

Risk management in higher education

# การบริหารความเสี่ยงในสถาบันการศึกษา

โกไคย ศรีรัตโนภาส

Assistant Vice President Chulalongkorn University

Risk Oversight Committee Securities and Exchange Commission (SEC)

Audit Committee International institute for trade & development

Managing Consultant Rattakit Research Centre

Independent Director SBEY Credit Foncier

# Risk Culture

## วัฒนธรรมความเสี่ยง :

ความตระหนัก ความเข้าใจ พฤติกรรม และการปฏิบัติของสมาชิกองค์กรเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

## ความโปร่งใสของความเสี่ยง Transparency of risk:

- การสื่อสาร (Communication)
- ความสามารถในการรับความเสี่ยง (Tolerance)
- ระดับความเข้าใจ (Level of insight)

## การยอมรับความเสี่ยง Acknowledgement of risk:

- ความมั่นใจ (Confidence)
- ความท้าทาย (Challenge)
- การเปิดเผย (Openness)

## การตอบสนองต่อความเสี่ยง Responsiveness to risk:

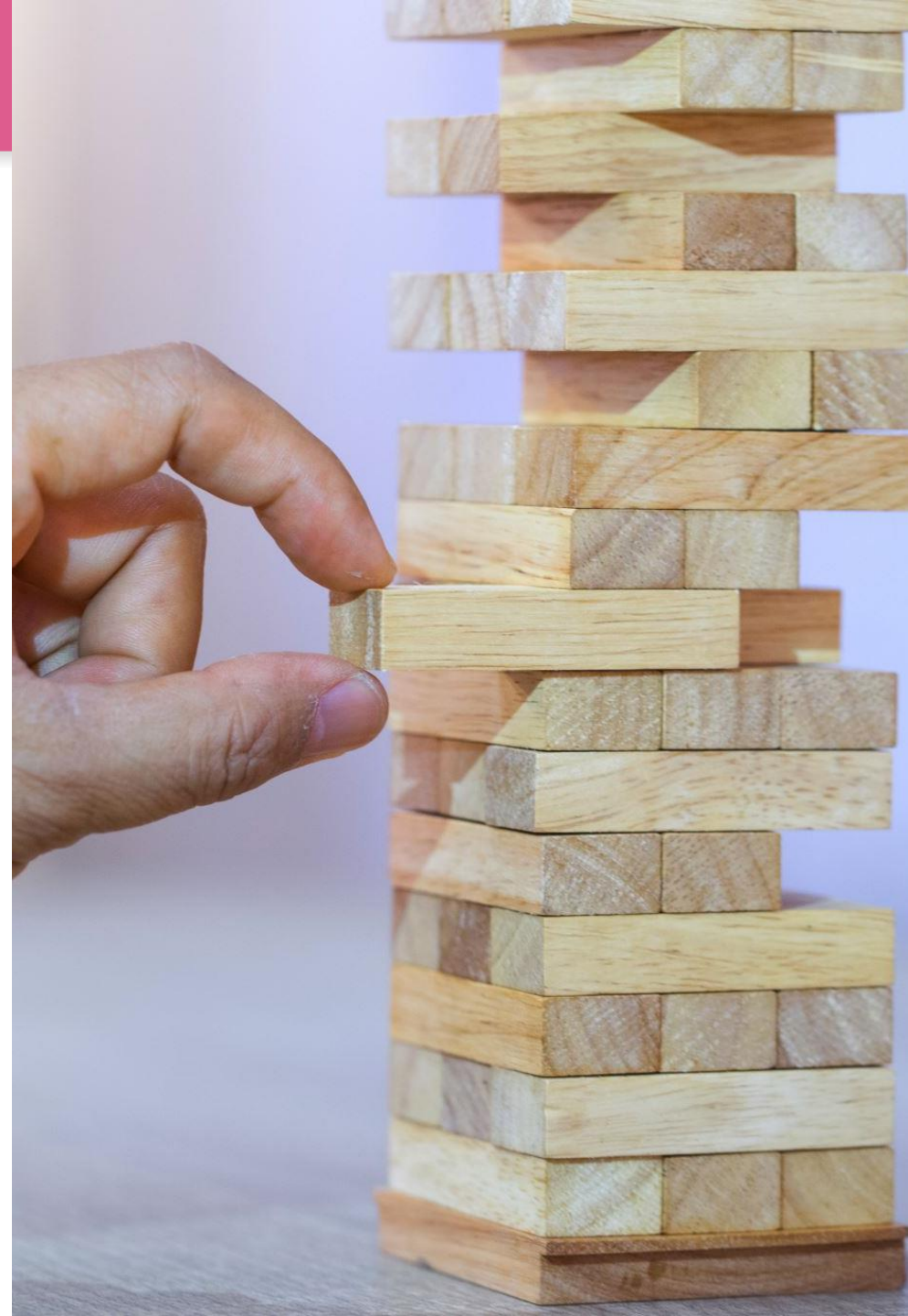
- ระดับของการเอาใจใส่ (Level of care)
- ความเร็วในการตอบสนอง (Speed of response)

## การเคารพต่อความเสี่ยง Respect of risk:

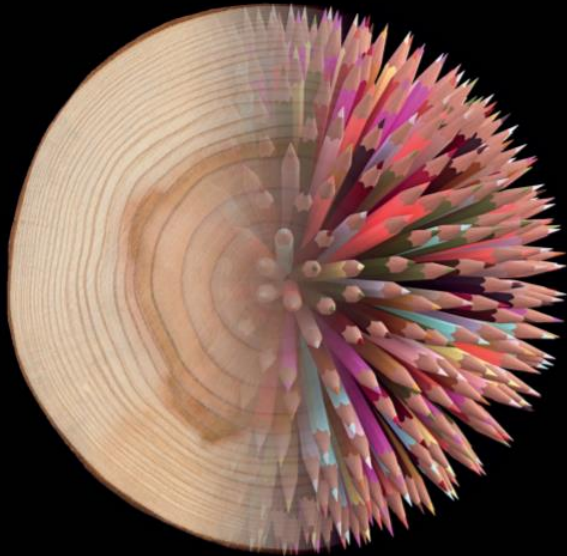
- การทำงานร่วมกัน (Cooperation)
- การยึดมั่นในกฎ (Adherence to rules)

# สาระสำคัญการพิจารณา กรอบการบริหารความเสี่ยง

- วางทิศทางชัดเจน เน้นบริหารความเสี่ยงเพื่อกำกับปัจจัยที่ส่งผลเสียได้ในอนาคต
- บริหารผลกระทบ บริหารโอกาสเกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์
- พิจารณาผลกระทบจากการบริหารความเสี่ยง
- พิจารณาความเสี่ยงที่ส่งผลต่อภารกิจหลักในฐานะสถาบันการศึกษา
- มองโอกาสและผลกระทบ ที่อาจจะเกิดความเสียหายรุนแรงจากปัจจัยภายนอกและภายใน
- เรียนรู้ประเด็นความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นได้ ภายหลังจากสถานการณ์โรคระบาด (Post COVID-19 era)



**Deloitte.**



**Significant risks facing  
higher education**  
Taking an enterprise  
approach to risk  
management

### **Business Model Risks**

Tuition Dependency, Education Delivery Mix, Endowment Returns, Recruiting & Targeting, Heightened Cash Monitoring

### **Reputation Risks**

Brand Management, Campus Safety, Student Activism

### **Operating Model Risks**

Operational Efficiency, Third-Party Vendors, Accreditation, Facilities and Asset Management, Business Continuity and Crisis Management, Talent Management, Decision Support, Cybersecurity

### **Compliance Risks**

Federal Regulations, State & Local Regulations, Research Expenditures, Fraud, Embracing the Challenging Future: the New Normal

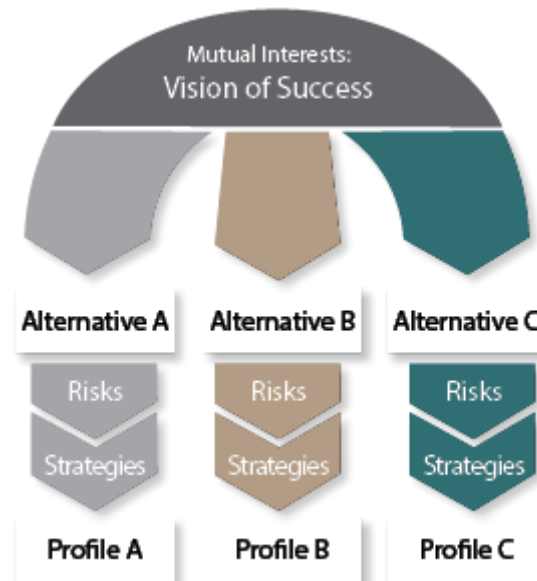
### **Enrolment Supply Risks**

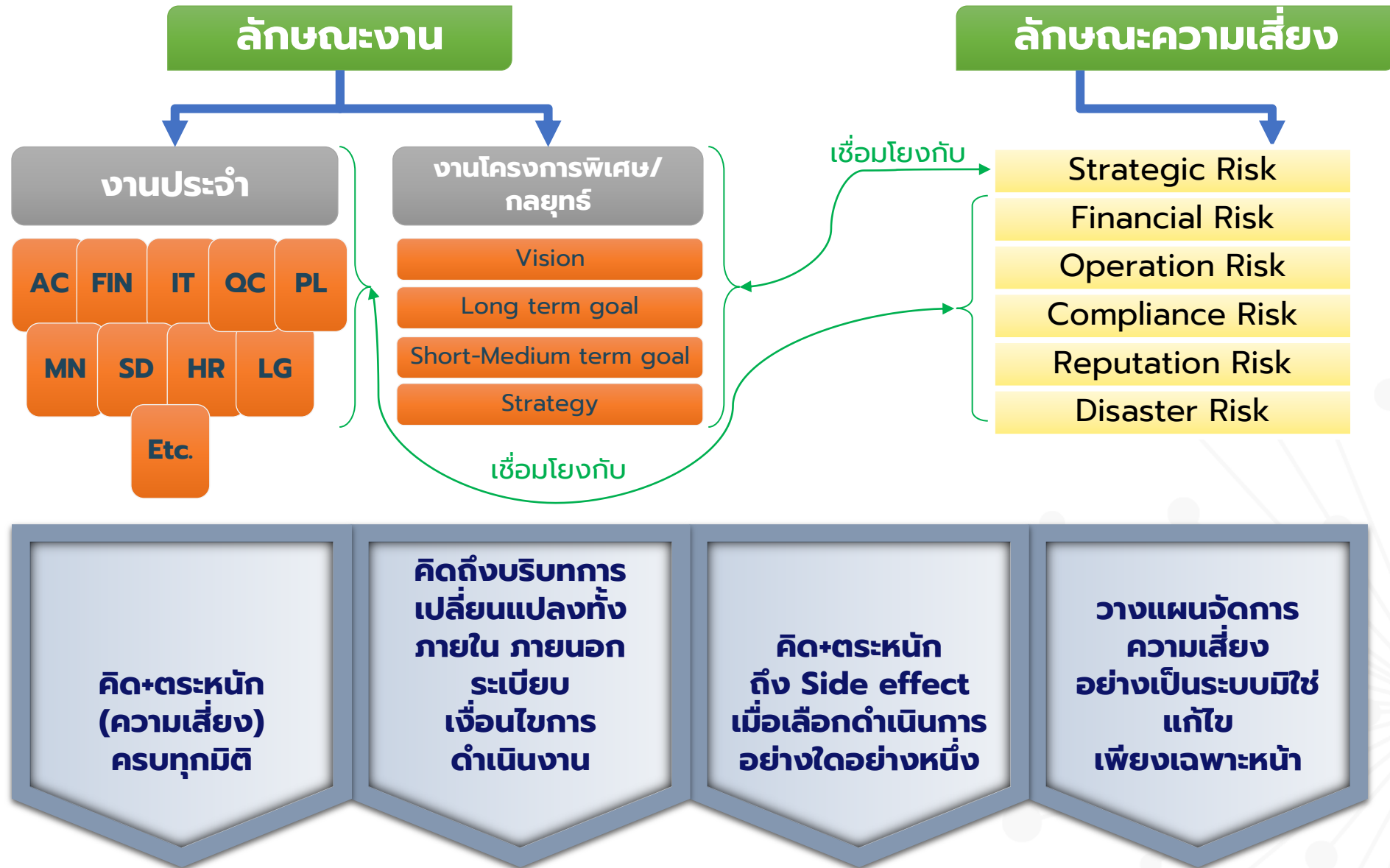
Immigration and Federal Policies, Growing Economic Markets, Market Demand, Rising Student Debt

ความเสี่ยงจากภายในองค์กร ที่ไม่ใช่ปัจจัยจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้นั้น มักก่อตัวขึ้นจากเจ็อนไขสำคัญ 3 ส่วนคือ

- คน** (ความไม่เชี่ยวชาญ ขาดทักษะ ขาดการพัฒนา ขาดการวางคนที่ตรงกับงาน ฯลฯ)
- กลไก** (ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความเสี่ยง ระบบที่ออกแบบมารองรับความเสี่ยง Workflow ไม่ชัดเจน ฯลฯ)
- ปัจจัยสนับสนุน** (ทรัพยากรไม่เหมาะสม ขาดข้อมูลในการบริหารความเสี่ยง สภาพอุตสาหกรรมไม่เอื้ออำนวย ฯลฯ)

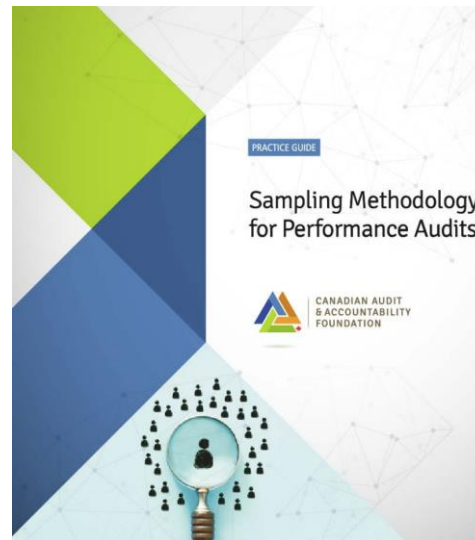
**การบริหารความเสี่ยง => การจำกัดเจ็อนไขของความเสี่ยง**





## Selecting an Audit Topic

- Significant cost overruns, delays, high numbers of complaints, escalating risks, and **poor performance against targets**;
- Irregular board or committee meetings, poor (i.e. absent, incomplete, ambiguous or inaccurate) documentation to support key decisions, and lack of performance information;
- Failure to take corrective actions or to make significant progress in relation to previous audit observations and recommendations.



# ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงสำคัญ

ตัวอย่างจริงจาก  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ST-01	รูปแบบพันธกิจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Business Model)
ST-02	รูปแบบโครงสร้างและการปฏิบัติการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Structure & Operating Model)
FR-01	แหล่งที่มาของรายได้ที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (Sustainable Revenue Streams)
OP-01	ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)
OP-02	คุณภาพการเรียนรู้แบบทางไกลและแบบผสมผสาน (Quality of Remote Learning & Hybrid learning)
OP-03	ความปลอดภัยทางไซเบอร์ล้มเหลว และโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศหยุดชะงัก (Cybersecurity Failure & IT Infrastructure breakdown)
RP-01	การบริหารจัดการประเด็นเชิงลบต่อชื่อเสียงและความขัดแย้ง (Negative Issues & Conflict Management)
HD-01	ความปลอดภัย และสุขภาวะของนิสิตและบุคลากร (Safety & Wellbeing of Students & Staff)



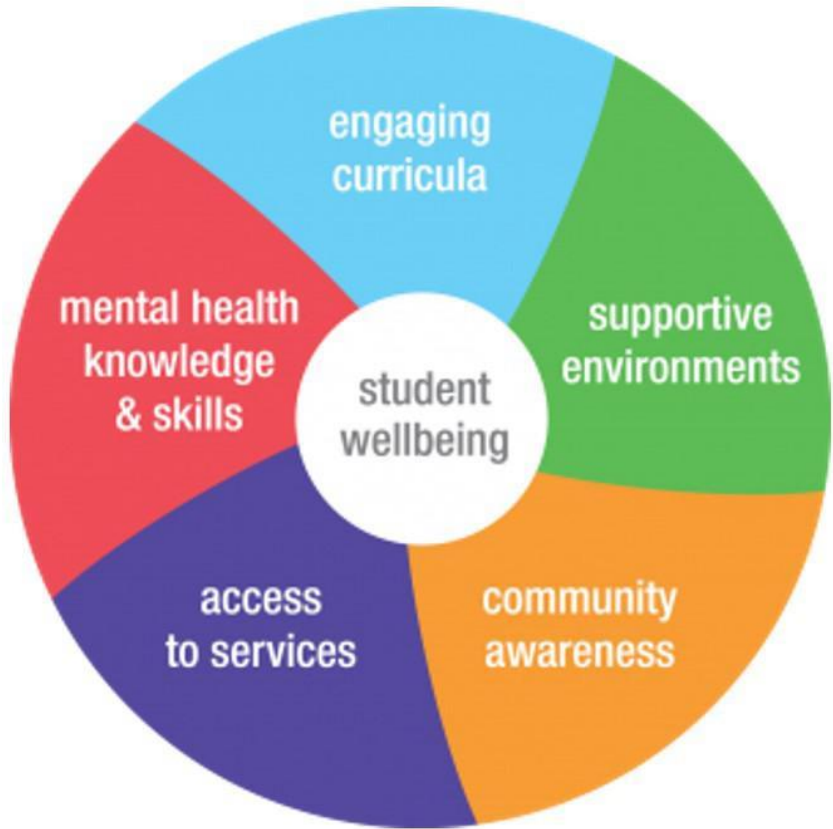


# ตัวอย่างการเปรียบเทียบระดับความเสี่ยงต้นปีกับที่คาดหวัง

รายการความเสี่ยง		ระดับเสี่ยง (ต้นปี)	ระดับเสี่ยง (ปัจจุบัน)	สถานะ
ST-01	รูปแบบพันธกิจไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Business Model)	High 2 x 3	High 2 x 3	●
ST-02	รูปแบบโครงสร้างและการปฏิบัติการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Structure & Operating Model)	High 2 x 3	Medium 2 x 2	↓
FR-01	แหล่งที่มาของรายได้ที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (Sustainable Revenue Streams)	Medium 2 x 2	Medium 2 x 2	●
OP-01	ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	High 2 x 3	High 2 x 3	●
OP-02	คุณภาพการเรียนรู้แบบทางไกลและแบบผสมผสาน (Quality of Remote Learning & Hybrid learning)	High 3 x 2	High 3 x 2	●
OP-03	ความปลอดภัยทางไซเบอร์ล้มเหลว และโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศหยุดชะงัก (Cybersecurity Failure & IT Infrastructure breakdown)	Medium 2 x 2	Medium 2 x 2	●
RP-01	การบริหารจัดการประเด็นเชิงลบต่อชื่อเสียงและความขัดแย้ง (Negative Issues & Conflict Management)	Medium 2 x 2	Medium 2 x 2	●
HD-01	ความปลอดภัย และสุขภาวะของนิสิตและบุคลากร (Safety & Wellbeing of Students & Staff)	Critical 3 x 3	Critical 3 x 3	●

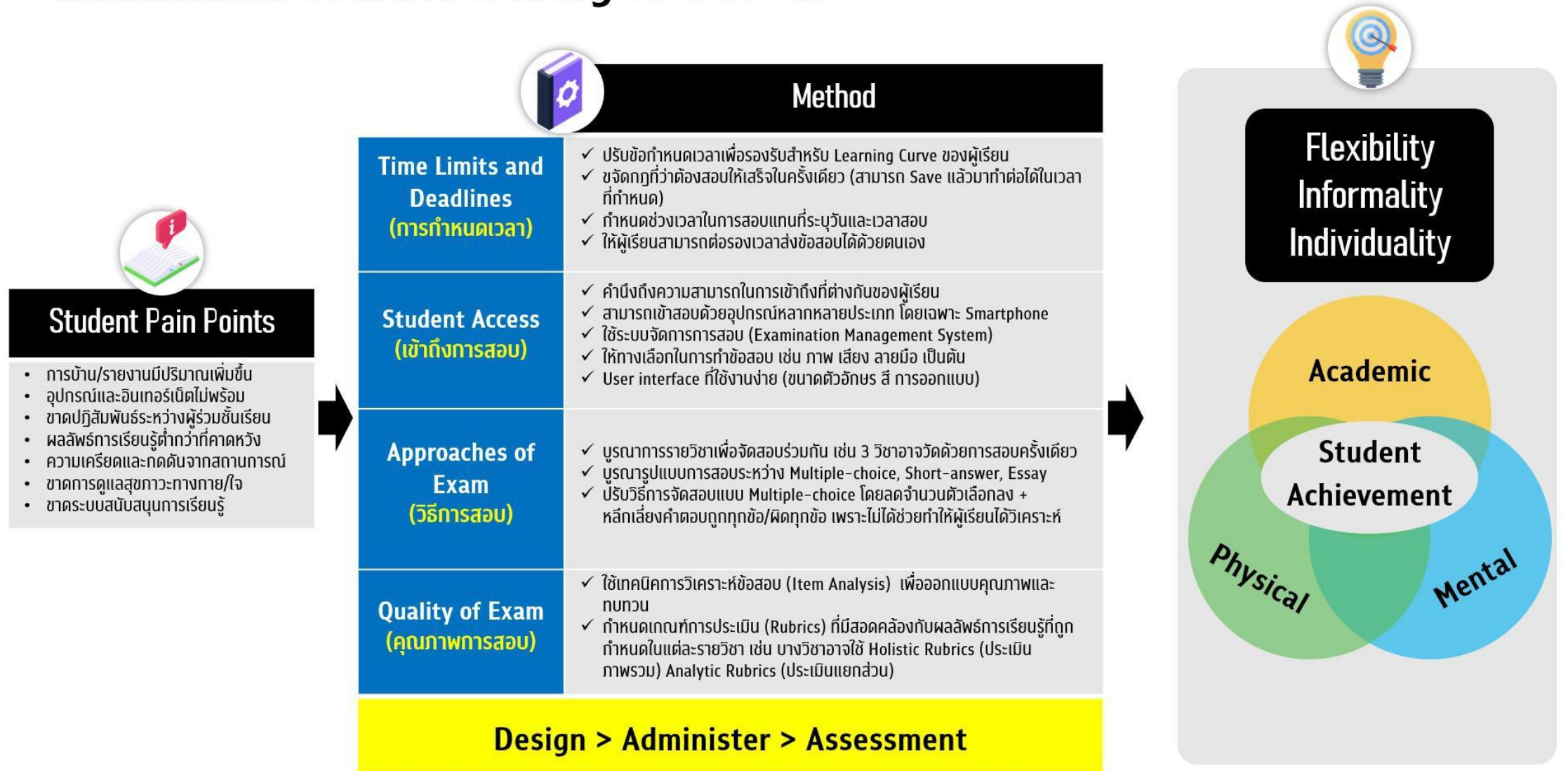
ตัวอย่างจริงจาก  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# Framework for Promoting Student Mental Wellbeing in Universities: Checklist



Components	Process	Core activities
Engaging curricula	Upstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ทบทวนหลักสูตรเพื่อให้แน่ใจว่ามีความยืดหยุ่นในแง่ของภาระการเรียนในหลักสูตรและเส้นทางการก้าวหน้าของนิสิตนักศึกษา</li> <li>✓ ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติในการประเมินเพื่อให้แน่ใจว่านิสิตนักศึกษาได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>✓ ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้นิสิตนักศึกษสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม</li> </ul>
Mental health knowledge & skills	Upstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ จัดให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และทักษะที่ส่งเสริมสุขภาพจิตทั้งความรู้และทักษะ เช่น การฟื้นฟูตนเองหลังพบกับเหตุการณ์ที่แย่ๆ ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการภาระงาน และเวลา</li> <li>✓ พัฒนาหลักสูตรเสริมหรือกิจกรรมร่วมเพื่อสร้างการเข้าใจในตนเอง (self knowledge) เพื่อให้สามารถตัดสินใจและกำหนดเส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจและจุดแข็งได้ดี</li> <li>✓ พัฒนาระบบสนับสนุนที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาสุขภาพจิตของนิสิตนักศึกษา</li> </ul>
Supportive environments	Downstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ จัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) สำหรับนิสิตนักศึกษาที่มาจากภูมิหลังที่หลากหลาย</li> <li>✓ ตรวจสอบและปรับปรุงพื้นที่กายภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ของนิสิตนักศึกษา</li> <li>✓ สร้างความร่วมมือกับสังคม/ชมรม/กลุ่มนักศึกษาที่มีความเสี่ยงต่อการถูกแบ่งแยกทางสังคมหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ผู้พิการ ชาวต่างชาติ LGBTIQ เป็นต้น)</li> </ul>
Community awareness	Downstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ รณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักถึงสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีและแก้ไขเหตุการณ์ที่ทำลายชื่อเสียงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพจิต</li> <li>✓ พัฒนาหรือทบทวนแหล่งข้อมูลออนไลน์และสิ่งพิมพ์ที่ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพจิตของนิสิตนักศึกษาและบุคลากร</li> <li>✓ การอำนวยความสะดวกให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมและโปรแกรมต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตและผลประโยชน์ทางวิชาการของสุขภาพจิต</li> </ul>
Access to services	Downstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ดูแลให้บริการนักเรียนที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และสุขภาพที่ดี เช่น การให้คำปรึกษา พัฒนาทักษะอาชีพ</li> <li>✓ รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถในการเข้าถึงและคุณภาพของบริการ</li> <li>✓ ให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลและทบทวนบริการด้านสุขภาพจิต</li> </ul>

# Examination Method During COVID-19



Compiled: Pamela Chui Kadakia and Allan A. Bradshaw (2020)



ตัวอย่างจริงจาก  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## OP-01 ขาดการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

สถานะ

High

2 x 3



### มาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Response)

#### Strategic Workforce

- ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการจ้างงานอาจารย์พิเศษและอาจารย์ชาวต่างประเทศ
- ดำเนินการโครงการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยและผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว
- ดำเนินโครงการ CU Employee Referral Program แนะนำเพื่อนมาร่วมงานกับจุฬาฯ

#### People Development

- สายวิชาการ: Professional Capabilities, Teaching in Digitalization, Student Enhancement, Research Knowledge Creation, Leadership Development
- สายปฏิบัติการ: Smart Skills / Smart Characters, Leadership & Managerial Essentials, Cultivate LLL, Culture, Mindset

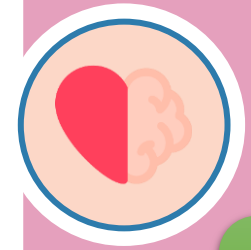
#### HR System Development

- พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ 9 ระบบ Recruitment Plan, Flexible Hiring, Employee Engagement & Retention, Talent Management, Diversity Management, Career Development, IDP, Rotation, Redeployment

#### Academic Staff Career Path

- ปรับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติและแนวทางในการพิจารณาการจ้างพนักงาน Competitive Track ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ให้มหาวิทยาลัย โดยต้องสร้างผลผลิตที่โดดเด่น ระดับ High Impact ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การเพิ่ม High Quality Research ในการผลิตผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ หรือสร้าง High Impact Innovation

# ตัวอย่างการจัดการความเสี่ยงและมาตรการเชิงรุก



ตัวอย่างจริงจาก  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

HD-01

อันตรายต่อสุขภาวะของนิสิตและบุคลากร

สถานะ

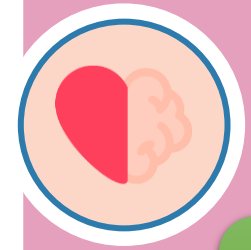
Critical  
3 x 3

มาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Response)

สุขภาวะทางใจ สำหรับนิสิต จุฬาฯ

- ทบทวนมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อการช่วยเหลือนิสิตในภาวะวิกฤติให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนออนไลน์
- ดำเนินการตามมาตรการในการจัดสรรบริการที่เหมาะสมกับระดับความเสี่ยง
- ขยายช่องทางการเข้าถึงความช่วยเหลือทางจิตใจสำหรับนิสิต ที่เข้าถึงง่าย และลดระยะเวลาในการรอคอย เช่น บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบสั้น (Mind Talk), Mind Hotline
- เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงตัวนิสิตได้มากขึ้น เช่น Line OA@CUSW/กลุ่ม Home Isolation/My Crossville
- พัฒนาระบบคัดกรองความเสี่ยงที่มีความแม่นยำมากขึ้น และกำหนด Protocol ในการดูแลนิสิตที่ทำนัดหมายโดยมีความเสี่ยงแต่ละระดับ
- ร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างเครือข่าย Peer Helpers ทั้งในกลุ่มอาจารย์ บุคลากร และนิสิต
- จัดทำสื่อเพื่อสร้างการตระหนักรู้เรื่องการดูแลสุขภาพและแนวทาง ในการดูแลใจตนเองในเบื้องต้น
- ขยายความร่วมมือกับกลุ่มนิสิต เช่น อบจ. สโมสรนิสิตแต่ละคณะ เพื่อการเข้าถึงและร่วมกันจัดกิจกรรมเชิง Prevention & Promotion
- เป็นที่ปรึกษาแก่คณะในการจัดกิจกรรมเชิง Prevention & Promotion ที่เหมาะสมต่อบริบทของตนเองโดยให้คณะเป็นผู้ดำเนินการเพื่อลดปัญหาที่หน่วยงานขาดแคลน เช่น กำลังบุคลากรและงบประมาณ
- ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน เช่น ศูนย์การศึกษาทั่วไป/ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ (LIC) เพื่อสร้างช่องทางการให้นิสิตเข้าถึงแหล่งความรู้ในการส่งเสริมสุขภาวะด้วยตนเอง, การสร้างความร่วมมือในการสื่อสารกับ CICC
- ดำเนินการจ้าง Outsource ระหว่างรอการอนุมัตินักจิตวิทยาวิสามัญ 3 อัตรา (คาดว่าแล้วเสร็จมิถุนายน) และสรรหานักจิตวิทยาประจำทดแทนตำแหน่งที่ลาออก (ตั้งแต่ธันวาคม)
- สร้างความร่วมมือกับ HR ในการขยายช่องทางการนำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมทักษะในการดูแลนิสิตของหน่วยงาน ฯ ให้เข้าถึงอาจารย์อาจารย์ที่ปรึกษามากยิ่งขึ้น
- ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาฯ ภายใต้โครงการ CU Sustainable Well-Being เสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน จัดโครงการบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับอาจารย์และบุคลากรจุฬาฯ เพื่อดูแลสุขภาพภาวะทางจิตโดยนักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

# ตัวอย่างการจัดการความเสี่ยงและมาตรการเชิงรุก



ตัวอย่างจริงจาก  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

HD-01

อันตรายต่อสุขภาพของนิสิตและบุคลากร

สถานะ

Critical

3 x 3

มาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Response)

สุขภาวะทางใจสำหรับบุคลากร จุฬาฯ

เชิงรุก

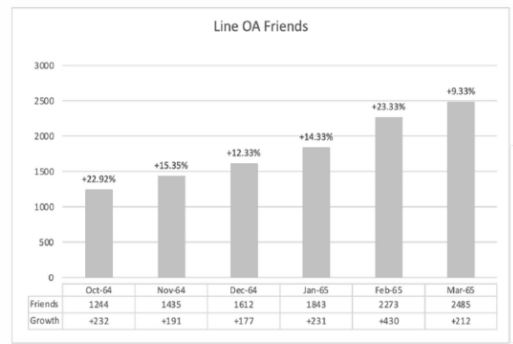
- จัดทำสื่อเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทางจิต เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้และแนวทางการดูแลจิตใจให้บุคลากร
- ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทางจิตให้กับบุคลากร
- จัดกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมการดูแลสุขภาพทางจิตให้บุคลากร
- พัฒนารูปแบบการบริการด้านจิตใจให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เช่น ระบบการส่งต่อ-รับบริการรักษากับจิตแพทย์ ภายหลังจากการรับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ในกรณีบุคลากรมีความจำเป็นต้องรับบริการรักษากับจิตแพทย์
- สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างคณะแพทยศาสตร์ จุฬาฯ คณะจิตวิทยา จุฬาฯ ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาฯ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาระบบการช่วยเหลือดูแลจิตใจบุคลากรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
- ดำเนินโครงการนำร่อง สำนวณความสามารถในการฟื้นคืนพลังของบุคลากร จุฬาฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์แนวโน้ม
- พัฒนาคู่มือการดูแลจิตใจตนเอง เรื่องความสามารถในการฟื้นคืนพลังของบุคลากร จุฬาฯ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสามารถและเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการดูแลจิตใจตนเอง

เชิงรับ

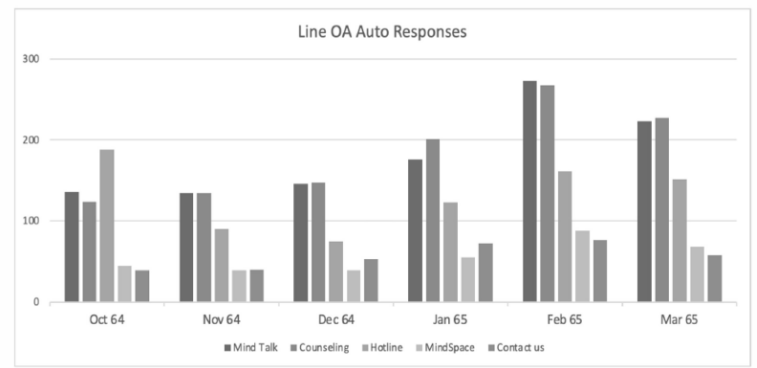
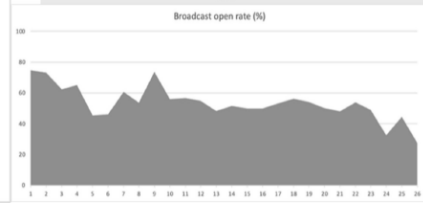
- จัดระบบการให้บริการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับบุคลากร ณ ศูนย์สุขภาพทางจิต คณะจิตวิทยา
- จัดระบบการให้บริการตรวจรักษาบุคลากรที่มีอาการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพจิต โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ณ ศูนย์บริการสุขภาพฯ
- ขยายจำนวนการให้บริการปรึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ลงทะเบียนนัดหมายรับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา จากประมาณการจำนวนการให้บริการเดิม 128 ครั้งต่อโครงการ เป็น 200 ครั้งต่อโครงการ (ช่วงเวลาของการดำเนินการโครงการระหว่างกุมภาพันธ์ – กันยายน 2565)
- การปรับช่วงเวลาในการให้บริการปรึกษาให้บุคลากร ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถมารับบริการปรึกษาในช่วงเวลาราชการ 09.00 – 17.00 น. เพิ่มช่วงเวลาในการให้บริการปรึกษาเป็น 17.00 น. – 19.00 น.

# ตัวอย่างการจัดการความเสี่ยงและมาตรการเชิงรุก

## เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสุขภาพทางจิต



**Notice**  
 - More user came in Feb, consisted with Feb higher # of sessions. (Student interactively got info via Line OA)  
 - Less product ads, more mental health & activities ads are suggested.



### Mind Talk

#### BRIEF COUNSELING INTERVENTION

**High-Light**  
 Reach Totally 218 new user (76.06%)\*  
 61.11% of Both MT and CO users terminated their service after MT.  
 9 were back to service track due to MT.

**Services provided**  
 456 session appointments, 243 serviced sessions.

**Referments**  
 201 one time service,  
 42 refer to full service,

**Presenting Concerns**  
 Academic\* 106,  
 Family 36,  
 Love and relationship 31,  
 Friendship 29,  
 Adjustment 24. (top 5)

**Faculties**  
 Arts 64,  
 Science 48,  
 Engineering 43.  
 Commerce and account 42,  
 Education 34, (top 5)

**Notice**  
 \*MT service has reached 218 new unique users compare with full service.  
 MT service has reached new targets on mental health prevention and reduce some load from full-service

### Mind Hotline

#### SUPPORTIVE & EMERGENCY INTERVENTION

**High-Light**  
 2 refer with High risk.  
 5 refer Fast track,

**Services provided**  
 261 services provided,  
 12 suicidal ideation  
 Call 203,  
 Chat 45,  
 Q&A 13.

**Referments**  
 157 one time service,  
 103 refer to full service,  
 2 refer with High risk.

**Presenting Concerns**  
 Academic\* 97,  
 Friendship 33,  
 Love and relationship 24,  
 Anxiety 18,  
 Family 16. (top 5)

**Faculties**  
 Arts 49,  
 Science 35,  
 Engineering 31,  
 Commerce and account 22,  
 Economy 19,  
 Education 19. (top 5)

**Notice**  
 This service has reached 7 at risk students.  
 More students are seeking for initial emotional support.

## Social Marketing Process

### Chula Student Wellness Goal

Promote Mental Health Awareness & Well-being

### Social Marketing Goals

- Stimulate campus-wide cultural change that de-stigmatizes mental health
- Remove barriers and encourage help-seeking behavior

Engage with community activities

Mental Health Database

Social listening

### Audience

Students

Advisors

Faculty & Staff

Entire campus community

### Message

1. Mental Health Support (Articles, Infographic, Podcast, E-book)
2. Mental Health Services
3. Wellbeing activities
4. Educational program

### Channel

1. Facebook (CUSW, Student Government, Student communities)
2. Line (Faculty & Staff, Students, Advisors)
3. Line OA: CUSW, Mind Agent Support
4. Website CICC

### Data collection

CU Student's Mental Health Awareness Survey

Effective evaluation: Mental health services, Wellbeing activities

Social media data

MindSpace (Web App.) data





- **กรรมการผู้อำนวยการ** บริษัท ศูนย์วิจัยรัฐกิจ จำกัด (2558 – ปัจจุบัน)  
(Risk Management and Human Strategy consulting Firm)
- **ผู้ช่วยอธิการบดี** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559 – ปัจจุบัน)
- **IT Chairman & Independent Director** Credit Foncier SBEY Co., Ltd. (2562 – ปัจจุบัน)
- **Risk oversight committee** Securities and Exchange Commission (กต.) (2562 – ปัจจุบัน)
- **Audit Committee** Biodiversity-Based Economy Development Office (2563 – ปัจจุบัน)
- **Audit Committee** International Institute for Trade and Development (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์กรมหาชน)) (2564 – ปัจจุบัน)
- **อนุกรรมการ** คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและสร้างศูนย์การเรียนรู้ กสทช. (2555 – 2564)