกจ่ายเงินที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตัดสินผลการประเมิน ให้เบิกจ่ายจากหน่วยงานที่ผู้เสนอขอสังกัด ในกรณีที่ผู้เสนอขอสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ส่วนกลางของสำนักงานอธิการบดี

ข้อ 21 การติดตามภาระงาน

21.1 ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีภาระงานตามมาตรฐาน ที่ ก.บ.ม. กำหนด และต้องมีภาระงานเพิ่ม ดังนี้

21.1.1 ตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6 ต้องมีผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ ผลงานในลักษณะอื่นๆ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

21.1.2 ตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 ต้องมีผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ บทความทางวิชาการ หรือ สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน หรือ งานวิจัย หรือ งานแปล หรือ ผลงานในลักษณะอื่นๆ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

21.1.3 ตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ต้องมีผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน หรือ งานวิจัย หรือ งานแปล หรือ ผลงานในลักษณะอื่นๆ หรือ ผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาชีพ หรือ ผลงานในการปฏิบัติงาน หรือ บริการที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง

21.1.4 ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ต้องมีผลงาน เช่น หนังสือ หรือ งานวิจัย หรือ สิ่งประดิษฐ์ หรือ การวิเคราะห์ระบบงาน หรือ การพัฒนาคุณภาพงาน อย่างน้อยปีละ 3 เรื่อง

21.2 วิธีการติดตามและรายงานผลงานตามตำแหน่ง

ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษทุกคน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวก่อนประกาศนี้ใช้บังคับ ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานและส่งผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ภายในเดือนมีนาคมของทุกปี และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานผลการปฏิบัติงาน และส่งผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตำแหน่งดังกล่าว ต่อหน่วยงานที่ผู้ดำรงตำแหน่งสังกัด ภายในเดือนเมษายนของทุกปี และให้คณะบดี/ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก รายงานและส่งผลงานต่ออธิการบดี ภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี

ข้อ 22 ความหมายของแต่ละองค์ประกอบและลักษณะผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง มีดังนี้

22.1 ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน

22.2 คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิค วิธีการ

22.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

22.4 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

22.5 การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ บริการต่อสังคม หมายถึง การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้

22.6 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง ผลงานที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก

22.7 ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ หมายถึง การได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติการณ์สนับสนุน งาน บริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

22.8 คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง เอกสารที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือ พัฒนางานของหน่วยงานที่สังกัด ที่สามารถให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้นำไปใช้หรืออ้างอิงได้ โดย

เอกสารนั้นต้องแสดงให้เห็นหลักการ แนวคิด และแสดงความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ/หรือ วิพากษ์ข้อมูลโดยใช้หลักวิชาการ

22.9 สิ่งประดิษฐ์ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรือ งานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือวงวิชาชีพ

22.10 การวิเคราะห์ระบบงาน หมายถึง การนำข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบงานขึ้นใหม่ และได้นำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงาน

22.11 การพัฒนาคุณภาพงาน หมายถึง การคิดค้น หรือปรับเปลี่ยนระบบงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

22.12 บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการ ซึ่งมีการกำหนดประเด็น ที่ต้องการอธิบาย หรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน ทั้งนี้มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการจนสามารถ สรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียง เพื่อวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

22.13 ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่าง มีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเพื่อการนำวิชาการนั้นไป ประยุกต์

22.14 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่มีใช้ คู่มือปฏิบัติงาน บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา หรืองานวิจัย โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองาน สร้างสรรค์ อาทิ การประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง หรือ ผลงานด้านศิลปะ หรือสารานุกรม

ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เสนอมจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่ อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเสริมสร้างองค์ความรู้ หรือให้ วิธีการที่จะเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชานั้น และแสดงถึงความสามารถในการบุกเบิกในสาขาวิชานั้น สำหรับ ผลงานที่มุ่งเชิงปฏิบัติจะต้องผ่านการพิสูจน์ หรือมีหลักฐานรายละเอียดต่างๆ ประกอบแสดงให้เห็นคุณค่า ของผลงาน

22.15 งานแปล หมายถึง งานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรม หรือ งานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขา นั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษา ต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็น ภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

22.16 ความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพ นั้นๆ หมายถึง มีผลงานทางวิชาการเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปอ้างอิงในวารสารหรือหนังสือ หรือตำราที่เชื่อถือได้ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้นๆ ได้แก่ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้าน หรือเป็นผู้ได้รับรางวัลดีเด่นจากผลงานทางวิชาการ

ข้อ 23 ลักษณะการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยหรือบทความทางวิชาการ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

23.1 เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีกำหนดการเผยแพร่ อย่างแน่นอนชัดเจน

23.2 เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่น ที่มีกองบรรณาธิการประเมิน และตรวจสอบคุณภาพ

23.3 นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการ และนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

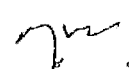
23.4 เผยแพร่บทความทางวิชาการในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆ ที่นำเสนอแล้ว

23.5 การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้น และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” หรือ “บทความทางวิชาการ” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” หรือ “บทความทางวิชาการ” นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง และให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” หรือ “บทความทางวิชาการ” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

ข้อ 24 ในกรณีที่มีปัญหาต้องตีความหรือมิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และให้ถือว่าคำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สิ้นสุด

ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550


(รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย