



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๗/๒๕๕๙)
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และ มาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จึงให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๗/๒๕๕๙) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๔/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“คณะกรรมการกลาง”	หมายความว่า	คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเพื่อ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย
“คณะกรรมการคัดเลือก”	หมายความว่า	คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยส่วนงานเพื่อ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย
“การสรรหา”	หมายความว่า	กระบวนการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ มีศักยภาพสูง และมี ความเชี่ยวชาญพิเศษ
“การคัดเลือก”	หมายความว่า	กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีความสนใจที่จะเข้า ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมีคุณสมบัติตรงตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด โดยการเปิดรับสมัครและมี การสอบคัดเลือก

ข้อ ๕ ประกาศฉบับนี้ใช้สำหรับการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท
วิชาการ ประเภทสนับสนุน และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

กรณีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย หรือ หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด แล้วแต่กรณี

กรณีการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เช่น
บุคคลภายนอกเพื่อรับทุนปริญญาเอกตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ผู้เกษียณอายุราชการของมหาวิทยาลัย หรือ
อื่น ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการสรรหาหรือคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องมี
คุณสมบัติตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๗ การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอาจสรรหาบุคคลประเภทวิชาการหรือ
ประเภทสนับสนุนที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีศักยภาพสูง และมีความเชี่ยวชาญพิเศษเข้าปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัย ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรและความเหมาะสมกับความต้องการได้ ทั้งนี้ การสรรหาต้อง
ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยและส่วนงานจะได้รับ

ข้อ ๘ วิธีการสรรหา ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ ให้ส่วนงานเสนอ ก.บ.ม. เพื่อขอความเห็นชอบคุณสมบัติและกรอบอัตราที่จะสรรหา

๘.๒ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา มีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยให้หัวหน้าส่วนงาน
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า
๒ คน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสม

๘.๓ ให้คณะกรรมการสรรหา กำหนดวิธีการสรรหา และดำเนินการสรรหาตามความเหมาะสม โดย
ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๘.๔ หากดำเนินการตามข้อ ๘.๓ เรียบร้อยแล้ว ให้ส่วนงานเสนอคณะกรรมการประจำส่วนงานให้ความเห็นชอบ

๘.๕ ให้ส่วนงานรายงานผลการสรรหา พร้อมเอกสารประกอบการบรรจุ เพื่อให้มหาวิทยาลัยออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจสรรหาบุคคลตามข้อ ๗ ก็ได้ โดยขออนุมัติกรอบอัตรากำลังก่อน และให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๕ คน

ข้อ ๙ วิธีการคัดเลือก มีดังนี้

๙.๑ การสอบข้อเขียน

๙.๑.๑ วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป หรือใช้คะแนนภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. และหรือ

๙.๑.๒ วิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการกลางหรือคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนงานอาจกำหนดให้มีการสอบวิชาอื่น ๆ ก็ได้

๙.๒ การสอบภาคปฏิบัติ เช่น ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การทดสอบภาคสนาม หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกลางหรือคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนงานกำหนด

๙.๓ การสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการสัมภาษณ์ ทั้งนี้คณะกรรมการกลางหรือคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนงานอาจทดสอบบุคลิกภาพ หรือวิธีการอื่นใดร่วมด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และวิจัย ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ เพื่อเอื้อต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ให้กำหนดคุณสมบัติและดำเนินการคัดเลือก ดังนี้

๑๐.๑ คุณสมบัติในการรับสมัคร ระดับอุดมศึกษา

๑๐.๑.๑ มีทักษะภาษาอังกฤษ ตามมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือมหาวิทยาลัยกำหนด

๑๐.๑.๒ ต้องรับสมัครจากผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่าในสาขาที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และต้องสำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ ก.พ. หรือสภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือ World University Rankings by Times Higher Education (THE) อันดับเท่ากับหรือสูงกว่ามหาวิทยาลัย ณ วันที่ประกาศรับสมัคร กรณีที่เปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 รอบ และรวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือนแล้วไม่มีผู้สมัคร หรือ ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ส่วนงานสามารถประกาศคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ ดังนี้

(๑) กรณีผู้สมัครมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโทไม่น้อยกว่า ๓.๕๐ และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๓.๐๐ กรณีที่ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรเป็นแบบอื่น ให้ส่วนงานเทียบเคียงคะแนนให้เป็นแบบเกรดตามมหาวิทยาลัย

(๒) กรณีรับสมัครจากวุฒิปริญญาตรี ต้องได้รับเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง

(๓) กรณีอื่น ๆ ที่ ก.บ.ม. เห็นชอบ

๑๐.๒ คุณสมบัติในการรับสมัคร ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

๑๐.๒.๑ ให้รับสมัครจากผู้มีวุฒิปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท หรือเทียบเท่า ในสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๐.๒.๒ ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๓.๐๐ หรือผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๓.๕๐

๑๐.๒.๓ กรณีอื่น ๆ ที่ ก.บ.ม. เห็นชอบ

ทั้งนี้ ส่วนงานสามารถกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑๐.๑ - ๑๐.๒ ได้

๑๐.๓ การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑๐.๓.๑ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก มีองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนงานไม่น้อยกว่า ๑ คน เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการคัดเลือกและกำหนดวิธีการคัดเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามข้อ ๙.๑ - ๙.๓ และสัดส่วนคะแนน ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง

๑๐.๓.๒ ให้ส่วนงานแจ้งรายละเอียดของอัตราที่จะดำเนินการคัดเลือกมายังมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย เลขอัตรา ตำแหน่ง สังกัด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือก และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

๑๐.๓.๓ มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครภายใน ๗ วันทำการนับจากวันที่รับเรื่อง ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครต้องไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๑๐.๓.๔ มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกภายใน ๗ วันทำการนับจากวันปิดรับสมัคร

๑๐.๓.๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกตามวิธีการคัดเลือกที่ได้ประกาศไว้ และให้เสนอผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานให้ความเห็นชอบก่อนเสนอมหาวิทยาลัย

๑๐.๓.๖ มหาวิทยาลัยประกาศผลการคัดเลือกภายใน ๗ วันทำการนับจากวันที่รับเรื่อง

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ การคัดเลือกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ ทันตกรรม เภสัชกรรม พยาบาล วิทยาศาสตร์การแพทย์ สังคมสงเคราะห์ ให้ส่วนงานเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยดำเนินการตามข้อ ๑๐.๓

๑๑.๒ การคัดเลือกตำแหน่งที่นอกเหนือจากข้อ ๑๑.๑ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการคัดเลือกไม่เกินปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง โดยให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการกลางเป็นคราว ๆ ตามรอบการเปิดรับสมัครเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑๑.๒.๑ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๑๑.๒.๒ ผู้แทนส่วนงานหรือหน่วยงานที่มีอัตรา เป็นกรรมการ

(ส่วนงานหรือหน่วยงานละ ๑ คน)

๑๑.๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประเมินและวัดผล จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

๑๑.๒.๔ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑๑.๒.๕ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ดำเนินการคัดเลือกและกำหนดวิธีการคัดเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามข้อ ๙.๑ - ๙.๓ และสัดส่วนคะแนน ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง
- (๒) เสนอมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเรียบร้อยได้ตามความเหมาะสม
- (๓) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย
- ๑๑.๓ ให้ส่วนงานแจ้งอัตราว่างที่ประสงค์จะเปิดรับสมัครพร้อมคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งมายังมหาวิทยาลัย
- ๑๑.๔ มหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก ทั้งนี้ ระยะเวลาในการประกาศรับสมัคร ต้องไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ
- ๑๑.๕ มหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและดำเนินการสอบคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการกลางกำหนด
- ๑๑.๖ มหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศผลการคัดเลือก หากจะดำเนินการคัดเลือกมากกว่าปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ให้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- ข้อ ๑๒ ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานต้องได้รับคะแนนในแต่ละส่วนที่มีการสอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ และรวมทุกส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐
- หากมหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่า ผู้ได้รับคัดเลือกขาดคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร หรือทุจริตในการสอบ ให้สิ้นสุดสัญญาจ้างนับแต่วันที่มีมหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้พ้นสภาพ โดยที่มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย
- ข้อ ๑๓ ให้ดำเนินการรับสมัครทางอินเทอร์เน็ตทุกตำแหน่งโดยต้องชำระค่าธรรมเนียมการสมัครผ่านธนาคารที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้
- ๑๓.๑ ตำแหน่งประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานราชการ ตำแหน่งละ ๔๐๐ บาท
- ๑๓.๒ ตำแหน่งประเภทลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งละ ๒๐๐ บาท
- ค่าธรรมเนียมธนาคารและค่าบริการทางอินเทอร์เน็ต ผู้สมัครต้องรับผิดชอบเองและจะไม่จ่ายคืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
- ข้อ ๑๔ ผู้สมัครต้องลงลายมือชื่อหรือยืนยันการสมัครและรับรองความถูกต้องของข้อมูลในใบสมัครตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.๒๕๔๔ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม หากผู้สมัครจงใจกรอกข้อมูลอันเป็นเท็จ อาจมีความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา
- ข้อ ๑๕ ผู้สมัครต้องรับรองตนเองว่ามีคุณสมบัติถูกต้องตามประกาศรับสมัครโดยต้องกรอกรายละเอียดต่างๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องและครบถ้วน กรณีมีความผิดพลาดเกิดจากผู้สมัคร หรือมหาวิทยาลัยตรวจสอบในภายหลังพบว่าเอกสารและหลักฐานไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร ให้ถือว่าขาดคุณสมบัติที่จะบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่ต้น และมหาวิทยาลัยจะไม่คืนค่าธรรมเนียมการสมัคร

ข้อ ๑๖ ค่าธรรมเนียมการสมัครถือเป็นเงินรายได้มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กรรมการ อนุกรรมการ เจ้าหน้าที่ หรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดสอบ ให้เป็นไปตามประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๗ ส่วนงานหรือหน่วยงานจะต้องแจ้งวันเริ่มปฏิบัติงานและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่ผู้ได้รับการคัดเลือกไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงาน

การเริ่มปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานภายใน ๑ เดือน นับตั้งแต่วันที่ไปรายงานตัวที่ส่วนงานหรือหน่วยงาน หากเกินกำหนดนี้ ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ การขึ้นบัญชี

๑๘.๑ ให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกไว้ไม่เกิน ๑ ปี หากมีการรับสมัครคัดเลือกในตำแหน่งนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกใหม่แล้ว บัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในครั้งก่อนให้เป็นอันยกเลิก

๑๘.๒ หากมีตำแหน่งว่างให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเรียกจากตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีไว้ตามลำดับ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการใดที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการไปก่อนที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกคำสั่งหรือแนวปฏิบัติเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือต้องตีความประกาศนี้ ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตน์ศิริชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย