

ราชบัณฑิตยานุคติ
มหาวิทยาลัยลักษณ์
ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน
พ.ศ. 2535

เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล การสรรหา พนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการเลือกสรรบุคคล ทั้งนี้โดยการกำหนดระบบ กลไก และวิธีการที่จะสรรหา เลือกสรร และคัดเลือกบุคคล ที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมี การเปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ที่สนใจในการปฏิบัติงาน โดยเสมอหน้ากัน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 16 ข้อ 17 และข้อ 18 แห่งข้อบังคับ มหาวิทยาลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 คณะกรรมการบริหาร งานบุคคลของมหาวิทยาลัยลักษณ์ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยลักษณ์ ในการประชุมครั้งที่ 3/2535 วันที่ 11 กันยายน 2535 จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ การสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ราชบัณฑิตยานุคติ "ราชบัณฑิตยานุคติมหาวิทยาลัยลักษณ์ ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. 2535"

ข้อ 2. ราชบัณฑิตยานุคติ "ข้อบังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป"

ข้อ 3. ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามราชบัณฑิตยานุคติ และให้มีอำนาจจัดทำ ต่อความค่าวนิจฉัยของอธิการบดี ให้เป็นที่สุด

ข้อ 4. ในราชบัณฑิตยานุคติ

"มหาวิทยาลัย"

หมายถึง มหาวิทยาลัยลักษณ์

"อธิการบดี"

หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัย
ลักษณ์

"คณะกรรมการบริหารงานบุคคล"	หมายถึง คณะกรรมการบริหาร งานบุคคลมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์
"คณะกรรมการสรรหา"	หมายถึง คณะกรรมการสรรหา เลือกสรร และคัดเลือก พนักงาน
"คณะกรรมการประเมิน"	หมายถึง คณะกรรมการประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติงาน
"พนักงาน"	หมายถึง พนักงานของมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์

ส่วนที่ 1

การสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก

**ข้อ 5. การสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกพนักงาน ประเภทตำแหน่ง
วิชาการ ให้ดำเนินการโดยวิธีการและขั้นตอนการด้ำเนินการดังต่อไปนี้**

5.1 การคัดเลือก ประเภทตำแหน่งวิชาการในระดับแรก มี 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ให้ดำเนินการพิจารณาประเมิน คุณวุฒิการศึกษา ผล
การศึกษา ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และ
สาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานวิชาการ
ของตำแหน่งที่จะบรรจุ

กรณีที่ผู้สมัครมีคุณวุฒิปริญญาโท ให้พิจารณาถึง
ศักยภาพที่จะนำไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้ดำเนินการ
สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ

เช่น ทัศนคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมควรผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้ว ให้ดำเนินการจัด ให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเมิน ศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถทางด้านการสอน เช่น มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประเมินผลการเรียน
2. ความสามารถทางด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ กว้างขวางในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอน มีศักยภาพที่จะเป็นนักวิชาการที่ดี

5.2 การสรรหาและการเลือกสรรคนกงาน ประเภทตำแหน่งวิชาการ ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน ตามนัยข้อ 18 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพ ที่มหาวิทยาลัยจ้า เป็นต้องใช้ภายนอกจ้าได้รับปริญญาดังกล่าว มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในกรณีผู้ที่มีคุณวุฒิต่างกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิด้วย แต่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยจ้า เป็นต้องใช้ ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

- (2) วิธีการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการตาม
ข้อ 5.1 หรือวิธีการอื่นที่คณะกรรมการสรรหากำหนด
(3) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณา
จากประสบการณ์ หรือความชำนาญงานที่ตรงกับความ
ต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือน
ตามคุณวุฒิที่มีสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีก
ไม่ต่างกว่าปีละ 1 ชั้น ตามประสบการณ์การการปฏิบัติงาน
ในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ภายหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิที่มีสูงสุด
มาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีสัญญาจ้างทดลอง
การปฏิบัติงาน 2 ปี

ในการผู้มีประสบการณ์และมีความชำนาญงานสูงมาก
เป็นพิเศษให้บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งและอัตรา^{เงินเดือนที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในวรคก่อน} โดยไม่ต้องมี
การทดลองการปฏิบัติงาน ก็ได้

ข้อ 6. การสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกพนักงาน ประเภทตำแหน่ง^{ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป} ให้ดำเนินการโดยวิธีการ ดังต่อไปนี้

6.1 การสอบแข่งขัน ให้ใช้ในการมีรายดับแรกเข้าโดยให้กำหนดหลักสูตร การสอบแข่งขันไว้ 2 ภาคพร้อมกับเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังนี้

6.1.1 ภาคการสอบข้อเขียน (กำหนดคะแนนเต็ม 300 คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบ
ข้อเขียน โดยคำนึงถึงระดับความรู้ ความสามารถ ที่
ต้องการของตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งในแต่ละระดับ ดังมีรายวิชาที่จะสอบดังนี้

(1) วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ตำแหน่งทางธุรการและบริหารทั่วไป ให้ทดสอบ
ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์ และ

สรุปเหตุผล โดยการให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์ หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง-เศรษฐกิจ-สังคม หรือให้แสดงแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูล หรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลโดยการอ่านอีก ซึ่งหมายความถ้วนกับการทดสอบความสามารถดังกล่าว อายุร่วม 10 ปี ทดสอบความสามารถที่ต้องใช้เวลาอ่านและเขียน หรืออ่านและเขียน ให้ถูกต้อง ไม่เกิน 50 คะแนน และให้ทดสอบความรู้ความสามารถ การใช้ภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม 50 คะแนน

ตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาอาจกำหนดวิชาอื่นให้สอบเป็นการทดแทนได้ตามความเหมาะสมสมควรรวมต้องไม่เกิน 100 คะแนน

(2) วิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตัวแทน
(กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตัวแทน โดยวิธีสอบข้อเขียนหรือให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิชีชื่อ วิชีดิวิชีหนึ่ง หรือหลายวิชีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน ทั้งนี้จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออีกตัวอย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นหลายวิชาหรือหลายอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มแต่ละวิชาหรือแต่ละอย่างละ ได้ตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นเหมาะสม

เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในการใด และวิชีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

**6.1.2 ภาคการประเมินความเหมาะสมสมกับต่าแห่ง (กำหนด
คะแนนเต็ม 100 คะแนน)**

- (1) ให้พิจารณาความเหมาะสมสมในด้านต่าง ๆ เช่น
ทัศนคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก
มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอื่น ๆ โดยการสัมภาษณ์
- (2) ให้ทดสอบการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่คณะกรรมการ
สรรหา กำหนด

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่า
ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาค ที่สอบตามหลักสูตร
ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า
ร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้ค่านิยมถึงหลักเกณฑ์วิชาการวัดผลด้วย
การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้
เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

**6.2 ในกรณีที่ต้องการพนักงานในสาขาวิชาใดๆ ก็ตาม ตามที่คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลกำหนด ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการดังนี้**

ขั้นตอนที่ 1 ให้พิจารณาประเมิน วุฒิการศึกษา ผลการศึกษา
สาขาวิชาที่ศึกษาให้ตรงกับลักษณะงานและต่าแห่ง
ที่จะบรรจุ ทั้งนี้อาจดำเนินการ โดยตรงกับสถาน
ศึกษาที่ผลิตก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์
เพื่อพิจารณาความเหมาะสมสมในด้านต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ
ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มุนุษยสัมพันธ์
และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ 2 แล้วให้ดำเนินการทดสอบ
ตามกิจกรรมที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

**6.3 ในกรณีที่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์
หรือความชำนาญงานตามนัยข้อ 18 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย**

วัลย์ลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ให้คณะกรรมการสรรหา พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาด้วยแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้ศึกษาอบรม หรือปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาการ หรือวิชาชีพที่มหा�วิทยาลัยจ้า เป็นต้องใช้ ภายนหลังจากได้รับปริญญาดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี จนมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเป็นพิเศษ

ในการสมัครที่มีคุณวุฒิต่างกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือ ผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิใด ๆ แต่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญสูง ในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่มหा�วิทยาลัย จ้า เป็นต้องใช้ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

(2) วิธีการ ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการตาม ข้อ 6.1 หรือ ข้อ 6.2 หรือวิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหา กำหนด

(3) การกำหนดเงินเดือนและการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณา จากประสบการณ์ หรือมีความชำนาญงานที่ตรงกับความ ต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอาจพิจารณากำหนดเงินเดือน ตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ผู้นั้นได้รับมาก่อน แล้วอาจเพิ่มให้อีก ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ขั้น ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานใน สาขาวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ ภายนหลังจากที่ได้รับคุณวุฒิ ขั้นสูงสุดมาแล้ว โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงานมีสัญญาจ้าง ทดลอง ปฏิบัติงาน ๒ ปี

ในการสมัครมีประสบการณ์และมีความชำนาญสูงมาก ให้ บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่สูง กว่าที่กำหนดไว้ครึ่ก่อน โดยไม่ต้องมีการทดลองการ ปฏิบัติงาน ก็ได้

ข้อ 7. ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็น ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีผู้แทนหน่วยงานที่จะบรรจุ

พนักงานร่วมเป็นกรรมการด้วย และเมื่อค่าเนินการเสร็จแล้ว ให้รายงานผลต่ออธิการบดี กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามวาระหนึ่ง อาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับการเลือกสรร การสรรหา และ การคัดเลือกพนักงานได้เป็นกรณี ๆ ไปได้

ข้อ 8. ให้อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ค่าเนินการประจำ รับสมัคร และประกาศผล

ข้อ 9. ให้พนักงานผู้ผ่านการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ทดลอง การปฏิบัติงานโดยมีสัญญาจ้าง ส่วนระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ส่วนที่ 2 การทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 10. พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ในระดับแรกเข้า ตามความในข้อ 17 แห่ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยลักษณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ประเภทตำแหน่งวิชาการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม มีกำหนดระยะเวลาดังนี้

10.1 สัญญาแรก เป็นเวลา 3 ปี และ สัญญาที่สอง เป็นเวลา 2 ปี
หรือ

10.2 ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากพนักงานประจำตำแหน่งวิชาการบุคคลได้ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการนั้น

ข้อ 11. พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ในระดับแรกเข้า ตามความในข้อ 17 แห่ง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวัลลภษณ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ประเภทตัวแทนง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลา กี่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ 12. พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ตามความในข้อ 18 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยวัลลภษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล อาจพิจารณาให้มีการ ทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ ก็ได้ ตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 13. ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน เพื่อกำหนด ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 14. ให้คณะกรรมการประเมิน ทำการประเมินการทดลองปฏิบัติงานของ พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา ทั้งนี้ให้นำผลการประเมิน ของแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาเป็นผลการตัดสินรวมทุกรอบปี ของแต่ละสัญญา

ข้อ 15. เมื่อพนักงานได้ทดลองปฏิบัติงานตามความในข้อ 10 หรือ ข้อ 11 และผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมใน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตัวแทนที่ได้รับแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการประเมินเสนอผลการพิจารณาต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งต่อไป

ข้อ 16. เมื่ออธิการบดีได้รับผลการพิจารณาตามข้อ 15 ให้บรรจุบุคคลดังกล่าว เป็นพนักงานประจำข้อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้นไป

ข้อ 17. ในกรณีที่ผู้ได้รับการทดลองปฏิบัติงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้จะยังทดลองการปฏิบัติงานอยู่แล้วซึ่งไม่ครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดตามความในข้อ 10 หรือข้อ 11 หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรที่จะให้ผู้นี้ออกจากงาน ก็ให้คณะกรรมการประเมินรายงานไปยังอธิการบดี เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาให้ความเห็นชอบ สั่งให้พนักงานผู้นี้นับจากสภาพการจ้างเป็นพนักงานโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสะสมตนในส่วนที่มหาวิทยาลัยลักษณ์ จัดให้

ข้อ 18. การสั่งให้พนักงานพ้นสภาพการจ้างตามข้อ 17 มหาวิทยาลัยจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าก่อนการยกเลิกการจ้าง ไม่น้อยกว่า 30 วัน

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2535

(๗๒)

(นายเกรียง สุวรรณกุล)

รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

นายกสภามหาวิทยาลัยวิจัยลักษณ์