

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รอบที่ ๒ (๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ : ระยะเวลา ๓ ปี)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธาน
๒. ศาสตราจารย์จตุรนต์ ธีระวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธำนิษฐ์ คงศิลา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัยและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ รอบที่ ๒ โดยเชิญผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง งามลมัย ผิวเหลือง คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาได้แก่

๑. คำรับรองและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคณะสังคมศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน)
๓. ข้อมูลพื้นฐานของคณะสังคมศาสตร์

ประกอบกับรายงานประเมินตนเองโดยหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้จัดทำ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และสรุปการประเมินหัวหน้าส่วนงานโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ได้แก่ มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และมิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (Governance)

อนึ่ง ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการฯ ได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ดังนี้

๑. ควรมีแผนรองรับการหาแหล่งทุนวิจัย ผ่านศูนย์ศึกษาสังคมศาสตร์เพื่อการเกษตรเชิงบูรณาการที่กำลังดำเนินการจัดตั้งอยู่ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างและเพิ่มจำนวนงานวิจัยของคณะ และลดการพึ่งพางบประมาณของมหาวิทยาลัยได้อีกทางหนึ่ง

๒. ควรมีการสร้างหลักสูตรบูรณาการร่วมกันระหว่างภาควิชาภายในของคณะสังคมศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ลดจำนวนปริมาณอาจารย์ประจำหลักสูตรลงได้ และช่วยเพิ่มทางเลือกให้นิสิตมากขึ้น รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่ให้มีความน่าสนใจสอดคล้องกับยุคสมัย และความต้องการของนิสิต

๓. ควรตั้งเป้าหมายและเร่งรัดดำเนินการจัดทำหลักสูตรปริญญาเอกให้แล้วเสร็จภายในวาระการดำรงตำแหน่งของคณบดี

๔. ในส่วนของการเพิ่มจำนวนบุคลากร หากมีความจำเป็นเร่งด่วน สามารถขออนุมัติมหาวิทยาลัยเพื่อจัดจ้างบุคลากรโดยใช้เงินรายได้ของคณะหรือเงินจากโครงการภาคพิเศษได้ และอาจเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

๕. ควรมีการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เพื่อเตรียมรองรับการบริหารคณะภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดในอนาคต เช่น รายรับจากเงินรายได้จากค่าหน่วยกิตที่น้อยลง จำนวนนิสิตที่มีแนวโน้มที่จะลดลง

๖. ควรมีแผนการบริหารจัดการเงินรายได้ของคณะให้ชัดเจนและเกิดประโยชน์ เช่น จัดสรรทุนเพื่อให้นักศึกษาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นที่ต้องการหรือขาดแคลนของคณะ

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะสังคมศาสตร์ รอบที่ ๒ (๓ ปี) โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินกรรมการทั้ง ๓ ท่าน	
			รอบที่ ๑ (๑ปี ๖ เดือน)	รอบที่ ๒ (๓ ปี)
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๔๓	๔๑
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๖	๒๕
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน			
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงาน	๒๐	๑๗	๑๖
รวม		๑๐๐	๘๖	๘๒

## ข้อสังเกตการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเองจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. ขึ้นชมคณบดีที่สามารถบริหารจัดการเรื่องการเงิน ความโปร่งใสได้ดี ทำให้คณะมีความคล่องตัว ซึ่งจะ เป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และช่วยลดปัญหาการร้องเรียน รวมถึงเป็นต้นแบบในเรื่องการนำเงินรายได้ที่มีอยู่ ในคณะมาใช้ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการศึกษา การพัฒนานิสิตและบุคลากร

๒. การบริหารภารกิจของคณะฯ ในหลายด้านได้เห็นภาพของความสำเร็จ เช่น การพัฒนารายวิชาของคณะ ให้มีความทันสมัย การบูรณาการองค์ความรู้ในหลักสูตร Non-Degree เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาเอก การจัดประชุมวิชาการในระดับนานาชาติ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการและงานวิจัยร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ดี

๓. การสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เห็นว่าคณะฯ ได้มีการเตรียมการและมีกลไกสร้าง แรงจูงใจที่ดีในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิให้ทันสมัยและกว้างขวาง อาจจะเป็น ปัจจัยเอื้อที่สำคัญเพื่อลดช่องว่างและข้อจำกัด

## ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

### ด้านวิชาการและการเรียนการสอน

๑. การสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ควรต้องประสานงานกับมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด ให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงอาจจะพิจารณา ดังนี้

๑.๑ หาผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นต้นแบบ (Role Model) จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรจาก ภายนอกมาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในเรื่อง การทำงานวิจัยและจัดหาทุนวิจัย การตีพิมพ์และแหล่งในการเผยแพร่ ผลงานวิจัย รายละเอียดในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๒ การจัดโครงการบ่มเพาะบุคลากรดาวรุ่งของคณะฯ เพื่อหนุนเสริมศักยภาพและสร้างความ โดดเด่นทางวิชาการ สนับสนุนและเอื้อให้ในการสร้างผลงานวิจัยให้มากขึ้น เช่น การจัดภาระการสอนให้เหมาะสม โดยกำหนดเงื่อนไข การจัดสรรเงินทุนเริ่มต้นเพื่อสนับสนุนการจัดเตรียมข้อเสนอโครงการและการจัดทีมทำวิจัย เพื่อเอื้อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดวิจัย

๒. คณะฯ อาจพิจารณาเรียนเชิญศาสตราจารย์ที่เกษียณอายุมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับคณาจารย์เพื่อให้คำแนะนำ หรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย การสร้างเครือข่าย รวมถึงการช่วยประสานจัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อการวิจัย

๓. การเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย ในภาคราชการ อย่างเช่น หน่วยสนับสนุนทุนวิจัยต่าง ๆ ภายใต้กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จากภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศ จะช่วยสนับสนุน ยกระดับศักยภาพงานวิชาการและวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการของคณะได้อีกทางหนึ่ง

๔. ควรมีกลยุทธ์/ แผนงาน หรือการบูรณาการกับคณะอื่น ๆ เช่น คณะมนุษยศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาจากประเทศจีนที่มีแนวโน้มเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทยมากขึ้น รวมถึงสร้างความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสร้างเครือข่ายที่จะ สนับสนุนช่วยเหลือกันในอนาคต

## ด้านการบริหารจัดการ

๑. ควรพิจารณาค้นหาข้อจำกัด/อุปสรรค ที่ทำให้การบริหารจัดการในบางเรื่องไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์หรือแผนงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. ควรจัดสรรเงินทุนตั้งต้น (Seed Money) จากเงินรายได้ของคณะขึ้นมาส่วนหนึ่ง เพื่อรองรับบุคลากรที่มีการขอโครงการ (Proposal) โดยนำเงินส่วนนี้มาช่วยในการดำเนินงานและต่อยอดภายใต้เงื่อนไขที่คณะกำหนด เช่น โครงการที่มีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โครงการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทางสังคมหรือภูมิปัญญา โครงการที่มีการบูรณาการในหลายสาขาวิชา

๓. ควรเตรียมครุภัณฑ์ Software รวมถึงฐานข้อมูลทางวิชาการ สำหรับอาคารศูนย์สังคมศาสตร์เชิงบูรณาการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่กำลังก่อสร้างให้มีความพร้อมและทันสมัย เพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการใช้บริการของนิสิตและบุคลากร

๔. ปัจจุบันเป็นยุคของ Demand Driven Supply Chain คือ ผู้ที่มาใช้บริการ (นิสิต) เป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้น การบริหารจัดการควรจะต้องคำนึงตั้งแต่ผู้ที่มาใช้บริการมีความรู้สึกอย่างไร การให้บริการของคณะกับความต้องการของนิสิตมีช่องว่างอะไรบ้าง เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นช่วยให้การบริหารจัดการให้ได้รับความพึงพอใจและช่วยดึงดูดให้มีผู้มาใช้บริการมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเชิดชูเกียรติหรือให้ความสำคัญกับนิสิตที่มาช่วยงานของคณะ เช่น การให้เกียรติบัตร เป็นต้น

๕. ควรต้องมีช่องทางการดูแลช่วยเหลือนิสิตและบุคลากร รวมถึงช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับปัญหาเรื่องร้องเรียน และสภาวะทางจิต ให้สามารถเข้าถึงและมีความรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนิสิตเพราะหากเราสามารถให้บริการได้ดี นิสิตก็จะมีส่วนในการช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะได้อีกทางหนึ่ง

๖. การบริหารจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบันควรมองให้ครอบคลุมในหลายด้าน ไม่เพียงแต่ด้านการเงินเท่านั้น เช่น แนวโน้มคนจะสนใจศึกษาต่อปริญญาเอกน้อยลง เพราะความรู้หาได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดทำโครงการร่วมกันหรือโครงการกึ่งการบูรณาการ จะเป็นทางออกหนึ่งที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายและทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรปริญญาเอกมีปัญหาน้อยลงได้

๗. เนื่องจากคณะฯ มีเงินรายได้สะสมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงนับว่าเป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญ หากจะพิจารณาจัดสรรเงินรายได้สะสมมาใช้ในการลงทุนทั้งในด้านการเสริมสร้างงานวิจัยและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร น่าจะเป็นโอกาสที่ดีในการเสริมสร้างความโดดเด่นด้านวิชาการให้กับคณะฯ

## สิ่งที่คณะสังคมศาสตร์ ต้องการให้มหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน

๑. การให้อัตรากำลังพนักงานเงินงบประมาณสายวิชาการให้คณะตามสัดส่วนของจำนวนนิสิต สัดส่วนนิสิต FTES ของคณะเกินข้อกำหนด เพราะจำนวนอาจารย์มีไม่เพียงพอ แต่จำนวนนิสิตไม่ได้ลดลง
๒. การให้อัตรากำลังพนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ เพื่อให้ภารกิจของส่วนงานเกิดความสมดุล และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร รวมถึงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนมีคุณภาพคงอยู่
๓. การให้ความสมดุลในนโยบายการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญและมีความสมดุลกับทุกสาขาในมหาวิทยาลัยทั้งสายวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ เกษตร วิศวกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์
๔. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติด้วยเกณฑ์การตีพิมพ์นานาชาติที่เป็นสัดส่วนของอาจารย์ ควรคำนึงสายสังคมศาสตร์ ที่มีฐานข้อมูลน้อย ได้รับการตีพิมพ์น้อยและยากมาก คณะจึงต้องใช้เงินงบประมาณในการวิจัยมากขึ้น และพยายามสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น จึงขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย เพราะคณะต้องใช้งบประมาณกับการพัฒนานิสิตและส่วนอื่น ๆ เช่นกัน

## การประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะสังคมศาสตร์ ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะสังคมศาสตร์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในคณะสังคมศาสตร์ ตอบแบบประเมินจำนวน ๗๖ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๙ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะสังคมศาสตร์ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

### มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๔.๑๗	๔.๒๘	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๔.๑๗	๔.๑๗
๑. I : Innovation	๔.๐๐	๔.๒๒	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๔.๒๘
๒. AM : Achievement Motivation	๔.๐๐	๔.๒๖	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๔.๐๐	๔.๑๖
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๕.๐๐	๔.๕๓	๓. EC : Empowering and Coaching	๔.๐๐	๔.๐๗
๔. S : Self Development	๔.๐๐	๔.๒๘	๔. CM : Change Management	๔.๐๐	๔.๑๖
๕. E : Ethics	๔.๐๐	๔.๓๒	๕. N : Networking	๔.๐๐	๔.๓๐
๖. T :Teamwork	๔.๐๐	๔.๐๕	๖. RM : Resource Management	๔.๐๐	๔.๐๕

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณบดีคณะสังคมศาสตร์ผู้ปฏิบัติงานได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

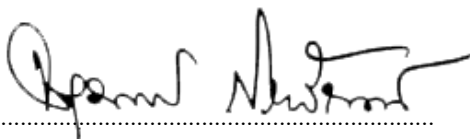
มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
<b>๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)</b>	<b>๔.๑๑</b>
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔.๑๑
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๔.๐๙
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๔.๑๓
<b>๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)</b>	<b>๔.๑๙</b>
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๒๕
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๑๔
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๔.๑๗
<b>๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)</b>	<b>๔.๑๗</b>
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๔.๒๑
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๔.๑๓

คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



.....  
 (รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์)  
 กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ  
 ประธานกรรมการ



.....  
 (ศาสตราจารย์จตุรงค์ ถิระวัฒน์)  
 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
 กรรมการ



.....  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธำนิษฐ์ คงศิลา)  
 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย  
 และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
 กรรมการ