

# รายงานผลค่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap Report)

โดย

## มหาวิทยาลัยศิลปากร (Silpakorn University)

### 1. บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

**วัตถุประสงค์ของรายงาน (Objective):** การรายงานผลค่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศนี้ เพื่อให้ทราบ:

- ความโปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างเพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันหรือไม่
- วิเคราะห์ความเท่าเทียมทางเพศในการจ้างงานและเลื่อนตำแหน่ง กระตุ้นให้พิจารณาโอกาสการเติบโตของบุคลากรทั้งสองเพศอย่างเท่าเทียม
- ใช้เป็นข้อมูลในการวางนโยบายหรือปรับปรุงระบบค่าจ้าง (Payment) สนับสนุนความหลากหลาย (Diversity) ให้เป็นธรรม (Equity) และไม่เลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

#### บทสรุปของผลต่างค่าจ้างระหว่างเพศ:

การรายงานผลค่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender pay gap) เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาโอกาสการเติบโตของบุคลากรทั้งสองเพศอย่างเท่าเทียม ความโปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดหรือวางนโยบายด้านระบบค่าจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความเป็นธรรมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความหลากหลายของตำแหน่งงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร หากคิดค่าเฉลี่ยรวมเงินเดือน (Mean Salary Pay) ของเพศชาย เป็นจำนวนเงิน 40,405.14 บาท และ เพศหญิง เป็นจำนวนเงิน 38,752.85 บาท พบว่ามีช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ อยู่ที่ ร้อยละ 4.09 ทั้งนี้มีรายละเอียดที่แตกต่างกันตามกลุ่มของพนักงาน ตำแหน่งงาน และระดับความก้าวหน้าของบุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ภาพรวมของมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่มี ผลค่าช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศสูงกว่าค่าเฉลี่ย (โดยเฉพาะพนักงานชั่วคราว, บางตำแหน่ง) ควรศึกษาสาเหตุและทบทวนหลักเกณฑ์ โอกาสเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนที่ได้รับ ที่อาจจะส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างสูง ในกลุ่มที่เพศหญิงได้เงินเดือนสูงกว่าเพศชาย ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความเท่าเทียมและนำไปขยายผลต่อเนื่อง

## 2. วิธีดำเนินการ (Methodology)

**วิธีรวบรวมข้อมูล:** เป็นการสรุปข้อมูล โดยดึงฐานข้อมูลเงินเดือนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร จากฐานข้อมูล MIS (Management Information System) ของมหาวิทยาลัย

**ขอบเขตของพนักงาน :** การจัดกลุ่มพนักงาน: ใช้แนวทางการจัดกลุ่มตามสายงาน คือ สายวิชาการ สายสนับสนุน สายบริหาร และแนวทางการจ้างงานตามประเภทของบุคลากร คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว จัดทำโดยรวบรวมค่าเงินเดือน ณ เดือนกรกฎาคมของปี 2568

“Gender Pay Gap Report” หรือ รายงานช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ หมายถึง การวัดและรายงาน ความแตกต่างของ รายได้เฉลี่ย ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง ภายในองค์กร หน่วยงาน หรือ ระดับประเทศ เน้นที่ค่าจ้างเฉลี่ยรวมของเพศ เพื่อสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำที่อาจเกิดขึ้น

**วิธีคำนวณ:**

$$\text{Gender Pay Gap Report} = [ (\text{ค่าเฉลี่ยชาย} - \text{ค่าเฉลี่ยหญิง}) / \text{ค่าเฉลี่ยชาย} ] * 100$$

ค่าที่ได้บวก (+) แสดงถึงความแตกต่างของค่าตอบแทน พบว่าเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าเพศชาย

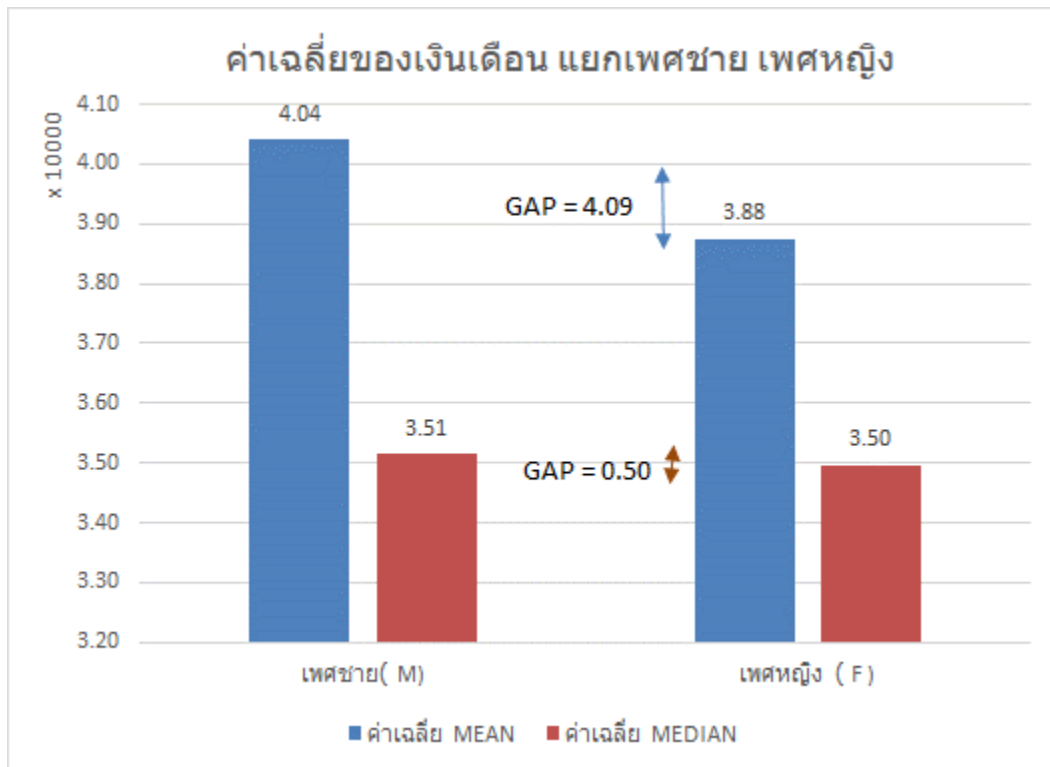
ค่าที่ได้ลบ (-) แสดงถึงความแตกต่างของค่าตอบแทน พบว่าเพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย

### 3. ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Metrics)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยรวมเงินเดือน แยกตามเพศชายและเพศหญิง และ %GAP

ตัวชี้วัด	ผู้ชาย	ผู้หญิง	% Gap
ค่าเฉลี่ยรวมเงินเดือน (Mean Salary Pay)	40,405.14 บาท	38,752.85 บาท	4.09
ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเงินเดือน (Median Salary Pay)	35,145.00 บาท	34,970.00 บาท	0.50

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน ในกรณีของมหาวิทยาลัยศิลปากร อาจสะท้อนภาพรวมค่าเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมดที่เป็นค่ากลาง เนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ระหว่างกลางของค่าต่ำสุด และสูงสุดของเงินเดือน



รูปภาพ 1 แสดงความแตกต่างของเงินเดือน (%GAP) ของค่าเฉลี่ยเงินเดือนแยกเพศชาย และเพศหญิง โดยเปรียบเทียบให้ทราบระหว่างค่าเฉลี่ย MEAN และค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN)

### ช่วงของการจ่ายเงิน (Pay quartile)

ตาราง 2 แสดงค่าช่วงของรายได้ (Quartile) โดยแบ่งเป็นช่วงรายได้ 25%, 50% และ 75% ของค่าเฉลี่ยเงินเดือน (หน่วยเป็นบาท)

ช่วงรายได้	ชาย (บาท)	หญิง (บาท)
Upper Quartile (Q3:75%)	54,892.50	51,625.00
50th percentile (Median)	35,145.00	34,970.00
Lower Quartile (Q1:25%)	22,697.50	23,595.00

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย MEAN และค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN) ของเงินเดือน (หน่วยเป็นบาท) โดยแบ่งตามประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย แยกเพศชายและเพศหญิง และช่องว่าง (%GAP)

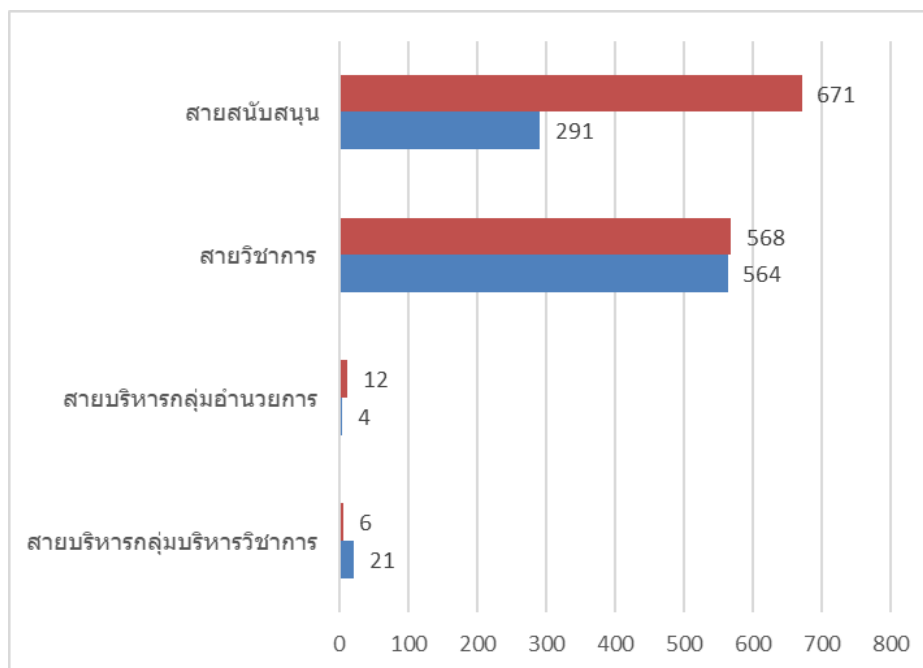
ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ช่องว่าง %GAP	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ช่องว่าง %GAP
	เงินเดือน (บาท) เพศชาย	เงินเดือน (บาท) เพศหญิง		เงินเดือน MEDIAN เพศชาย	เงินเดือน MEDIAN เพศหญิง	
ข้าราชการ	61,865.15	62,743.50	-1.42	61,760.00	63,075.00	-2.13
พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ	47,438.57	42,806.98	9.76	43,190.00	38,020.00	11.97
พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงาน ชั่วคราว	29,386.53	23,977.54	18.41	25,765.00	20,000.00	22.38
ลูกจ้างประจำ	32,172.96	33,056.15	-2.75	32,450.00	31,880.00	1.76
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างประจำ	32,943.33	-	100.00	34,110.00	-	100.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	18,098.70	15,704.07	13.23	18,270.00	16,530.00	9.52

หมายเหตุ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ประเภทลูกจ้างประจำเพศหญิง ในปีที่รวบรวมข้อมูล มีจำนวน 0 ราย

ตาราง 4 แสดงการแบ่งประเภทของข้าราชการ ในมหาวิทยาลัย แสดงค่าเฉลี่ย MEAN และค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN) ของเงินเดือน (บาท) โดยแยกเพศชายและเพศหญิง และช่องว่าง (%GAP)

ข้าราชการ แยกตามประเภทสายงาน	ค่าเฉลี่ยเงินเดือน (จำนวน) เพศชาย	ค่าเฉลี่ยเงินเดือน (จำนวน) เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP	ค่าเฉลี่ยเงินเดือน MEDIAN เพศชาย	ค่าเฉลี่ยเงินเดือน MEDIAN เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP
สายบริหารกลุ่มอำนาจ	60,200.00 (1 ราย)	70,360.00 (3 ราย)	-16.88*	60,200.00 (1 ราย)	70,360.00 (3 ราย)	-16.88*
สายวิชาการ	64,305.24 (21 ราย)	64,275.28 (36 ราย)	0.05	63,700.00 (21 ราย)	64,525.00 (36 ราย)	-1.30
สายสนับสนุน	57,358.18 (11 ราย)	59,029.52 (21 ราย)	-2.91	54,490.00 (11 ราย)	58,390.00 (21 ราย)	-7.16

หมายเหตุ \* การมีจำนวนคนที่น้อยมาก เช่น เพศชายจำนวน 1 ราย ค่าเฉลี่ยอาจจะไม่สามารถเปรียบเทียบได้



รูปภาพ 2 แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ แยกตามกลุ่มในมหาวิทยาลัย ศิลปากร เป็น 4 กลุ่มคือสายสนับสนุน สายวิชาการ สายบริหารกลุ่มอำนาจ สายบริหารกลุ่มบริหารวิชาการ (แยกเพศชายและหญิง)

ตาราง 5 แสดงการแบ่งประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำ ค่าเฉลี่ย MEAN และ ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN) ของเงินเดือน (บาท) โดยแยกเพศชายและเพศหญิง และช่องว่าง (%GAP)

พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ แยก กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP
สายบริหารกลุ่มบริหาร วิชาการ	90,656.19 (21 ราย)	95,103.33 (6 ราย)	-4.91	91,650.00 (21 ราย)	94,380.00 (6 ราย)	-2.98
สายบริหารกลุ่ม อำนวยการ	59,007.50 (4 ราย)	71,573.00 (12 ราย)	-21.29*	56,600.00 (4 ราย)	77,500.00 (12 ราย)	-36.93*
สายวิชาการ	53,616.00 (564 ราย)	51,507.61 (568 ราย)	3.93	53,010.00 (564 ราย)	50,190.00 (568 ราย)	5.32
สายสนับสนุน	32,187.99 (291 ราย)	34,459.84 (671 ราย)	-7.06	34,000.00 (291 ราย)	34,970.00 (671 ราย)	-2.85

หมายเหตุ \* การมีจำนวนคนทีน้อย เช่น เพศชายจำนวน 4 รายเมื่อเทียบกับเพศหญิง 12 ราย ค่าเฉลี่ยทำให้แตกต่างกัน หรืออาจจะมีปัจจัยเรื่องอายุงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงการแบ่งกลุ่มตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยประเทษราชการ และพนักงานประจำในมหาวิทยาลัย ของสายวิชาการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย MEAN และค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN) ของเงินเดือน (บาท) โดยแยกเพศชายและเพศหญิง และช่องว่าง (%GAP)

กลุ่ม/ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP
<b>ข้าราชการ</b>						
ศาสตราจารย์	76,800.00 (2 ราย)	76,800.00 (2 ราย)	0.00	76,800.00	76,800.00	0.00
รองศาสตราจารย์	67,738.57 (7 ราย)	72,404.00 (10 ราย)	-6.89	65,380.00	72,970.00	-11.61
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	63,794.29 (7 ราย)	62,516.47 (17 ราย)	2.00	65,230.00	63,010.00	3.40
อาจารย์	55,216.00 (5 ราย)	53,355.71 (7 ราย)	3.37	57,390.00	56,570.00	1.43
<b>พนักงานประจำ</b>						
ศาสตราจารย์	94,463.60 (15 ราย)	103,390.00 (5 ราย)	-9.45	94,560.00	97,640.00	-3.26
รองศาสตราจารย์	75,365.79 (76 ราย)	73,116.19 (62 ราย)	2.98	72,840.00	71,870.00	1.33
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	58,123.85 (212 ราย)	57,696.96 (224 ราย)	0.73	57,270.00	57,685.00	-0.72
อาจารย์	41,273.62 (261 ราย)	40,729.42 (277 ราย)	1.32	39,930.00	39,470.00	1.15

ตาราง 7 แสดงการแบ่งกลุ่มตำแหน่งความก้าวหน้าของบุคลากรของมหาวิทยาลัยประเภทข้าราชการ และพนักงานประจำในมหาวิทยาลัย ของสายสนับสนุน โดยแสดงค่าเฉลี่ย MEAN และค่าเฉลี่ยมัธยฐาน (MEDIAN) ของเงินเดือน (บาท) โดยแยกเพศชายและเพศหญิง และช่องว่าง (%GAP)

กลุ่ม/ ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน (จำนวน) เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศชาย	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน MEDIAN เพศหญิง	ช่องว่าง %GAP
<b>ข้าราชการ</b>						
ชำนาญการพิเศษ	65,296.00 (5 ราย)	67,394.29 (7 ราย)	-3.21	64,050.00	66,830.00	-4.34
ชำนาญการ	50,876.00 (5 ราย)	55,144.62 (13 ราย)	-8.39	50,510.00	56,900.00	-12.65
ชำนาญงาน	50,080.00 (1 ราย)	50,980.00 (1 ราย)	-1.80	50,080.00	50,980.00	-1.80
<b>พนักงานประจำ</b>						
ชำนาญการพิเศษ	69,816.00 (6 ราย)	72,872.69 (26 ราย)	-4.38	75,016.00	75,910.00	-1.19
ชำนาญการ	40,641.89 (71 ราย)	42,207.68 (200 ราย)	-3.85	38,190.00	39,290.00	-2.88
ปฏิบัติการ	28,351.93 (193 ราย)	28,718.60 (432 ราย)	-1.29	28,150.00	28,720.00	-2.02
ชำนาญงานพิเศษ	64,352.00 (2 ราย)	- (0 ราย)	100.00	64,352.00	-	100.00
ชำนาญงาน	37,930.00 (3 ราย)	38,730.67 (3 ราย)	-2.11	31,940.00	31,830.00	0.34
ปฏิบัติงาน	21,738.75 (16 ราย)	26,370.00 (10 ราย)	-21.30	24,675.00	27,320.00	-10.72

หมายเหตุ พนักงานประจำเพศหญิง ที่มีตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ ในปีที่รวบรวมข้อมูล มีจำนวน 0 ราย

## 5. การวิเคราะห์และแปลผล (Analysis & Interpretation)

### 5.1 ปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ Gender Pay Gap:

ในภาพรวมจากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,989 คน (ชาย 1,318 คน, หญิง 1,671 คน) มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน: เพศชาย: 40,405 บาท และเพศหญิง: 38,753 บาท คิดเป็นช่องว่างค่าจ้าง (Gender Pay Gap) 4.09% อาจจะแปรผลผู้หญิงได้ค่าจ้างเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ชายประมาณ 4% หากพิจารณาโดยใช้ค่าเฉลี่ยมัธยฐาน พบว่าค่าเฉลี่ยเงินเดือนต่อเดือน เพศชาย 35,145 บาท และเพศหญิง 34,970 บาท พบว่ามีความแตกต่างกันน้อยมาก และ คิดเป็นช่องว่างค่าจ้าง (Gender Pay Gap) 0.50% แปรผลได้ว่าผู้หญิงได้ค่าจ้างเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ชายประมาณ 0.5% (ตาราง 1 และรูปภาพ 1)

กรณีศึกษาแยกตามประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (ตาราง 3) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภทพนักงานประจำ) พนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภทพนักงานชั่วคราว) ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ประเภทลูกจ้างประจำ) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ประเภทลูกจ้างชั่วคราว) โดยพบที่มีความแตกต่างสูงในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานชั่วคราว (มากกว่า 18%) เนื่องจาก มีความแตกต่างของการจ้างงานของแต่ละคณะ เช่น เป็นอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีค่าตอบแทนสูง และกลุ่มลูกจ้างมหาวิทยาลัยประเภทลูกจ้างประจำไม่มีเพศหญิงจึงไม่สามารถคำนวณค่า %GAP ได้

การจำแนกกลุ่มตามสายงาน (ตาราง 4 และ 5) ของกลุ่มข้าราชการ ได้แก่ 1) สายบริหารกลุ่ม อำนวยการ 2) สายวิชาการ 3) สายสนับสนุน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ ได้แก่ 1) สายบริหารกลุ่มบริหารวิชาการ 2) สายบริหารกลุ่มอำนวยการ 3) สายวิชาการ 4) สายสนับสนุน มีข้อสังเกตคือ ในกลุ่มข้าราชการสายบริหารกลุ่มอำนวยการมีจำนวนน้อย ทำให้เห็นความแตกต่างสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกันในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ ในสายบริหารกลุ่มอำนวยการ

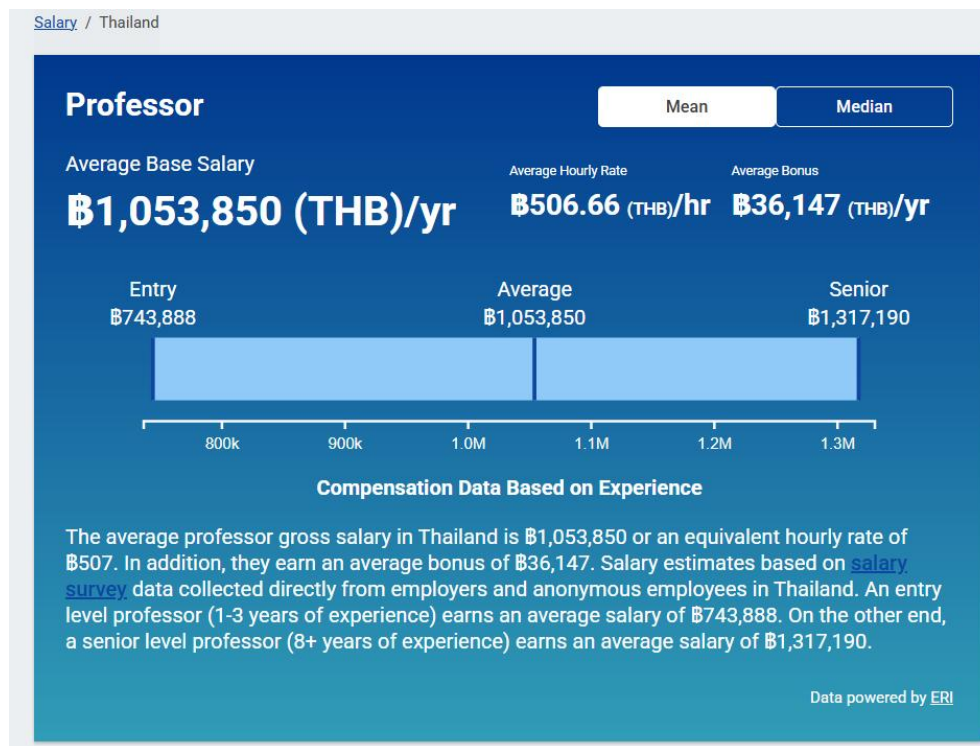
ในกลุ่มสายวิชาการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ตาราง 6) พบความแตกต่าง %GAP ที่สูงกว่า 5% ในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ และมีแนวโน้มที่พบในกลุ่มพนักงานประจำที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ ทั้งนี้ฐานเงินเดือนที่ได้นำมาคำนวณอาจจะมีปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อเงินเดือนไม่ได้นำมาคิดในการหาช่องว่างความแตกต่างดังกล่าว

ในกลุ่มสายสนับสนุน (ตาราง 7) พบความแตกต่าง %GAP ที่สูงกว่า 5% ในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับตำแหน่งระดับ ชำนาญการ และพบความแตกต่างได้สูงในกลุ่มพนักงานประจำประเภทปฏิบัติงาน ที่มีแนวโน้มที่สูงมากระหว่างเพศชายและเพศหญิง (>10%)

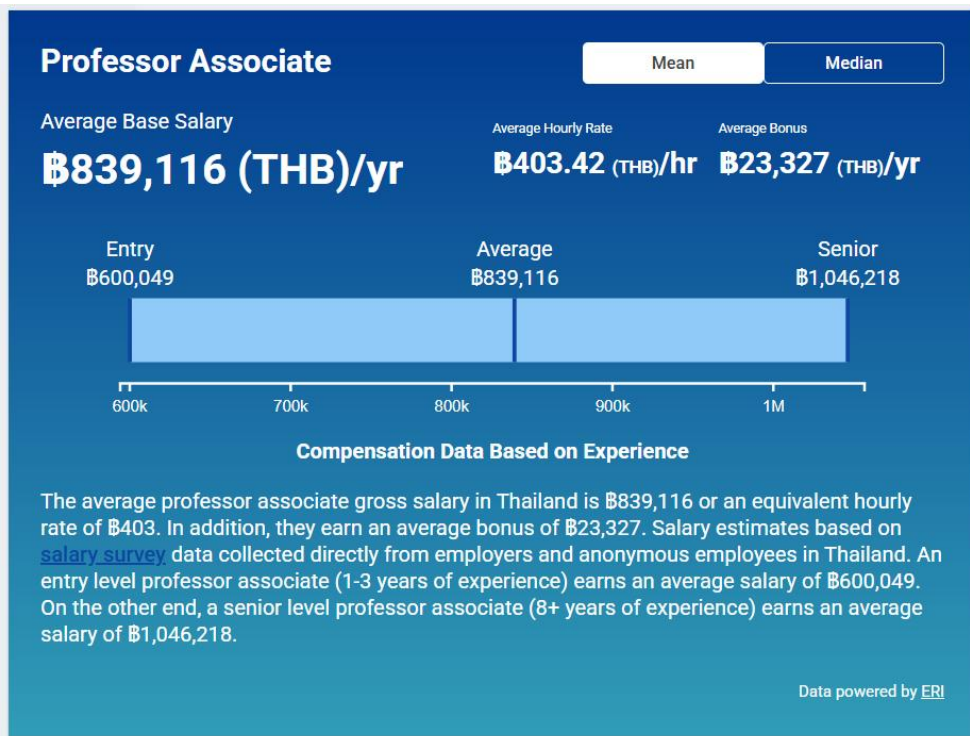
บทสรุป ภาพรวมของมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่มี Gender Pay Gap สูงกว่าค่าเฉลี่ย (โดยเฉพาะ พนักงานชั่วคราว, สายบริหารกลุ่มอำนวยการ, พนักงานประจำตำแหน่งปฏิบัติการ) ควรศึกษาสาเหตุและ ทบทวนหลักเกณฑ์ โอกาสเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนที่ได้รับ ที่อาจจะส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างสูง ในกลุ่ม ที่เพศหญิงได้เงินเดือนสูงกว่าเพศชาย ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความเท่าเทียมและนำไปขยายผล ต่อเนื่อง

## 5.2 การเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยรัฐอื่นๆ

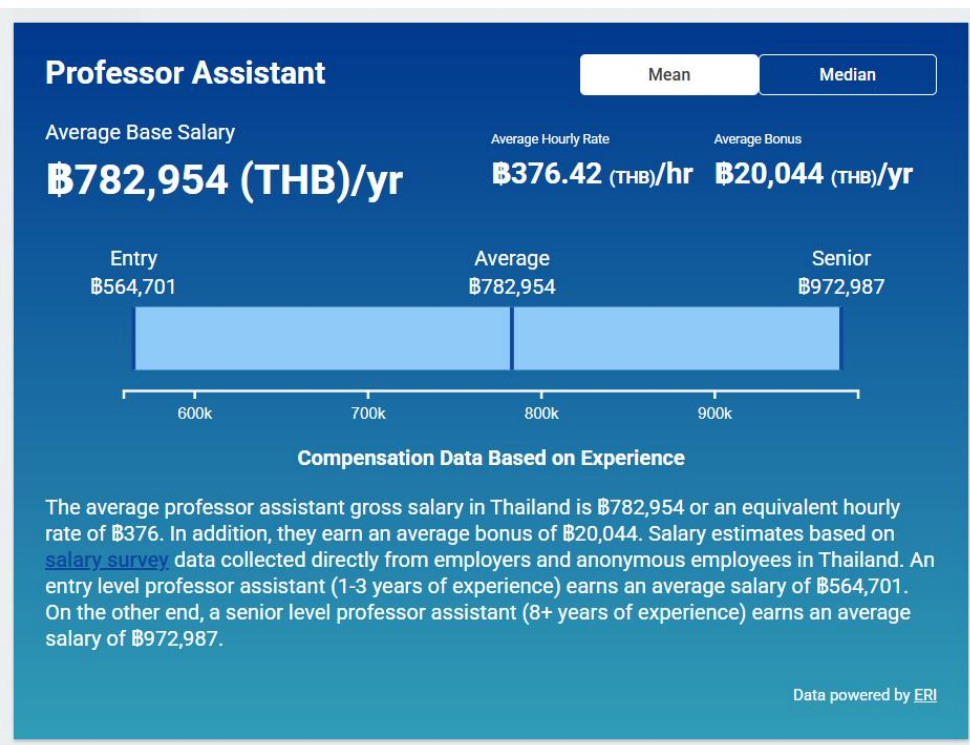
อาจจะพิจารณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐ ผ่านการจัดทำข้อตกลง เพื่อที่จะ สามารถนำข้อมูลจริงมาพิจารณาเปรียบเทียบได้ ในเบื้องต้น ได้สืบค้นจากฐานข้อมูลเปิดเผย สามารถ ค้นหาตำแหน่งงานและการจ่ายค่าตอบแทนได้ พบว่า<https://www.salaryexpert.com/> พบตำแหน่ง งานสายวิชาการที่อาจนำมาพิจารณาเปรียบเทียบได้ดังข้อมูลที่ได้ ต่อไปนี้



แหล่งข้อมูล <https://www.salaryexpert.com/salary/job/professor/thailand>



แหล่งข้อมูล <https://www.salaryexpert.com/salary/job/professor-associate/thailand>



แหล่งข้อมูล <https://www.salaryexpert.com/salary/job/professor-assistant/thailand>

### 5.3 แนวโน้มเมื่อเทียบกับปีก่อน

เป็นการวิเคราะห์ผลปีแรก ยังไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

## 6. แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

โครงการ/ นโยบาย:

### 1. การพิจารณาทบทวนนโยบายการดำเนินการด้านค่าตอบแทนบุคลากร

Timeline: เดือน มกราคม-เมษายน ของปีงบประมาณปัจจุบัน

KPIs: การประชุมติดตามในเรื่องดังกล่าว อย่างน้อย 1 ครั้ง

## 7. ลงนามโดย (Sign-off)

ผู้จัดทำ: นางสาวศศิวิมล วัตตาล กองทรัพยากรมนุษย์ และ

นายพีรยศ ภมรศิลป์ธรรม ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ: อาจารย์ปัญญาพล เหล่าพูลพัฒน์

ตำแหน่ง: รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

วันที่เผยแพร่:

ช่องทางเผยแพร่: เว็บไซต์ กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่อยู่ทางอินเทอร์เน็ตที่

<https://president.su.ac.th/personnel/>