

รายงานการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕

วันศุกร์ที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมรัตนโกสินทร์ โรงแรม เดอะ สุโกศล กรุงเทพฯ

รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์	จินายน	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ประธานที่ประชุม
๒. ศาสตราจารย์ ดร.จิระ	หงส์ลดารมภ์	ที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัย
๓. นายนนทิก	กาญจนะจิตรา	ที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัย
๔. นางสาวยุพา	บัวธรา	ที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัย
๕. ดร.นิพนธ์	สุรพงษ์รักเจริญ	ที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัย
๖. ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.กาญจนา เกรียงชัย		รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
๗. ดร.สุชาติ	เมืองแก้ว	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร (ทำหน้าที่เลขานุการ)
๘. ดร.ศิริชัย	ตันรัตน์วงศ์	รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน
๙. นายเดชา	ดีผดุง	ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษด้านบริหารและ จัดการความเสี่ยง
๑๐. นางดุขมณี	ภาชนะพรรณ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการเงิน และงบประมาณ
๑๑. นายประจันต์	เมฆสุธีพิทักษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
๑๒. นายอารมย์	จิ้นน้อย	ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล
๑๓. นางสาวรุจิพัชญ์	ทวีชัยกิติพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๔. นางสาวลัดดาวัลย์	ชูสาย	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย
๑๕. นางนิพัทธ์	น้อยเขมา	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
๑๖. นายปรากฏ	นทีประสิทธิ์พร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๑๗. นางสาวปรางทิพย์	แก้วประสิทธิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๑.๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ประธานที่ประชุม ได้กล่าวขอบคุณ คณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร และแนะนำผู้เข้าประชุม ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย จากนั้นประธานที่ประชุมขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑.๒ เรื่องที่ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

**ประกาศสภามหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
ด้านการบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร**

สรุปเรื่อง

ตามที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๖๙ (๓/๒๕๕๕) เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติแต่งตั้งที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย

๑. ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์ลดาธรมภ์
๒. นางสาวยุพา บัวธรา
๓. ดร.นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ
๔. นายมนูญ สรรค์คุณากร
๕. นายบุญเกียรติ โชควัฒนา
๖. นายนนทิกกร กาญจนะจิตรา

หน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

จึงแจ้งที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติ รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องพิจารณารับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การขอหารือการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร

สรุปเรื่อง

ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ฝ่ายเลขานุการจึงขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการต่อไป (ข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามเอกสารที่แนบ)

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

เอกสารสรุปข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

- ๑.๑ การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)
- ๑.๒ การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ (เงินงบประมาณรายได้)
- ๑.๓ การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ (เงินงบประมาณรายได้)
- ๑.๔ การรับสมัคร การสรรหา และเลือกสรรพนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน)
- ๑.๕ การรับโอนข้าราชการ
- ๑.๖ การตัดโอนตำแหน่งบุคลากร
- ๑.๗ บทสรุป

๒. การดูแลรักษา สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ (Retention)

- ๒.๑ การบริหารค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ

- ๒.๒ การบริหารค่าตอบแทนพนักงานราชการ (เงินแผ่นดินและเงินรายได้)
- ๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๒.๔ การทดลองปฏิบัติงาน
- ๒.๕ การลาของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ
- ๒.๖ เงินสวัสดิการสงเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
- ๒.๗ กองทุนสวัสดิการเงินกู้ของมหาวิทยาลัย
- ๒.๘ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สินสภาพร ส่วนของมหาวิทยาลัยนเรศวร
- ๒.๙ กองทุนสวัสดิภาพบุคลากร
- ๒.๑๐ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ๒.๑๑ กีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร
- ๒.๑๒ กีฬาบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- ๒.๑๓ บทสรุป
- ๓. การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร (Retrain)
 - ๓.๑ การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 - ๓.๒ ทุนการศึกษา
 - ๓.๓ การเพิ่มคุณวุฒิ
 - ๓.๔ การฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากร
 - ๓.๕ การขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)
 - ๓.๖ การเปลี่ยนตำแหน่ง
 - ๓.๗ การเลื่อนระดับสูงขึ้น
 - ๓.๘ การดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
 - ๓.๙ บทสรุป
- ๔. การออกจากงาน (Retire)
 - ๔.๑ การเกษียณอายุราชการ การลาออก และการเสียชีวิต
 - ๔.๒ การโอนย้ายข้าราชการ
 - ๔.๓ บทสรุป
- ๕. บทสรุปการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ณ ปัจจุบัน
 - ๕.๑ HRD
 - ๕.๒ HRM
 - ๕.๓ HRA
- ๖. ภาคผนวก

ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร มอบให้ ดร.สุชาติ เมืองแก้ว รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร (ทำหน้าที่เลขานุการ) สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับงานด้านบุคลากรให้ที่ประชุมทราบ สรุปรุได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

๑. มหาวิทยาลัยนเรศวรได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๓ ปัจจุบันมีนิสิตรวมประมาณ ๒๕,๐๐๐ คน แยกเป็นระดับปริญญาตรีประมาณ ๒๐,๐๐๐ คน ปริญญาโทประมาณ ๔,๐๐๐ คน และปริญญาเอกประมาณ ๑,๐๐๐ คน มีการแบ่งส่วนงานเทียบเท่าคณะจำนวน ๒๒ หน่วยงาน มีบุคลากรรวมประมาณ ๔,๐๐๐ คน จำแนกเป็นสายวิชาการประมาณ ๑,๓๐๐ คน และสายสนับสนุนประมาณ ๒,๗๐๐ คน อาจารย์ประจำมีวุฒิปริญญาเอกร้อยละ ๕๖ มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปร้อยละ ๒๙

๒. งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ประมาณ ๑,๖๕๐ ล้านบาท และเงินรายได้นำมาจัดสรรประมาณ ๑,๕๐๐ ล้านบาท

๓. การบริหารงานด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อเร่งรัดการพัฒนาศักยภาพการแข่งขัน ซึ่งมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย และติดอันดับ ๑ ใน ๑๐ ของประเทศ โดยตั้งเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ประจำคุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ ๗๕ ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (๒๕๖๐) คงอัตราจำนวนนิสิตระดับปริญญาตรีไว้ และขยายการรับนิสิตบัณฑิตศึกษามากขึ้น เพื่อเป็นฐานการเพิ่มงานวิชาการและงานวิจัยตามนโยบายการพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม

๔. มหาวิทยาลัยนเรศวร มีบุคลากรรวม ๙ ประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์ชาวต่างประเทศ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างตามสัญญา เป็นต้น และมีนโยบายการพัฒนาทักษะด้านวิชาการ บริหาร ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวสู่ความเป็นสากล

การอภิปรายของคณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยฯ

คณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยฯ ได้อภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยสรุปดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยนเรศวรต้องมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อจะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ระดับประเทศ หรืออาเซียน ควรจะใช้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรแบบเร่งด่วน เพื่อยกฐานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

๒. ถ้าต้องการให้มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ จะต้องพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน อันดับแรกต้องปลูกคนก่อน target ในเรื่องของ income ที่เราจะ generate ถ้ากำหนดเป้าหมายไว้ดีแล้วเราก็บรรลุได้ การบริหารคนจะต้อง moderate และ qualify จะต้องเก็บเกี่ยวผู้ที่สนับสนุนระบบของเรา การใช้ทุนมนุษย์ที่จบปริญญาเอกฝึกกำลังคนแก้ปัญหาของชาติ บางครั้งก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ จะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย วิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนต้องใช้ระยะเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ

๓. ความเหมาะสมเชิงปริมาณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ควรมองความคุ้มค่าของพนักงานมากกว่ามูลค่าที่เพิ่มขึ้น มองถึงความเหมาะสมที่จะมีคนประเภทต่างๆ ไว้ด้วย

๔. การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องใหญ่ เป็นเรื่องที่กระทบกับการบริหาร ซึ่งมองได้ ๒ มิติ คือ

๔.๑ ในเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบการกำหนดตำแหน่ง ระบบในการจัดสรรอัตรากำลัง ระบบโครงสร้าง หลายที่มีปัญหาในเรื่องของบุคคลบางครั้งการจ้างบุคลากรคณะสามารถจ้างได้เอง ซึ่งคณะไม่ได้คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของบุคลากรเท่าที่ควรจะมี

๔.๒ ในเรื่องของการบริหารตัวบุคคล ต้องเน้นกระจายการบริหารอย่างอิสระ แต่ต้องมีกติกาใช้ร่วมกัน

๕. สืบเนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้จะเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ได้ด้วยตนเองสิ่งที่จำเป็นที่สุด คือ การสร้างการอยู่รอดหรือการปรับตัวให้อยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยจะเน้นในเรื่องของโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร การเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลง paradigm บทบาทที่สำคัญคือ กระบวนการคัดเลือก และกระบวนการของการประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งจะเน้นบุคลากร ๔ กลุ่ม ดังนี้

๕.๑ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ต้องมีศักยภาพสูงและเข้าใจระบบอุดมศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยที่จะก้าวต่อไป

๕.๒ ผู้บริหาร กระบวนการให้ได้มาซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน

๕.๓ อาจารย์ การกำหนดให้อาจารย์ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอก ๗๕% เป็นเป้าหมายที่ท้าทายมาก ทำให้มหาวิทยาลัยก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ อาจารย์ต้องหาวิธีการสอนเพื่อให้เกิด two way communication เพื่อให้นักศึกษาเกิด participation และมี professional skills

๕.๔ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยจะต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสายนี้ให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ผลตอบแทน หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสายงานที่ทำ

๖. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติตามแผนให้บรรลุผลมีความสำคัญมากที่สุด และต้องพัฒนาคนดี คนเก่งให้มีศักยภาพเชิงบวก จะช่วยให้เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยที่วางไว้สำเร็จ ในโลกยุคใหม่การให้โอกาสคนทำงานจะมีคุณค่ากว่าการให้เงินเดือนมากๆ

๗. มหาวิทยาลัยนเรศวร จะต้องมีการสำรวจและประเมินสถานภาพตนเองทุกระยะ เมื่อดู positioning ของการพัฒนา และมีการเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทยและของโลก ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

๘. โลกมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยจะต้องยึดหลักของความอยู่รอดอย่างยั่งยืน โดยจะต้องยึดหลักการปรับ structure และการปรับ culture การทำงานใหม่ ซึ่งจะมีลักษณะบูรณาการทางวิชาการ การพึ่งพาตนเอง และความเกี่ยวคู่ต่อสังคมหรือชุมชน เพื่อสร้าง value creation ให้สังคมด้วย สังคมไทยมักจะเปลี่ยนแต่ structure โดยไม่เปลี่ยน culture การทำงาน จึงมักมีความขัดแย้งกัน

๙. มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์เรื่องต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประเภทต่างๆ ให้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้ เพราะการลงทุนถ้ามีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงจะมีผลผูกพันต่อภาระงบประมาณในระยะยาว และทำให้งบประมาณค่าใช้จ่ายมีต้นทุนสูง การปรับสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนควรกำหนดให้ชัดเจนตามลักษณะงานของคณะต่างๆ

๑๐. ระบบและระเบียบการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการปรับปรุงให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ ธรรมชาติของคนจะมีความต้องการสูงในทุกเรื่อง ดังนั้นควรมีวิธีการ share ต้นทุนระหว่างส่วนกลางกับคณะต่างๆ ให้เหมาะสมกับรายได้ และหาทางเพิ่มรายได้จากการบริหารทรัพย์สินทางปัญญาและทรัพย์สินอื่นๆ ด้วย

ประเด็นเชิงนโยบายการพัฒนาบุคลากร

ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ประธานที่ประชุม ได้สรุปประเด็นที่สำคัญจากการอภิปรายของคณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาจัดทำเป็นนโยบายเสนอสภามหาวิทยาลัยนเรศวร มี ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจนทุกระดับ ตั้งแต่สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยการพัฒนาแนวคิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และความเป็นผู้นำในยุคใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร/สาขาวิชา จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่ยอมรับ

๒. มหาวิทยาลัยจะต้องมีแผนกลยุทธ์ในการสร้างทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพ และสร้างสรรค์ทางวิชาการ มุ่งให้เกิดคุณค่าต่อสังคม ทั้งนี้ต้องมีระบบการส่งเสริมจูงใจให้การทำงานมุ่งผลเลิศอย่างต่อเนื่อง

๓. มหาวิทยาลัยจะต้องมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่เป็นระบบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส และเป็นธรรม ตามประเภทของบุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยจะต้องทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และการสร้างประสบการณ์ร่วมมือกับเครือข่ายต่างประเทศ ให้มากขึ้นเป็นพิเศษ

ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ประธานที่ประชุม กล่าวขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาสภามหาวิทยาลัยด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการประชุมครั้งต่อไปจะได้กำหนดอีกครั้งหนึ่ง

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

.....
(นางสาวปรางทิพย์ แก้วประสิทธิ์)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ผู้จัดทำรายงานการประชุม

.....
(นางนิพัทธ์ น้อยเขมา)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้บันทึกการประชุม

.....
(ดร.สุชาติ เมืองแก้ว)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
ผู้ตรวจรายงานการประชุม/เลขานุการ