

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
รอบที่ ๑ (๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ : ระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติ ได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธาน
๒. ศาสตราจารย์กิตติคุณ อัจฉรา จันทร์ฉาย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนาถ มั่งคั่ง รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน	กรรมการ
๔. นางสาวพัชราวดี แพร์ตกุล รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ รอบที่ ๑ (๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน) โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมาแนะนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

๑. แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. แนวทางการบริหารงานที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการนำเสนอ และข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย
๓. โครงสร้างองค์กร และจำนวนบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

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 เนื่องจากข้อบังคับฯ ได้ประกาศใช้หลังจากแต่งตั้งคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการแล้ว และสภามหาวิทยาลัยได้เชิญคณบดี มาแนะนำเสนอแผนการบริหารงานคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนการบริหาร ดังนี้

๑. เนื่องจากที่ตั้งของคณะอยู่ในวิทยาเขตภูมิภาค อาจทำให้จำนวนนักเรียนส่วนใหญ่ที่เข้ามาศึกษาในคณะมาจากโรงเรียนในท้องถิ่นหรือจังหวัดใกล้เคียง คณะควรมีแนวทางในการที่รับนักเรียนจากภูมิภาคอื่นให้เข้ามาศึกษาในคณะให้มากกว่านักเรียนในท้องถิ่นหรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อจะได้เป็นสังคมที่มีความหลากหลายในปฏิสัมพันธ์ระหว่างนิสิตด้วยกัน

๒. เสนอให้คณะพิจารณาสร้างร่วมมือทางวิชาการและงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพราะวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร อยู่ในพื้นที่ที่ใกล้กับทั้งสองประเทศ ซึ่งจะได้เป็นการเปิดโอกาสให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับนิสิตนักศึกษาของทั้งสองประเทศ

๓. เนื่องจากคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในคณะมีจำนวนค่อนข้างน้อย อาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนของคณะและวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้การสนับสนุนโดยการนำคณาจารย์ในบางแขนงส่วนหนึ่งไปช่วยสอน

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ รอบที่ ๑ โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน
๑. ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๔๑.๕
๒. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๖.๓
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
๓. ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	๒๐	๑๗.๖
รวม		๑๐๐	๘๕.๔

ข้อสังเกตจากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง

๑. การวัด KPIs ซ้ำกันในหลายประเด็น การรายงานผลการดำเนินงานครั้งต่อไป ควรกำหนดตัวชี้วัดใหม่ให้เป็นผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าจำนวนโครงการ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ หรือจำนวนผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการนั้นๆ

๒. โครงสร้างการบริหารของคณะ มีสายงานการบริหารจากคณบดีไปสู่รองคณบดีฝ่ายต่างๆ แต่จากแผนผังที่นำเสนอและคำชี้แจงของคณบดี แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยคณบดีมีสายการบริหารงานที่ขึ้นอยู่กับคณบดีโดยตรง ควรดำเนินการปรึกษาหารือในคณะเพื่อจัดทำโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรให้เห็นความสำคัญกับสายงานการบังคับบัญชา

๓. เห็นว่าสัดส่วนจำนวนอาจารย์กับนิสิตของบางภาควิชาไม่สมดุลกัน เช่น สาขาอุตสาหกรรมบริการ อาจารย์มีจำนวนน้อย แต่มีนิสิตจำนวนมาก

๔. การประเมินตนเองของคณบดียังอยู่บนฐานคิดที่เชื่อมั่นตนเองสูงและมีช่องว่างของมุมมองในเชิงการเปรียบเทียบ เพราะได้ให้คะแนนการประเมินตนเองเต็มในทุกรายการ แต่ข้อเท็จจริงจากการได้สนทนาและแลกเปลี่ยนถึงแนวคิดในการริเริ่มและการสร้างความท้าทายใหม่ให้เกิดขึ้นกับคณะที่ตนเองเป็นผู้บริหาร

เห็นว่ามีภาพของประเด็นดังกล่าวไม่ชัดเจนมากนัก รูปแบบการดำเนินงานจึงเป็นการประคองสิ่งที่มีอยู่และเป็นอยู่เดิมให้เคลื่อนไปตามเวลาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะให้ก้าวไปข้างหน้าในอนาคต คณะควรหาวิธีการจัดสรรทรัพยากร (Allocation Resources) และการบูรณาการ (Integration) ส่วนต่างๆ ภายในคณะขึ้นใหม่ โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรและการบริหารงานในรูปแบบของภาควิชา ทั้งนี้เพื่อลดข้อปัญหาความไม่สมดุลระหว่างอาจารย์และนิสิตของแต่ละภาควิชาในคณะ อีกทั้งควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของบุคลากรในคณะ เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างโอกาสใหม่ที่จะขับเคลื่อนคณะให้ก้าวเดินไปข้างหน้าร่วมกัน

๒. เห็นควรว่าอาจมีความจำเป็นที่คณะจะต้องเตรียมการในการควมรวมหลักสูตรบางหลักสูตรที่ผู้เรียนจำกัดเข้าด้วยกัน และหากจะมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เป็นการเรียนการสอนแบบ major/minor ให้นิสิตสามารถเลือก major/minor ได้ โดยที่ให้เลือกวิชาเรียน ๖-๗ วิชา หรือตามเกณฑ์ minor ของมหาวิทยาลัย จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในหลักสูตร และสร้าง multidisciplinary เพิ่มมากขึ้น

๓. ควรสร้างความร่วมมือกับคณะอื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยบูรณาการวิชาบางวิชาขึ้นเป็นวิชาใหม่ ภาควิชาที่สามารถจัดนิสิตของคณะให้เรียนรวมกันกับนิสิตคณะอื่นได้ เพื่อลดภาระงานสอนของอาจารย์ภายในคณะ หรือการจัดทำหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นิสิตจากคณะอื่นมาร่วมเลือกเรียนเป็นสาขาวิชารอง อาจมีความจำเป็นหากมองไปในอนาคตข้างหน้า เช่น การสร้างหลักสูตรด้าน Entrepreneurship ให้นิสิตจากคณะอื่นๆ สามารถเลือกเรียนวิชาในหลักสูตรนี้ และได้รับ minor ด้าน Entrepreneurship ซึ่งจะให้มีนิสิตจากหลากหลายคณะเข้ามาเกี่ยวข้องกับคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการได้มากขึ้น

๔. ควรเปิดหลักสูตร Non-degree ที่ต่อยอดจากหลักสูตรของคณะที่มีการเปิดการเรียนการสอน โดยจัดเป็น Module ต่างๆ และในอนาคตอาจจัดการศึกษาเป็นระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ให้ผู้เรียนได้สะสมหน่วยกิต เพื่อรับประกาศนียบัตรหรือปริญญาตรี โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยสอน

๕. ภาระงานสอนของอาจารย์ภายในคณะที่ไม่สมดุล สามารถบริหารจัดการได้โดยคัดเลือกและเชิญชวน ผู้มีคุณวุฒิจากภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ หรืออาจจะเชิญชวนอดีตอาจารย์ที่เกษียณแล้วจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์หรือจากสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้เข้ามาร่วมช่วยสอน

๖. ควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ภายในคณะมีการจัดทำเอกสารคำสอนและงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองได้มากยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีเงื่อนไขในเรื่องของกรอบระยะเวลาในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

๗. ควรจัดวิทยากรมาช่วยสนับสนุนการให้ความรู้หรือฝึกอบรมอาจารย์ในการเขียน Proposal/Paper ทางวิชาการและงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งวิชาการเป็นระยะๆ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถาบันภายนอกประเทศ และผู้ประกอบการ/สถาบันที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการทำงานเชิงรุก (Proactive) กระตุ้นอาจารย์ภายในคณะให้ทำผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

๘. ควรสนับสนุนนิสิตให้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อาจเริ่มต้นโดยการให้นิสิตแข่งขันกันเองภายในคณะก่อน ผู้ชนะอาจได้รางวัลเป็นเสื้อสามารถหรือได้รับตำแหน่งยุวทูตของคณะ และเป็นตัวแทนของคณะไปเข้าร่วมแข่งขันภายนอก การยกย่องดังกล่าวจะทำให้นิสิตมีกำลังใจและเกิดความกระตือรือร้น และในอนาคตจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดนิสิตใหม่ให้มีความสนใจในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมากยิ่งขึ้น

๙. ปัจจุบันนี้มีความต้องการบุคลากรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้เรื่องกฎหมาย และการประเมินทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมีทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านนิติศาสตร์และการบริหาร คณะควรหาความร่วมมือ เพื่อสร้างให้เป็นจุดเด่นของคณะ

๑๐. การสนับสนุนให้คณบดีและผู้บริหารในระดับคณะได้ไปเยี่ยมเยียนสถาบันอื่นที่มีแนวหลักสูตรในสาขาที่ใกล้เคียงกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้บริหารในระดับคณะและคณบดีได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำและหลักสูตรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำ เพื่อจะช่วยพัฒนาแนวคิดและมุมมองด้านการพัฒนาและบริหารองค์กรในเชิงพลวัต และขับเคลื่อนคณะให้ก้าวทันกับรูปแบบ Platform ใหม่ของการศึกษา ภายใต้แนวคิดกระแสใหม่ของโลกที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น รวมทั้งช่วยให้มีมุมมองเชิงการเปรียบเทียบได้ดีขึ้นในการบริหารงาน เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

๑๑. การยกระดับความสัมพันธ์ (Engagement) กับหน่วยงานในจังหวัดเพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ และสร้างกลไกร่วมกันในการพัฒนาจังหวัด ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาชุมชนและการเรียนรู้ อาจมีความจำเป็นในการแสวงหาความร่วมมือกับ อบต. อบจ. ของจังหวัดที่คณะตั้งอยู่และกลุ่มจังหวัดใกล้เคียง รวมถึงผู้ประกอบการในชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกฝนนิสิตในภาคปฏิบัติการนำเสนอความต้องการ รวมทั้งการยกระดับความสัมพันธ์กับศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้มาช่วยงานของคณะในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นแนวริเริ่มและเป็นกำลังการขับเคลื่อนคณะให้ก้าวไปข้างหน้าได้อีกทางหนึ่ง

สำหรับประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการของผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการตอบแบบประเมินจำนวน ๓๖ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๖ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๕.๐๐	๔.๒๐	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๕.๐๐	๔.๑๕
๑. I : Innovation	๕.๐๐	๔.๐๖	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๔.๒๘
๒. AM : Achievement Motivation	๕.๐๐	๔.๑๗	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๕.๐๐	๔.๐๖
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๕.๐๐	๔.๔๔	๓. EC : Empowering and Coaching	๕.๐๐	๔.๑๑
๔. S : Self Development	๕.๐๐	๔.๑๔	๔. CM : Change Management	๕.๐๐	๔.๑๗
๕. E : Ethics	๕.๐๐	๔.๑๙	๕. N : Networking	๕.๐๐	๔.๒๕
๖. T :Teamwork	๕.๐๐	๔.๒๒	๖. RM : Resource Management	๕.๐๐	๔.๐๓

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณะบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ผู้ปฏิบัติงาน
ได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๔.๑๙
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔.๒๒
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๔.๑๙
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๔.๑๗
๒. หลักการระดมรับผิดชอบ (Accountability)	๔.๒๒
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๒๘
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๐๘
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๔.๓๑
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๔.๑๓
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๔.๑๑
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๔.๑๔

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ อัจฉรา จันทร์ฉาย)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนาถ มั่งคั่ง)
รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน
กรรมการ