

การศึกษาเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

The Comparison of Procedures to Promote Supporting Staff in Governmental University and Autonomous University to the Profession Level, Expert Level, and Senior Expert Level

สันติ คูกระสังข์ (Santi Kookrasang)* ดร.ธีระ ฤทธิรอด (Dr.Theera Rittirod)^{1**}
กิตติมา จันทรสม (Kittima Chantrasom)*** อัญชลี หนักแน่น (Anchalee Naknan)****
บุญคงศิลป์ วานมนตรี (Boonkongsilp Wanmontree)*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ตลอดจนศึกษาสภาพการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่ง ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 72 ราย แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยละ 4 กลุ่ม ๆ ละ 6 ราย ดังนี้ 1) กลุ่มผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่ง 2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน 3) กลุ่มผู้ที่เคยขอกำหนดตำแหน่งแต่ไม่ผ่านการพิจารณา 4) กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่ง ของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย เป็นดังนี้ 1) การกำหนดกรอบตำแหน่ง มีความสอดคล้องตรงกันระหว่างมหาวิทยาลัยขอนแก่นและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งด้านวุฒิการศึกษาและระยะเวลา มีความสอดคล้องกัน ส่วนด้านอัตราเงินเดือนมีความแตกต่างกัน 3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนผลงานมีความสอดคล้องกันตรงกัน แต่ประเภทผลงานมีความแตกต่างกัน 4) การเผยแพร่ผลงานมีความแตกต่างกัน 5) การใช้วิชาชีพบริการสังคม มีความแตกต่างกันทั้ง

¹ Correspondent author: theerarit@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***** เลขานุการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3 มหาวิทยาลัย 6) วิธีการพิจารณาตัดสินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งมีความแตกต่างกัน 7) ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้ง 3 มหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกัน 8) การลงโทษมีความสอดคล้องกัน และการอุทธรณ์ มีขั้นตอนที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว แต่มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขทั้ง 8 ประเด็น ส่วนแนวทางการปรับปรุง มีดังนี้ 1) การเผยแพร่ผลงาน ควรเพิ่มเติมการเผยแพร่ผลงานในห้องสมุด 2) วิธีการให้คะแนน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งได้นำเสนอผลงาน 3) ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการลดชิ้นงานและมุ่งเน้นด้านคุณภาพแทน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the comparison of the procedures to promote university supporting staffs to be profession, expert, and senior expert level, 2) to compare the comments and advices of governmental university and autonomous university staffs, as well as 3) to study working conditions of the positional staffs in the 3 universities (Khon Kaen, Chiang Mai and Prince of Songkla University). Seventy-two staffs from 4 groups (6 persons/groups from each University) were interviewed. The first group was the staffs who have particularities of the position. The second group was the positional staffs; the staffs who have asked for specifying positions, but did not qualified were the third group. The last group was the commander. The results of comparison on procedure to promote supporting staff of the 3 universities were 1) specification of the positions frame was corresponded between Khon Kaen University and Prince of Songkla University, but Chiang Mai University is differed from the others; 2) particularities of the academic and duration of a staff who asks to specify position is similar, but the rate of salary is differed; 3) amount of works specific for professional, expert, and senior expert level were similar, but type of the works differed; 4) The revelations of the works of those staffs are different; 5) Using service vocation was a difference; 6) Pointing and Promote was a difference; 7) Burden and duty are different; 8) A punishment is the same in the part of punishing culprits. It was found that 100 percent of the subjects have an appropriate attitude, but there are some advises in improving all of the 8 issues. The suggested improvement were as the follows; 1) Work publication should be specified publish the work in libraries; 2) For the evaluation, should have an opportunity for those to present their work; 3) the duty should be decreased, and focus more on the quality of the work.

คำสำคัญ: ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

Key Words: Procedure to promote, Profession level, Expert level, Senior expert level

บทนำ

ในโลกและสังคมปัจจุบัน มีจำนวนมหาวิทยาลัย กว่า 6,478 แห่งทั่วโลก[1] และในประเทศไทยมีถึง 138 แห่งด้วยกัน [2] จึงส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรคงานวิจัย เพื่อให้อยู่ในอันดับที่สูงกว่า ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศ โดยมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา สังคม และเศรษฐกิจของโลก เนื่องจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าของประเทศชาติและสังคมโลก โดยมีหน้าที่ในผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต

การเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) [3] และการเป็นสมาชิกในองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องเปิดโอกาสให้บริษัทต่างประเทศเข้ามาแข่งขันทางการค้าและการบริการได้อย่างเสรีในอนาคต และไม่เพียงแต่จะทำให้องค์กรธุรกิจของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงเรื่องการค้าและบริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลด้วย ภาระหน้าที่ดังกล่าวถูกถ่ายทอดลงมายังสถาบัน การศึกษาให้ต้องมีการปรับตัว ปรับกระบวนการ และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักเรียน นิสิต นักศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสังคม [4]

การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถผลิตบัณฑิตที่ดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมี องค์ประกอบในการดำเนินการที่ดีตามแนวคิดและทฤษฎีทางทางการบริหาร(4M) อันได้แก่ การมีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอทั้งทางด้านทักษะความสามารถและปริมาณ (Man) การมีงบประมาณหรือแหล่งเงินทุนที่มากเพียงพอในการบริหารจัดการ(Money) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่

และทรัพยากรอื่นๆ ที่ไม่ใช่ ทรัพยากรบุคคล และเงิน ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน (Material) และสุดท้าย คือ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี (Management) [5] บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งขององค์กร [6] ซึ่งความสนใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534)

การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้น จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นการขับเคลื่อนโดยนโยบายภาครัฐบาล หรือนโยบายของมหาวิทยาลัยเอง โดยบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 2 สายงานใหญ่ ๆ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการหรือสายผู้สอน และบุคลากรสายปฏิบัติการหรือสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการที่จะส่งผลให้องค์กรมหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าหรือเป็นที่ต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญเช่นกัน รูปแบบการพัฒนา ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยในทางปฏิบัติจริงแล้ว นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 ถึงปี พ.ศ.2534 ต้องมีการเสนอให้ ก.ม. พิจารณากำหนดกรอบและพิจารณาแต่งตั้งเป็นราย ๆ ไป

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ในมหาวิทยาลัย คือ ส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 18 (ค) กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ

หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา) กำหนด และมาตรา 14 (3) กำหนดให้ ก.พ.อ. มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ประกอบกับมาตรา 17 กำหนดว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อประโยชน์ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ [7] จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนับว่า หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอย่างหนึ่ง และยังเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยด้วย ดังนั้น หากเกิดปัญหาหรือทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัย คงไม่เป็นการดีเท่าใดนัก งานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการศึกษาเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับ ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่ง และแนวทางใช้ประโยชน์จากประสิทธิภาพการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ ตลอดจนเปรียบเทียบขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต่อขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมถึงศึกษาเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากประสิทธิภาพการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตลอดจนแนวทางการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ อย่างเป็นรูปธรรมต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงพรรณนา การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการสัมภาษณ์และการแจกแบบสอบถาม บุคลากรผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สามารถขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ บุคลากรที่เคยขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่ไม่ผ่านการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และ

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับผู้ตอบแบบ สอบถามบางส่วน และผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง และบริบทของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่งการศึกษาจากวิทยานิพนธ์ เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาจากหนังสือและบทความจากหนังสือวารสารเป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาจากสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และความต้องการของมนุษย์ ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Description Analysis) คือนำข้อมูลมาทำการเปรียบเทียบกันทั้ง 3 มหาวิทยาลัย และทำการรายงานในรูปแบบตารางเปรียบเทียบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามโดยใช้คำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 4 ชุด สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 กลุ่มตัวอย่าง ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร เช่น รายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง และบริบทของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง ใช้วิทยานิพนธ์ เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยใน

ครั้งนี้ ใช้หนังสือและบทความจากหนังสือวารสาร เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และความต้องการของมนุษย์ ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า 1) การกำหนดกรอบตำแหน่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้หน่วยงานระดับภาควิชาเป็นผู้เสนอความจำเป็นในการกำหนดกรอบตำแหน่ง โดยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเป็นผู้อนุมัติกรอบตำแหน่ง ส่วนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาความจำเป็นแล้วเสนอให้ ก.ม.เป็นผู้อนุมัติ ซึ่งปัจจุบัน ก.ม.ถูกเปลี่ยนเป็น ก.พ.อ. 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งด้านคุณวุฒิมีความสอดคล้องตรงกันทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ส่วนด้านอัตราเงินเดือน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไม่ได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ แต่มหาวิทยาลัยขอนแก่นและมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนดไว้ 3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวนชิ้นงานกำหนดไว้ตรงกันคือ 2 ชิ้น แต่ประเภทชิ้นงานแตกต่างกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยขอนแก่น ต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ใช้จริงและอ้างอิงได้และผลงานอื่นที่ได้รับการตีพิมพ์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ต้องมีผลงานด้านการวิเคราะห์ และงานอื่นที่มีส่วนร่วมอย่างน้อย ร้อยละ 50 ส่วนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานและผลงานอื่นที่อยู่ในระดับดี 4) การเผยแพร่ผลงานมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ดังนั้น การเผยแพร่ในสิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดว่า สิ่งพิมพ์

นั้นต้องมีบรรณาธิการตรวจสอบและมีกำหนดเผยแพร่ชัดเจนและแน่นอน มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนดว่า ต้องถูกตีพิมพ์โดยสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดว่า ถ้าถูกตีพิมพ์ในวารสารให้นับเป็นการเผยแพร่ และการเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมวิชาการทั้ง 3 มหาวิทยาลัย นับว่าเป็นการเผยแพร่ กรณีการเผยแพร่คู่มือ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น กำหนดว่า ต้องเป็นคู่มือที่ถูกใช้จริงและอ้างอิงได้ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนดว่า ต้องเป็นคู่มือที่ถูกใช้จริง ส่วนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดว่า ต้องถูกตีพิมพ์ หรือ เย็บเล่มเผยแพร่ในห้องสมุดอย่างน้อย 5 แห่ง การเผยแพร่ผลงานในห้องสมุด มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ไม่ได้มีการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ส่วนมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนดว่าต้องเผยแพร่อย่างน้อย 10 แห่ง และมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดว่า ต้องเผยแพร่อย่างน้อย 5 แห่ง 5) การใช้วิชาชีพบริการสังคมและการเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น กำหนดว่า ระดับชำนาญการต้องมีผลงาน ปีละ 1 เรื่อง ระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงาน ปีละ 2 เรื่อง และระดับเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีผลงาน ปีละ 3 เรื่อง มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ กำหนดว่า วัดคุณภาพของการใช้วิชาชีพบริการสังคมจากจำนวนการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ การได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการถูกนำผลงานไปอ้างอิง โดยต้องมีหลักฐานการอ้างอิงอย่างน้อย 10 ฉบับ ส่วนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดว่า ต้องมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่สังคมและชุมชน และต้องมีผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ อย่างน้อยปีละ 0.5 เรื่อง 6) วิธีการพิจารณาตัดสินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มหาวิทยาลัย ขอนแก่น และมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ใช้เกณฑ์เสียงข้างมาก โดยคณะกรรมการต้องมาประชุมร่วมกัน แต่มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์มีการเปิดโอกาสให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเข้านำเสนอผลงานในขณะที่คณะกรรมการพิจารณาผลงาน ส่วนมหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย และคณะกรรมการไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน ให้คะแนนโดยผ่านใช้แบบฟอร์มการให้คะแนน 7) ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ยึดตามการใช้วิชาชีพบริการสังคม คือ ระดับชำนาญการ ต้องมีผลงาน ปีละ 1 เรื่อง ระดับเชี่ยวชาญ ปีละ 2 เรื่อง และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ปีละ 3 เรื่อง มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ไม่กำหนดประเภทและจำนวนชิ้นงานในรอบปีงบประมาณ ส่วนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดว่า ต้องมีผลงานเฉลี่ยอย่างน้อย ปีละ 0.5 เรื่อง 8) การลงโทษและการอุทธรณ์ ทั้งสามมหาวิทยาลัย กำหนดการลงโทษไว้เหมือนกัน คือ ให้งดการแต่งตั้ง และไม่ให้ผู้กระทำความผิดยื่นขอกำหนดตำแหน่งภายใน 5 ปี กรณีได้รับการแต่งตั้งไปแล้วให้มีการถอดถอนและดำเนินการทางวินัย ส่วนการอุทธรณ์ทั้ง 3 มหาวิทยาลัย กำหนดไว้เหมือนกันคือ ยื่นภายใน 90 วัน นับแต่วันทราบมติ แต่มหาวิทยาลัย ขอนแก่นไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งในการอุทธรณ์ได้ ส่วนมหาวิทยาลัย เชียงใหม่และมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กำหนดไว้ว่ายื่นอุทธรณ์ได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งอยู่ต่างมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะนำเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างมาปรับใช้ในการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัย ขอนแก่น จึงควรนำเฉพาะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย ขอนแก่นเท่านั้น

สภาพการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งก่อนและหลังการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่หน่วยงานยังคงได้รับประโยชน์จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ [7] ว่า ประเด็นการเผยแพร่ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ถ้าได้ส่งห้องสมุดสำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานอื่นเทียบเท่าเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง ให้คงไว้ ประเด็นวิธีการพิจารณาตัดสินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควรใช้เสียงข้างมากร่วมกับการพิจารณาเหตุผลประกอบ โดยเปิดโอกาสให้เจ้าของผลงานได้ชี้แจงก่อนตัดสินชี้ขาดกรณีไม่ผ่านการประเมินและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการให้กรอกแบบฟอร์มโดยไม่มาประชุมร่วมกัน ประเด็นภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบควรพิจารณา “คุณภาพ” มากกว่า “ปริมาณ”

แนวทางการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ [7] ว่า ทุกตำแหน่งควรมีแผนการแผนการดำเนินงานทุกปี และให้มีความแตกต่างจากตำแหน่งอื่น ๆ กำหนดภาระงานควรชัดเจนและต้องเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ การทำงานควรได้ผลงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการถอดถอนกรณีปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพิจารณาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกรายประเด็น ดังนี้

1) การเผยแพร่ผลงาน ควรกำหนดลักษณะการเผยแพร่ผลงานเพิ่มเติม คือ ให้มีการเผยแพร่ผลงานในห้องสมุดหรือสำนักวิทยบริการ หรือหน่วยงานเทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน แล้วจึงมุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ผู้ดำรงตำแหน่ง และการใช้วิชาชีพบริการสังคมแทน

2) วิธีการให้คะแนน ควรให้คณะกรรมการมาประชุมร่วมกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งได้นำเสนอผลงาน เพื่อให้เกิดการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างคณะกรรมการและผู้ยื่นข้อกำหนดตำแหน่ง เพื่อป้องกันการไม่เข้าใจในผลงานที่ยื่นข้อกำหนดตำแหน่ง และเป็นการทดสอบความรู้ของผู้ยื่นข้อกำหนดเพื่อป้องกันการคัดลอกผลงานอีกทางด้วย

3) ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการลดปริมาณภาระงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เหลือระดับละ 1 ชิ้น โดยให้มีความแตกต่างกันในคุณภาพของผลงาน โดยวัดคุณภาพจากการตีพิมพ์และการถูกนำไปใช้ประโยชน์ มากกว่ามุ่งเน้นความแตกต่างด้านปริมาณ

แนวทางการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ อย่างเป็นรูปธรรม ทุกตำแหน่งควรมีแผนการดำเนินงานทุกปี และให้มีความแตกต่างจากตำแหน่งอื่น ๆ ด้วยเพราะผลงานที่ได้ต้องเหมาะสมกับผลตอบแทน รวมถึงการนำทรัพยากรบุคคลไปใช้ในงานหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนหรือรอบภาระงานที่วางไว้ก็ให้เสนอขอการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และในการประเมินความดีความชอบควรให้ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพในการทำงานประจำวันด้วย ในการประกอบการประเมิน โดยหน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้และความชำนาญ ในระดับหน่วยงานเอง ในรอบปีงบประมาณนั้นๆ ควรมีมาตรการว่าควรทำอย่างไรกับกลุ่มที่ไม่ได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมต่อเนื่อง และควรยกเลิกงานวิเคราะห์เพราะผลการวิเคราะห์นั้นไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากเป็นประเภทผลงานที่ง่าย ไม่ต้องเผยแพร่ทำไม่กี่ชั่วโมงก็แล้วเสร็จ ซึ่งถือว่าคุณภาพต่ำ

เอกสารอ้างอิง

1. Universities Ranking. Universities world-wide; 2010 July.
2. Thai Universities. Eduzones; 2012 January. Thai.
3. ASEAN Economic Community : AEC. Baanjomut; 2555 February. Thai.
4. Chomphoo K. Social consciousness the factor of national. Journal of Social Development. 2008; 36(1). Thai.
5. Chumpol N. organization and management. 18th ed. Bangkok : The office of the University Press. Sukhothaithammarat University; 1991. Thai.
6. Chamnien C. human resource development, Human Resource Development Policy. National Institute of Development Administration; 1994. Thai.
7. Chaisuree S, Varaporn T, Phattama CH, Saijai J. The study procedure to promote supporting staff in Chaingmai University to the profession level, expert level, and senior expert level. Chaingmai University; 2007. Thai.

**การตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์
ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว รหัสนักศึกษา
นักศึกษา/ผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร.....
สาขาวิชาคณะ.....มหาวิทยาลัย.....

กลุ่ม ☐ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ ☐ วิทยาศาสตร์กายภาพ ☐ วิทยาศาสตร์สุขภาพ ☐ มนุษยศาสตร์ฯ
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้รหัสไปรษณีย์.....
เบอร์โทรศัพท์ E-mail :

ประสงค์ตีพิมพ์บทความวิจัย ที่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)
ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

*** ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ เป็นผลงานของข้าพเจ้าที่เป็นชื่อแรกจริง โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความนี้ ***

1.นักศึกษา (.....) วันที่/...../.....	2.เจ้าหน้าที่รับเรื่อง (.....) วันที่/...../.....
3. เรียน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ (บรรณาธิการ) เพื่อโปรดพิจารณา (นางพณภักดิ์ พระชัย) วันที่/...../.....	
4. เรียน (กองบรรณาธิการ) เพื่อโปรดพิจารณาบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) และสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจอ่านและพิจารณาบทความดังกล่าว (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชลี ตัดตะวะศาสตร์) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ บรรณาธิการวารสารวิจัย มข. ฉบับบัณฑิตศึกษา	
5. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....	6. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 (กองบรรณาธิการ) วันที่/...../.....

(สำหรับนักศึกษา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับบทความวิจัย ของ นาย/นาง/นางสาว
เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ใน วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) เรียบร้อยแล้ว และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบ ตามที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ที่ไว้ข้างต้น หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ คุณพณภักดิ์ พระชัย โทร. 42421 หรือ 0-4320-2551 ต่อ 42421

.....
(.....)
วันที่/...../.....

KKU Research Journal (Graduate Studies) Submission Form

No.....

Mr./ Mrs./ Miss ID Code
 Program in.....
 DepartmentFaculty.....University.....
Field ☐ Biological Sciences ☐ Physical Sciences ☐ Health Sciences ☐ Humanities & Social Sciences
 Contact AddressPost.....
 Tel. E-mail :

**I hereby request to publish a research article which is a part of thesis in KKU
 Research Journal (Graduate Studies)**

Title (in Thai)

Title (in English)

***** I hereby declare that this research article is my original work. It was never published or being submitted to any other journal, nor will it submitted to any journal within 60 days after submission to this journal *****

1.Student (.....) Date/...../.....	2.Officer (.....) Date/...../.....
3. To Associate Dean of Academic Affairs (Editor) Hereby request for your consideration (Ms. Panipak Prachai) Date/...../.....	
4. To (Editorial Board) Please review the research article in attachment and propose any readers for consideration (Asst.Prof.Unchalee Tattawasart) Associate Dean of Academic Affairs Editor of KKU Research Journal	
5. Reader 1 (Editorial Board) Date/...../.....	6. Reader 2 (Editorial Board) Date/...../.....

(For Student)

← **Cut**

Graduate School University has received the research article of Mr./Mrs./Miss
 to publish in KKU Research Journal (Graduate Studies). We will inform the acceptance via address
 provided. Any questions arises, please contact Ms. Panipak Prachai Tel. 42421 or 0-4320-2551 ext. 42421

.....
 (.....)
 Date/...../.....

วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

จัดเตรียมบทความให้อยู่ในรูปของบทความวิจัย (Research Article) ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ

การเตรียมต้นฉบับ

1. เรื่องที่จะส่งมาลงพิมพ์ต้องเป็นบทความวิจัยที่เป็นผลงานวิจัยจากวิทยานิพนธ์ หรือการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน เขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
2. บทความต้องมีส่วนประกอบ ดังนี้
 - 2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
 - 2.2 ชื่อผู้เขียนทุกคน (Authors) (ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้าชื่อ ยกเว้นอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มี ดร./Dr. นำหน้าได้) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และ E-mail ของ Correspondent author
 - 2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ความยาวรวมกันไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ
 - 2.4 คำสำคัญ (Key Words) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างละไม่เกิน 3 คำ
 - 2.5 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน (Author Affiliation) และอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียนแต่ละคนไว้ในเชิงอรรถ (Footnote) โดยใช้สัญลักษณ์ * อ้างอิงตามลำดับในส่วนของเชิงอรรถ สำหรับนักศึกษาให้ระบุชื่อหลักสูตรและสาขาวิชาที่กำลังศึกษา/สำเร็จการศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษา (ที่ร่วมเขียน) ให้ระบุตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ (ถ้าต้องการระบุ) และสถานที่ทำงาน
 - 2.6 เนื้อเรื่องบทความประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับ คือ
 - บทนำ (Introduction) (ครอบคลุมความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง)
 - วัสดุ และวิธีการวิจัย (Materials and methods)
 - ผลการวิจัย (Results)
 - สรุป และอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)
 - กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) (If any)
 - เอกสารอ้างอิง (References)
3. บทความต้นฉบับความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ ขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นระยะ 1 บรรทัด จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ใช้ชนิดตัวพิมพ์แบบ Angsana New ขนาด 14 พอยต์ และ Times New Roman ขนาด 10 พอยต์ สำหรับบทความที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ลงบนกระดาษ จำนวน 2 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล
4. ตารางและภาพประกอบ (Tables and Illustrations) ให้แยกไว้ที่ตอนท้ายของบทความ (หลังเอกสารอ้างอิง) โดยตารางและภาพประกอบ ต้องมีความคมชัด จัดเรียงตามลำดับหรือหมายเลขที่อ้างถึงในบทความ โดยวิธีเขียนควรระบุชื่อตารางไว้เหนือตารางแต่ละตาราง และระบุชื่อหรือคำอธิบายภาพแต่ละภาพไว้ใต้ภาพนั้น ๆ

การอ้างอิงเอกสาร (References)

เอกสารอ้างอิง ให้ใช้ระบบ Vancouver Style และ**ต้องเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น** ในกรณีที่เขียนเป็นภาษาไทย ให้แปลเป็นภาษาอังกฤษและต่อท้ายด้วยคำว่า Thai (ดูตัวอย่างใน web site ของวารสาร <http://journal.gs.kku.ac.th/>)

- จำนวนการอ้างอิงในเนื้อเรื่องบทความต้องเท่ากับในส่วนของเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ
- ให้ใส่ชื่อผู้เขียนทุกคนถ้ามากกว่า 6 คน ให้ใส่ชื่อ 6 คนแรกตามด้วย และคณะ หรือ *et al.*

1. การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ใส่หมายเลขเรียงตามลำดับเลขที่มีการอ้างถึงในบทความ และหมายเลขที่อ้างถึงในบทความนั้น จะต้องตรงกับหมายเลขที่มีการกำกับไว้ในส่วนเอกสารอ้างอิงด้วย โดยเรียงลำดับจากหมายเลข 1 ไปจนถึงเลขที่สุดท้าย ให้เขียนหมายเลขอยู่ในวงเล็บ [] ต่อท้ายข้อความที่นำมาอ้างอิงในบทความ ดังตัวอย่าง

...การสื่อสาร และการทำงานบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ [1] ...

...พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น [2]...

2. การอ้างอิงท้ายเรื่อง

อ้างหนังสือ

1. Murray PR, Rosenthal KS, Kobayashi GS, Pfaffler MA. Medical microbiology. 4th ed. St. Louis: Mosby; 2002.

อ้างบทความในวารสาร

2. Patta T, Nuchanat M. The relationship between emotional quotients and sexual behavior among adolescent in Bangkok. Thai Mental Health J. 2007; 15(1): 22. Thai.

การส่งต้นฉบับ

สำหรับผู้สนใจสามารถส่งบทความต้นฉบับด้วยตนเองที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชั้น 3 อาคารพิมล กลกิจ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002 ณ จุด One Stop Service หรือทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ และทาง Email: ppanip@kku.ac.th



พิมพ์ที่ หอ. มลฑนการพิมพ์ โทร. (๐43) 221938, 220128
64 - 66 ถนนรัตนวงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 44/2556

E-mail : kk_p902@hotmail.com

E-mail : khonkaenprint@yahoo.com