

สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประสงค์

คณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสุธรรม อารีกุล โดยมีการถ่ายทอดสดผ่านระบบ Nontri Live แล้ว ได้เปิดรับฟังความเห็นเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีที่พึงประสงค์จากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผ่าน Google Form ตั้งแต่วันจันทร์ที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันอังคารที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น ๖๗๒ คน โดยแบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน ๒๘๗ คน และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน ๓๘๕ คน

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประสงค์ จำแนกตามหัวข้อได้ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทั่วไป

วิสัยทัศน์และการบริหารงาน

๑. บริหารงานแบบธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (๔๖)
๒. มีธรรมาภิบาล (๑๓)
๓. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ (๔)
๔. ลดขั้นตอนบางอย่างที่งานซ้ำซ้อนและลดเอกสารที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น (๓)
๕. การบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละวิทยาเขตควรมีทิศทางและการบริหารงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันในทุกวิทยาเขต (๔)
๖. ยุติธรรม และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน (๓)
๗. ควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ มีความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๒)
๘. บริหารงานแบบเชิงรุก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (๒)
๙. มีคุณธรรม (๒)
๑๐. การบริหารมหาวิทยาลัยแบบสมัยใหม่ โดยนักบริหารรุ่นใหม่ เน้นความเป็นผู้นำทางวิชาการ ลดบทบาทด้านการเมืองและพวงพ้องในมหาวิทยาลัยลง (๒)
๑๑. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (๒)
๑๒. การอนุมัติผ่านระบบออนไลน์ ๑๐๐% เพื่อความรวดเร็วและลดภาระงานบุคลากร (๒)
๑๓. บริหารอย่างเป็นระบบ เท่าเทียม โปร่งใส และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม (๒)
๑๔. สามารถบริหารได้อย่างรวดเร็ว กระบวนการอนุมัติ กระชับ ฉับไว (๒)

๑๕. เข้าใจระบบการบริหารมหาวิทยาลัยและบริบทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีประสบการณ์ด้านการบริหารระดับคณะหรือระดับมหาวิทยาลัย และสามารถบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลายวิทยาเขตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. ควรเป็นผู้นำที่เข้าใจ "ระบบการศึกษาครบวงจร" ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนสาธิตเกษตร) จนถึงอุดมศึกษา โดยสนับสนุนบทบาทของโรงเรียนสาธิตเกษตรในฐานะ "หน่วยทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา" และศูนย์พัฒนาครุต้นแบบ นอกจากนี้ ควรมีความเข้าใจในการบริหารความเสี่ยง และมีแผนบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อรองรับวิกฤต อย่างเช่น ความผันผวนด้านพลังงาน ภาวะเงินเฟ้อ หรือเหตุการณ์ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อค่าใช้จ่ายของนิสิตและครอบครัว บุคลากร และงบประมาณของสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และควรมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความไม่แน่นอนของโลก เพื่อสร้างความมั่นคงทั้งทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

๑๗. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานใหญ่มีหลายวิทยาเขต การบริหารจัดการทรัพยากรควรทั่วถึง เป็นธรรม และได้รับการเอาใจใส่เสมอกัน การคัดเลือกผู้บริหารในการดูแลวิทยาเขตต่าง ๆ ควรเลือกผู้มีความสามารถที่จะช่วยดูแลมหาวิทยาลัยได้ทั่วถึง

๑๘. มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนยุทธศาสตร์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร

๑๙. มีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)

๒๐. มีทักษะในการบริหาร และมีความจริงใจต่อองค์กรและบุคลากร

๒๑. มีความสามารถด้านการบริหารการศึกษาที่โดดเด่น

๒๒. ควรเป็นผู้มี Visionary Leadership ที่สามารถทำให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนผ่านไปสู่ Global University ได้อย่างแท้จริง โดย Break จากกรอบเดิม อีกทั้งไม่ควรให้คณะฯ วงกับการหารายได้มากจนเกินไป แต่ให้ความสำคัญกับนิสิตมากขึ้น

๒๓. เป็นนักบริหารที่ดี ต้องมี Vision มีความเป็นผู้นำ มีความชัดเจนในการบริหารเงินที่มีจำกัด คัดเลือกหน่วยงานที่ต้องปิดตัวลงตามตลาดผู้ใช้บัณฑิต มีการ Re-Engineering หน่วยงานที่จะได้ดำเนินการต่อ และจัดให้มีหน่วยงานใหม่ ๆ ตามรูปแบบหรือแผนการพัฒนาประเทศ และสามารถจัดหารายได้นอกเหนือรายได้จากการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม กล้าเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ล้าสมัย และแสวงหาประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

๒๔. ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำ ริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ และเร่งแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง

๒๕. การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ไม่ใช่ระบบพวกพ้อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยึดการทำงานเป็นหลักไม่ยึดตัวบุคคลเดิม ๆ

๒๖. ธรรมาภิบาลเชิงประจักษ์: อธิการบดีต้องบริหารงานภายใต้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ "ไม่เลือกปฏิบัติ" โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารระดับรองหรือผู้ช่วยอธิการบดี ต้องคัดเลือกจากความสามารถ (Merit System) ไม่ใช่การดึง "พวกพ้อง" หรือกลุ่มผลประโยชน์เดิมเข้ามาสืบทอดอำนาจ

๒๗. มีธรรมาภิบาล วิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล อยู่บนพื้นฐานของข้อมูล เปิดรับฟังข้อมูลทุกระดับ เข้าถึงง่าย

๒๘. มีธรรมาภิบาลชัดเจน ผลักดันเกษตรศาสตร์สู่สากล เป็นผู้นำแห่งเกษตรกรรม ด้านอาหาร และความยั่งยืน

๒๙. ธรรมาภิบาลและกระจายอำนาจ

๓๐. แนวทางการบริหารที่ชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล

๓๑. บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ลดความขัดแย้งภายใน สร้างความสามัคคี

๓๒. เป็นผู้บริหารที่มีการบริหารด้วยงานด้วยทำเป็นผู้บริหารที่มีการบริหารด้วยงานด้วยธรรมาภิบาล

๓๓. ควรบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๓๔. ยึดธรรมาภิบาลและบริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการทั้ง ๔ วิทยาเขตให้ไร้รอยต่อข้อขัดแย้ง

๓๕. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance): บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยุติธรรม และรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมทุกภาคส่วน

๓๖. บริหารงานโดยใช้คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

๓๗. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้

๓๘. บริหารงานอย่างตรงไปตรงมา มีธรรมาภิบาล บริหารเพื่อประโยชน์ของ มก และประเทศชาติ

๓๙. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล อย่างน้อยมีหลักนิติธรรม คือเป็นธรรมในการใช้กฎ ระเบียบอย่างเสมอภาค หลักคุณธรรม ยึดมั่นความโปร่งใส สุจริต และหลักความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ โดยไม่ใช่เฉพาะตัวอธิการบดีที่ปฏิบัติ แต่ขอให้ถ่ายทอดและกำกับ ดูแล ลงไปถึงระดับหน่วยงาน เช่น คณะวิชา มีวิสัยทัศน์ และการปรับตัว ที่ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง ภายใต้วิสัยทัศน์ที่จะนำเกษตรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางของโลกปัจจุบัน มีการกำกับ ดูแล การใช้งบประมาณของส่วนงาน ใช้ส่วนงานในเชิงประมาณอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อส่วนงาน เช่น กรอบงบประมาณ กรอบจำนวนครั้ง ในการขอไปปฏิบัติงานต่างประเทศ เป็นต้น

๔๐. อธิการบดีควรเป็นผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ปล่อยให้เกิดระบบพวกพ้องหรือกลุ่มอำนาจในการบริหารมหาวิทยาลัย ควรเปิดช่องทางรับฟังข้อร้องเรียนที่เป็นธรรมและมีระบบตรวจสอบที่ไม่ถูกครอบงำโดยสายบังคับบัญชาเดียวกัน นอกจากนี้ควรมีผลงานด้านการบริหารที่แสดงถึงความสามารถในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย และมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินให้มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๔๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต)

๔๒. ควรเป็นผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตัดสินใจบนข้อมูลและประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัย ไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง เข้าใจบทบาทของแต่ละหน่วยงานอย่างแท้จริง

๔๓. ควรเป็นบุคคลที่มีความเป็นกลาง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน มีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถสละเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔๔. เป็นผู้ที่มีความเป็นกลาง พร้อมสนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรทุกวิทยาเขต และทุกระดับอย่างเสมอภาค และให้ความชัดเจนในทิศทางและเป้าหมายที่จะนำพามหาวิทยาลัยพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔๕. มีความเป็นกลาง ในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนส่วนงาน หน่วยงาน เท่าเทียมเสมอภาค

๔๖. บริหารมีธรรมาภิบาล ยุติธรรมกับทุกระดับของบุคลากร ลดความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย

๔๗. มีธรรมาภิบาล คำนึงถึงความพอดี พัฒนาองค์กรแบบคำนึงถึงผลกระทบในด้านภาระงานของหน่วยงานย่อย

๔๘. ควรเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ในด้านการบริหารงาน มีทีมงานที่เข้มแข็ง

๔๙. ต้องยึดถือระบบคุณธรรมและความสามารถเป็นหลักมากกว่าระบบอุปถัมภ์

๕๐. เป็นผู้นำและมีทีมงานที่บริหารงานบนพื้นฐานของจริยธรรมและธรรมาภิบาล

๕๑. นโยบายต้องแสดงให้เห็นถึงการยึดหลักธรรมาภิบาลในทุกนโยบาย ไม่มีการแบ่งคณะ/สำนัก/วิทยาเขต

๕๒. ควรมีการกำหนดนโยบายสำคัญของอธิการบดี ที่ต้องการเข้ามาขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในช่วงการดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๕๓. ควรยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕๔. การบริหารที่ต้องเน้นย้ำ ความสำคัญของ "ธรรมาภิบาล" ให้มีความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและจริงใจจากทุกภาคส่วน

๕๕. กำหนดนโยบายที่ยึดหลักความโปร่งใส รวมถึงสนับสนุนให้มีการเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วนเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

๕๖. ใช้หลักธรรมาภิบาลที่แท้จริงให้เกิดทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี หรือ AI ในการช่วยจัดการระบบงานสนับสนุน เพื่อลดขั้นตอน และลดกระบวนการทำงาน ลดการใช้คนทำงานให้มาก

๕๗. ครองตน ครองงานตามหลักทศพิธราชธรรม

๕๘. ลดขั้นตอนการทำงาน ลดงานที่ไม่ใช่งานหลัก

๕๙. ลดขั้นตอนด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากนิสิตและบุคลากรโดยตรง

๖๐. ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

๖๑. ลดขั้นตอนงาน (Lean/Agile) เพิ่มความคล่องตัวองค์กร บริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาลโปร่งใส

๖๒. ขอให้คล่องตัว/ลดขั้นตอน และทำงานอย่างมีอาชีพในทุกตำแหน่งงาน รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา มีเป้าหมาย และทำงานอย่างชัดเจน

๖๓. อยากให้มีการบริหารที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น

๖๔. ใช้เทคโนโลยีมาช่วยลดงานที่ไม่จำเป็น

๖๕. ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และมีความยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับระเบียบราชการที่บางครั้งทำให้การทำงานล่าช้า และไม่สอดคล้องกับกับสภาพปัจจุบัน และนำระบบ Digital Transformation มาใช้เต็มรูปแบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

๖๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พร้อมทั้งอยากให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการ กำหนดทิศทางองค์กร

๖๗. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อลดขั้นตอนของงานเอกสาร

๖๘. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบดิจิทัล (Digital Transformation) ให้เชื่อมโยงข้อมูลทุกหน่วยงาน ลดงานซ้ำซ้อน และใช้ข้อมูล (Data-driven) ในการตัดสินใจ พร้อมกำหนด KPI ที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

๖๙. ยึดหลัก "Professional Management & Good Governance" การบริหารแบบโปร่งใส: นำระบบ Digital Transformation มาใช้เต็มรูปแบบเพื่อลดขั้นตอนที่ยับยั้งการทำงาน (Red Tape) Strategic Planning: มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ (Strategic-based Budgeting) โดยเน้นความคล่องตัวและตรวจสอบได้

๗๐. ใช้ Digital Transformation เร่งรัดการนำเทคโนโลยีมาใช้ลดขั้นตอนการทำงาน (Lean Management) เพื่อความรวดเร็วและคล่องตัว มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ และยึดหลักความยุติธรรมในการตัดสินใจ บริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (Inclusive Leadership) ทั้งบางเขน และวิทยาเขต อย่างเท่าเทียม

๗๑. บริหารโดยยึดหลักนิติธรรม มีความยืดหยุ่นในเรื่องบุคลากรที่ขาดแคลน/ส่งเสริมระหว่างวิทยาเขต โดยอาจไม่ต้องโอนย้ายเด็ดขาด เช่น อาจไปช่วยงานมีความรับผิดชอบกับต้นสังกัด ตนเองด้วย หรืออาจใช้วิธีการ อื่นๆ เช่น การ Exchange

๗๒. เป็นผู้มีความโปร่งใส ยุติธรรม เห็นแก่ประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้ง

๗๓. มีความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ ไม่ยึดพวกพ้อง

๗๔. บริหารโดยมีความเป็นธรรม

๗๕. ความเป็นธรรมในการเลือกสรรผู้บริหารระดับรองอธิการบดีหรือคณบดี

๗๖. มีความเที่ยงธรรม มีวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนวิธีการตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

๗๗. โปร่งใส ทันสมัย รวดเร็ว ตรวจสอบได้ และเป็นสากล

๗๘. บริหารด้วยความโปร่งใส เป็นคนรุ่นใหม่ที่ทันสมัย สามารถนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ

๗๙. การบริหารงานแบบธรรมาภิบาล สร้างความเข้มแข็งภายในมหาวิทยาลัย

๘๐. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบ บริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ ทันสมัย

๘๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ควรมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีประสิทธิภาพในการบริหาร โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๘๒. มีการบริหารที่โปร่งใส ให้ความชัดเจนกับทุกนโยบายว่าสามารถทำได้ ผลักดันมหาวิทยาลัยเป็น มหาวิทยาลัยที่ทันสมัย

๘๓. ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส: ต้องมีหลักจริยธรรมที่ชัดเจน และมีระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้
จริง/ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management): สามารถวิเคราะห์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงแบบก้าว
กระโดด (Disruption) ทั้งด้านประชากรศาสตร์และเทคโนโลยี/ Agile Administration: ปรับลดขั้นตอนราชการที่
ซ้ำซ้อน (Lean Process) ให้มีความคล่องตัวสูง เพื่อรองรับการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาจากทั่วโลก

๘๔. อธิการบดีที่คณมณฑลควรเป็น "นักบริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใจเปิดรับ และสามารถประสาน
ประโยชน์ของคนทุกรุ่น" เพื่อพาเกษตรศาสตร์ให้เป็นมากกว่าแค่มหาวิทยาลัย แต่เป็นชุมพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
และสังคมของประเทศ Agile Leadership: ต้องมีทัศนคติแบบยืดหยุ่น ลดขั้นตอนราชการที่ซ้ำซ้อน (Lean
Management) เพื่อให้มหาวิทยาลัยขยับตัวได้เร็วทันต่อเหตุการณ์ Digital Transformation: ไม่ใช่แค่การมีแอป
พลิเคชัน แต่ต้องบริหารโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก (Data-Driven Decision Making) เพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่
แม่นยำ Good Governance: มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกวิทยาเขตอย่างเท่า
เทียม

๘๕. Agile Management: ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนทางธุรการ (Red Tape)
และนำระบบ Digital Transformation มาใช้เต็มรูปแบบเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำด้วย Data/ Green & Smart
University: ยกกระดับโครงสร้างพื้นฐานและพื้นที่ทางกายภาพของทุกวิทยาเขตให้เป็นต้นแบบเมืองอัจฉริยะที่ยั่งยืน
สอดคล้องกับอัตลักษณ์ความเป็นเกษตร

๘๖. การบริหารแบบคล่องตัว (Agile & Digital Governance) (๑) Digital Transformation เพื่อความ
รวดเร็วและโปร่งใส (๒) Data-Driven Decision Making

๘๗. ปรับโครงสร้างองค์กรสู่ Agile University ลดขั้นตอนการอนุมัติที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความคล่องตัวในการ
ทำงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี พัฒนา AI Operating System สำหรับมหาวิทยาลัย เช่น AI ช่วยวิเคราะห์
งบประมาณ ภาระงาน research direction เป็นต้น สนับสนุน Interdisciplinary Platform ให้คณะต่างๆ ทำงาน
ร่วมกันได้ง่ายขึ้น ปรับระบบจัดซื้อจัดจ้างให้รองรับ งานวิจัยและนวัตกรรม ที่ต้องการความยืดหยุ่น

๘๘. เสนอให้พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบดิจิทัล (Digital Governance) ที่เชื่อมโยงข้อมูลทุก
หน่วยงานแบบ Real-Time เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ลดขั้นตอน และเพิ่มความโปร่งใส รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจ
เชิงนโยบายด้วยข้อมูล (Data-driven decision making)

๘๙. ปรับโครงสร้างองค์กรให้ คล่องตัว ลดขั้นตอนงานเอกสาร สร้างระบบ Digital transformation ทั้ง
มหาวิทยาลัย (Smart campus/e-office/AI support)

๙๐. มีความรู้กว้าง มีธรรมาภิบาลและโปร่งใส: บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ กระจาย
อำนาจและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์และพลวัต (Agile Leadership):
สามารถนำพามหาวิทยาลัยให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาลดขั้นตอนการทำงาน
(Digital Transformation) เพื่อให้การบริหารจัดการรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นนักประสาน
สิบทิศ: มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และระดับ
นานาชาติ

๙๑. ต้องมีธรรมาภิบาล ทั้งอธิการบดีและทีมรองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ไม่ใช่อำนาจในทางที่
ผิด ช่มชู้ ลดขั้นตอน หรือใช้ช่องโหว่ของกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อประโยชน์
ส่วนตัวหรือเฉพาะหน่วยงานพวกพ้องของตน

๙๒. ธรรมาภิบาลการแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่มีความสามารถในด้านนั้นจริงๆ และมีการตรวจสอบการบริหารงานว่าปฏิบัติงานส่งเสริมความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย หรือส่งเสริมความถูกต้องของรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีท่านนั้น ๆ/ การแต่งตั้งรักษาการแทนอธิการ ควรมุ่งเน้นความสามารถเพื่อพัฒนางาน เพราะผู้รักษาการคือตัวแทนของอธิการ ควรตรวจสอบสิ่งที่รักษาการสั่งการหรือให้ดำเนินการด้วย มิใช่ไม่ควบคุม เพราะหลายเหตุการณ์มีผลกระทบต่อจิตใจ และแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร

๙๓. ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส: ต้องมีระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open Data) เพื่อสร้างความเชื่อมั่น

๙๔. ควรเป็นผู้บริหารที่โปร่งใส มีหัวก้าวหน้าและมีคุณธรรมที่ชัดเจน เสียสละและยุติธรรม ควรมีการ Lean องค์กรที่ใหญ่มาก ให้บุคลากรไม่ทำงานหน้าเดียวและมีหลายงานที่ซ้ำซ้อนกัน ไม่อยากให้เลือกคนไม่พร้อมไม่แข็งแรง เข้ามาทำงานนี้เพราะสุดท้ายท่านเสียสละจนสิ้นชีวิตแล้วเกิดสูญญากาศ แต่ไม่เห็นมีบทลงโทษหรือตำหนิคนคัดเลือกมาเลย ลอยตัวและแค่แจ้งว่าทำดีที่สุดแล้ว

๙๕. มีธรรมาภิบาลที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่จะนำพา มก. ไปสู่ความสำเร็จและยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมในบริบทของความเป็นเกษตรศาสตร์ แต่งตั้งทีมทำงานให้กับงานและสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมที่สุด

๙๖. มีหลักธรรมาภิบาล และพัฒนางานเชิงรุก

๙๗. เป็นผู้ที่มีธรรมาภิบาลในการบริหาร เปิดรับข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากรทุกระดับ

๙๘. เป็นผู้ที่มีธรรมาภิบาล มีนโยบายที่แปลงเป็นแผนปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการทำงานของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

๙๙. มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ผ่านการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

๑๐๐. ขอให้หลักธรรมาภิบาล นึกถึงประโยชน์ของบุคลากรให้มาก

๑๐๑. บริหารด้วยธรรมาภิบาล ประนีประนอม เข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงของคนต่างเจนเนอเรชั่น รับฟังความเห็นต่าง ไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง และสามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างโปร่งใส

๑๐๒. ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีน้ำใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

๑๐๓. ต้องเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม มีความสามารถรอบด้าน ต้องมีคุณธรรม ปฏิบัติงานบนหลักจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ต้องเป็นอธิการบดีที่เลือกบริหารในตำแหน่งต่างๆ ทั้ง รองอธิการ และผู้ช่วยอธิการ ที่เป็นผู้ที่มีความเหมาะสม มีความสามารถ"จริง" ตรงตามตำแหน่ง และปฏิบัติงานบนหลักจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดเช่นกัน

๑๐๔. เป็นผู้มีความสามารถและทักษะการจัดการและบริหารงานและบุคลากร ด้วยความเฉลียวฉลาด รู้จักหลักการปกครองคน และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

๑๐๕. ควรเป็นผู้นำที่มีความยุติธรรม บริหารงานโปร่งใส รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและนิสิต และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

๑๐๖. ควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความสำคัญกับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑๐๗. ควรเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยโดยรวม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๑๐๘. ควรเป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะสูง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำทรัพยากรมาใช้อย่างมีคุณค่า และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และนิสิต มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า สร้างทีมเครือข่ายประสานงานระหว่างองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาครัฐและเอกชน

๑๐๙. มีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบ และรับฟังความคิดเห็น พร้อมนำไปพัฒนา

๑๑๐. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีควรมีความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย ควรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารให้ทันสมัย ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างรวดเร็ว ไม่คอรัปชั่น

๑๑๑. ควรมีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์และจุดยืนที่ชัดเจน ควรเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ไม่ใช่ผู้เกษียณไปแล้วหรือ กำลังจะเกษียณ เพื่อให้ผู้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาบริหารองค์กรให้ดีขึ้น

๑๑๒. เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง ทั้งทางวิชาการและทางการบริหารยุคใหม่ บริหารบุคคลอย่างยุติธรรม และโปร่งใส เข้าถึงง่าย เด็ดขาด ซื่อสัตย์

๑๑๓. ควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าตัดสินใจ บริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย คล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

๑๑๔. มีความโปร่งใส ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

๑๑๕. มีความโปร่งใสและการตัดสินใจที่ดี สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือเร่งด่วนได้อย่างรอบคอบ ยุติธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกภาคส่วน และมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

๑๑๖. มีแผนดำเนินงานและแนวทางเป็นรูปธรรมในการยกระดับมหาวิทยาลัยทั้งในตัวชี้วัดระดับชาติและนานาชาติ ปรับเปลี่ยน (บางส่วน) ในทีมบริหารบ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมาแสดงศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัย

๑๑๗. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์บริหาร เข้าใจมหาวิทยาลัยที่ซับซ้อน กำหนดทิศทางให้ทันโลก ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้ดี ยึดธรรมาภิบาล และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและนิสิต

๑๑๘. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำมหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก

๑๑๙. อธิการบดีควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก่อนคนอื่น มีความคิดทันสมัยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวัฒนธรรมเดิมๆ ที่ไม่เป็นประโยชน์ มีความคิดปรับปรุงระบบงานให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ในขณะที่ยังคงรักษาวินัยในการทำงานให้ไม่หละหลวม มีบุคลิกภาพดี มีเครือข่ายกว้างขวาง และได้รับการยอมรับจากทั้งประชาคมภายในมหาวิทยาลัยและสังคมภายนอก

๑๒๐. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ เข้าใจเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ มีธรรมาภิบาล ใส่ใจสภาพแวดล้อม ระบบนิเวศ และลักษณะกายภาพต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มี

ความทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไทย จัดระบบการทำงานให้เกิดสภาพคล่องตัว ไม่ล่าช้า ลดขั้นตอนบางขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน

๑๒๑. ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย โปร่งใส และสามารถบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล รวมถึงให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและการป้องกันและตรวจสอบการทุจริตภายในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๑๒๒. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ เข้าใจเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ มีธรรมาภิบาล ใส่ใจสภาพแวดล้อม ระบบนิเวศ และลักษณะกายภาพต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีความทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

๑๒๓. มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ทันสมัย สื่อสารและนำพา มก.สู่สากลได้ มีธรรมาภิบาล ไม่เห็นประโยชน์แก่พวกพ้อง คัดเลือกคนดีมีความสามารถที่ตรงกับภารกิจด้านต่างๆ มาเป็นทีมบริหาร

๑๒๔. ควรมีวิสัยทัศน์เชิงระบบ (system thinking) ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ (transparency & accountability) และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (data-driven decision making) อย่างเป็นธรรม โดยไม่เอื้อประโยชน์ต่อพรรคพวก เครือญาติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรทุกระดับ

๑๒๕. ควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและตอบโจทย์ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี // การบริหารงานควรเป็นแบบองค์รวม และมองภาพกว้างของการเดินไปข้างหน้าของมหาวิทยาลัยเพื่อแข่งขันกับสถาบันอื่นได้

๑๒๖. มีวิสัยทัศน์สมัยใหม่ ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นคนรุ่นใหม่ หรือ มีแนวคิดที่ทันสมัย ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ มีความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถกำหนดนโยบายเพื่อได้ผลลัพธ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัยและบุคลากรในทุกด้าน

๑๒๗. มีวิสัยทัศน์ในการปรับโครงสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังระดับคณะหรือภาควิชา เพื่อลดภาระด้านธุรการที่ตกอยู่กับอาจารย์

๑๒๘. ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ทางวิชาการ เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัยในแต่ละหน่วยงาน และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๑๒๙. ควรมีวิสัยทัศน์ที่โดดเด่น มีภาพลักษณ์ที่ดี มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๓๐. วิสัยทัศน์ชัดเจน มีภาวะผู้นำ ตัดสินใจบนฐานข้อมูล บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ลดความซ้ำซ้อนของระบบส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๑๓๑. อธิการบดีควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ บริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืน

๑๓๒. มีวิสัยทัศน์และภาวะเป็นผู้นำที่ชัดเจน สนับสนุนพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑๓๓. ควรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ มีความสามารถในการบริหารองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน สามารถบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและรับฟังทุกภาคส่วน รวมถึงสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

๑๓๔. ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรขนาดใหญ่ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถบริหารจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๑๓๕. ควรมียุทธศาสตร์ในระดับนานาชาติ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

๑๓๖. มียุทธศาสตร์ที่นำพามหาวิทยาลัยไปสู่การแข่งขันในระดับสากลได้

๑๓๗. มียุทธศาสตร์ รักษาวิทยาลัย มีความเป็นครอบครัว เห็นอกเห็นใจ

๑๓๘. พัฒนามหาวิทยาลัยโดยมีจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่จริงจัง ใช้แผนนำการบริหารให้ทุกส่วนงานมีทิศทางเดียวกัน มุ่งความสำเร็จตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยถึงส่วนงาน บูรณาการลดความซ้ำซ้อนของโครงสร้างและภารกิจ ยกกระตือรือร้นประเมิณผลให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงลงสู่ตัวบุคคล

๑๓๙. ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๔๐. ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทันสถานการณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนองค์กร

๑๔๑. ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมถึงผลักดันการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

๑๔๒. มียุทธศาสตร์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ รอบรู้ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้

๑๔๓. มียุทธศาสตร์เชิงยุทธศาสตร์และอธิบายได้ว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไรได้จริง รู้จักใช้ Big Data ที่สามารถเชื่อมโยงและเปิดเผยข้อมูลให้ทุกส่วนงานได้ใช้งานอย่าง real time รวมทั้งเข้าใจและรู้ว่าต้องแก้ไขปัญหาคุณภาพและระบบการขนส่งภายในมหาวิทยาลัยอย่างไร

๑๔๔. มียุทธศาสตร์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ การเมือง และภูมิรัฐศาสตร์โลกที่เปลี่ยนแปลงเร็ว สามารถกำหนดทิศทางองค์กรระยะ ๕-๑๐ ปี พร้อมตัวชี้วัดที่วัดผลได้จริง มีความกล้าตัดสินใจ ในภาวะวิกฤต เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ไม่ใช่เพียงผู้บริหารประจำ

๑๔๕. มียุทธศาสตร์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนพัฒนาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลที่โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและสังคม อีกทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดนโยบาย สร้างความเข้าใจร่วม และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างราบรื่น

๑๔๖. มียุทธศาสตร์เชิงยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงพันธกิจของมหาวิทยาลัยกับแผนพัฒนาประเทศ (เช่น BCG Economy, EEC) อย่างเป็นรูปธรรม บริหารแบบ Data-Driven & KPI-Based โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนที่

ไม่จำเป็น ส่งเสริม Decentralization ให้วิทยาเขต/คณะมีความคล่องตัว พร้อมระบบกำกับคุณภาพ ขับเคลื่อน Digital Transformation (e-Office, AI-assisted Admin, Data Platform) รวมทั้งบริหารความเสี่ยงและงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพในภาวะทรัพยากรจำกัด

๑๔๗. มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทโลก (Global + Digital + Sustainability) บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) โปร่งใส ตรวจสอบได้ กล้าตัดสินใจเชิงนโยบาย (Decisive Leadership) โดยใช้ข้อมูล (Data-Driven Decision)

๑๔๘. มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางมหาวิทยาลัยในระยะ ๕-๑๐ ปีได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความหลากหลายของคณะวิชาและวิทยาเขตทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล เปิดรับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม

๑๔๙. มีวุฒิภาวะเชิงยุทธศาสตร์และพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรมีความเข้าใจในระบบอุดมศึกษา วิชาการ และงานวิจัย

๑๕๐. เป็นผู้นำองค์กรที่มีวุฒิภาวะเชิงยุทธศาสตร์

๑๕๑. เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตเกษตรศาสตร์ที่ทันสมัยในโลกของการเปลี่ยนแปลง สร้างยุทธศาสตร์ที่แข่งขันกับคู่แข่งในประเทศและต่างประเทศ เป็นผู้ที่มีความโดดเด่นในทุกด้านทั้งบริหารและวิชาการ มีความเป็นนานาชาติสูงเพื่อขยายความร่วมมือในระดับสากล ควรมีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อผลักดันให้สายวิชาการทำตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น และไม่ควรมีอายุมาก หรืออยู่ในวัยเกษียณแล้ว

๑๕๒. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกและการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล ตัดสินใจได้ดีบนพื้นฐานข้อมูลและเหตุผล สามารถบริหารความเสี่ยงและจัดการวิกฤตได้

๑๕๓. มีวิสัยทัศน์ที่รอบด้าน สามารถพัฒนางานที่เดินอยู่แล้วให้ไปต่อได้

๑๕๔. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และพัฒนามหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับแนวหน้าด้านวิชาการ ด้านการวิจัย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความน่าอยู่ และดูแลปลอดภัย และยังพัฒนายกระดับให้เป็นมหาวิทยาลัยระดับต้น ๆ ของประเทศ

๑๕๕. ควรมิวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในทุก ๆ ด้าน

๑๕๖. ผู้นำมิวิสัยทัศน์

๑๕๗. เป็นคนมิวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ก้าวทันโลก

๑๕๘. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มียุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่เป็นไปได้และทำทนาย

๑๕๙. มีความคิดริเริ่มและสามารถนำมหาวิทยาลัยไปในทิศทางและนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ดีในอนาคต มิวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารมหาวิทยาลัย ด้วยสาขาวิชาที่หลากหลายให้ก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพและบูรณาการ

๑๖๐. ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็น “research-driven university with societal impact” โดยเน้นการบริหารแบบ data-driven และ evidence-based decision making รวมถึงส่งเสริมธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กร

นอกจากนี้ควรมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน และนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล

๑๖๑. มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการผลักดันมหาวิทยาลัยสู่การเป็นสถาบันชั้นนำระดับนานาชาติ/ มีความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้/ สามารถสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้/ มีธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการบริหารงาน

๑๖๒. ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบบริหารจัดการให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น

๑๖๓. มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโลก และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑๖๔. การกำหนดทิศทางและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย การวางกรอบนโยบาย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างสมดุล การวางแผนเชิงกลยุทธ์นี้ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งด้านการศึกษา เทคโนโลยี และตลาดแรงงาน ตลอดจนสร้างชื่อเสียงและความยั่งยืนในระดับชาติและนานาชาติ

๑๖๕. กำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเป็น “Research-driven University” โดยเน้นงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) เป็นรากฐานของนวัตกรรม นอกจากนี้ลดขั้นตอนงานเอกสารต่าง ๆ ที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วกว่าเดิม

๑๖๖. กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจนสำหรับมหาวิทยาลัย มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ สร้างความโปร่งใส จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อลูกค้าที่คาดหวังในเรื่องยาก ๆ

๑๖๗. กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย (๓-๕ ปี) และติดตามผลเป็นประจำสำคัญมาก ๆ คือ ส่งเสริมธรรมาภิบาล (governance) การจัดการความเสี่ยง และความโปร่งใส อธิการบดีสมัยใหม่ควรมีแนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้

(๑) การเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital Transformation) Data-Driven University: ไม่ใช้ความรู้สักแต่ดีแต่ใจ แต่ใช้ระบบ Big Data วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียนและเทรนด์ตลาดงาน เพื่อปรับหลักสูตรให้ทันสถานการณ์ AI Integration: วางโครงสร้างพื้นฐานให้ AI เข้าไปอยู่ในทุกส่วน ทั้งการบริหาร (Back office) และการสอน เพื่อลดภาระงาน Routine และเพิ่มประสิทธิภาพ

(๒) การสร้างความคล่องตัวในองค์กร (Organizational Agility) Lean Management: ลดขั้นตอนทางธุรการที่ซับซ้อนเพื่อให้การตัดสินใจในโครงการนวัตกรรมทำได้รวดเร็ว Sandbox Policy: กล้าเปิดพื้นที่ให้คณะหรือหน่วยงานทดลองทำหลักสูตรแบบใหม่ที่ไม่ติดกฎระเบียบเดิมๆ (ถ้าทำแล้วรุ่งค่อยขยายผล)

(๓) การแสวงหาพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partnerships) Industry-University Linkage: ดึงภาคเอกชนเข้ามา "ร่วมออกแบบ" และ "ร่วมสอน" เพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตจบไปแล้วทำงานได้จริง ไม่ต้องไปฝึกใหม่ Global Networking: ไม่จำกัดตัวเองแค่ในประเทศ แต่เชื่อมต่อกับสถาบันชั้นนำระดับโลกเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนทรัพยากร

(๔) การบริหารสภาวะวิกฤต (Crisis Management) มีแผน Business Continuity Plan (BCP) ที่ชัดเจน เช่น หากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจหรือโรคระบาด มหาวิทยาลัยจะรักษาระบบการสอนและความมั่นคงทางการเงินได้อย่างไร

๑๖๘. มีวิสัยทัศน์สามารถบริหารงานในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริหารงานอย่างโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เช่น วิทยาเขต คณะต่าง ๆ อย่างบูรณาการ

๑๖๙. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และปรับตัววัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๗๐. ควรมีวิสัยทัศน์ทันสมัย บริหารงานโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดยุทธศาสตร์สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มความคล่องตัว เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สื่อสารชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกภาคส่วน

๑๗๑. ควรมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี บริหารงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล (ทศพิธราชธรรม) เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในงานบริหาร อาคารสถานที่ สารสนเทศ และความปลอดภัย ผ่านการประสานงานเครือข่ายและการใช้งานเทคโนโลยีที่ทันสมัย/ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ/ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ: มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูล/ ความยืดหยุ่นและแก้ปัญหา: สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ และทนทานต่อปัญหาอุปสรรค/ ความรู้ความสามารถ: พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

๑๗๒. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๑๗๓. มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมด้านการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบข้อมูลที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร

๑๗๔. ต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นโอกาสและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ต้องซื่อสัตย์และยุติธรรม อย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ต้องมองประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

๑๗๕. มีวิสัยทัศน์ มองภาพและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างรอบด้าน

๑๗๖. ควรมีวิสัยทัศน์ โปร่งใส ตัดสินใจรวดเร็ว และเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ

๑๗๗. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ บริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดรับความคิดเห็นจากนิสิต อาจารย์ และบุคลากร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๑๗๘. มีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน มีความเป็นธรรม ไม่มีระบบอุปถัมภ์

๑๗๙. ควรมีวิสัยทัศน์แบบคนรุ่นใหม่ที่เน้นความคล่องตัว (Agility) และการบริหารจัดการเชิงรุก เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลและบริบททางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Driven Management) เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตามมาตรฐานสากล

๑๘๐. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความทันสมัย ไม่ยึดติดกับรูปแบบเก่าๆตกยุค ไม่ต้องการผู้บริหารยุค baby boomer และ Gen X ตอนต้น อีกต่อไป เกษตรศาสตร์ตกอยู่ในภาวะ

ice age นานเกินพอดีแล้ว ผู้บริหารต้องดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ไม่เป็นที่ครหาในประชาคมและวงสังคมภายนอก ควรปรับทัศนคติ “เกษตรฯไม่มีดาวมีแต่ดิน” เป็น “เกษตรฯมีแต่ดาวที่ติดดิน” ปฏิรูปหน่วยงานที่มีผู้บริหารงานคร่ำครึ ไม่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจัง ควรกำหนด KPI และประเมินการทำงานอย่างจริงจังเข้มข้นให้ไม่ด้อยกว่าการตีกรอบอาจารย์ในปัจจุบัน เพราะหน่วยงานเหล่านี้สร้างภาระให้ประชาคมอย่างมาก เช่น ปัญหาการจราจรในมก.ที่เสื่อมทรามลงในทุก ๆ ปี ดูแลโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตที่เสถียร อาคารที่จอดรถที่พอเพียง การมีรถบริการเพื่อลดปัญหาอุบัติเหตุ ยกเลิกการใช้ สกูเตอร์เพื่อสวัสดิภาพของประชาคม ที่ชาร์จรถไฟฟ้า (ควรศึกษาตัวอย่างความเป็นระบบระเบียบเรื่องโครงสร้างพื้นฐานจากจุฬาฯ)

๑๘๑. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีนโยบายที่จับต้องได้ ควรให้ความสำคัญกับนิสิตเป็นอันดับแรก ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่เป็นพวกอำนาจเก่า ให้บริหารโดยคิดถึงนิสิตและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้ง ไม่ใช่คิดถึงแต่พรรคพวกตัวเอง หรือคิดแต่จะสืบทอดอำนาจตัวเองเป็นที่ตั้ง

๑๘๒. มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการรอบด้าน ทั้งด้านบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การบริหารกายภาพและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเครือข่ายการพัฒนางานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

๑๘๓. มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนมหาลัยด้วยยุทธศาสตร์เชิงรุก มีทีมงานที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินนโยบายเชิงรุก

๑๘๔.

๑๘๕. มีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ในหน้าที่

๑๘๖. การมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ที่เห็นเชิงผลลัพธ์อย่างรูปธรรม การเติบโตที่ต้องเนื่อง สู้การแข่งขันและชนะคู่แข่ง

๑๘๗. กำหนดแนวทางและกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการบริหารเชิงรุกในบริบทของมก. ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ของรัฐบาล และของมหาวิทยาลัยต่างประเทศ รวมถึงการสร้างนโยบายสนับสนุนวิชาการและการวิจัยที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การจัดอันดับมหาวิทยาลัย เช่น THE (Times Higher Education) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดและเปรียบเทียบคุณภาพและความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษาในระดับนานาชาติ แต่ความจำเป็นในการอยู่ในอันดับเหล่านั้นนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายและบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย แต่ไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด หากเป้าหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพภายในและสร้างความเป็นเลิศด้านงานวิจัยและการเรียนการสอนก็สำคัญเช่นกัน

๑๘๘. วางกรอบและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในอีก ๔ ปี ข้างหน้าเป็นอย่างไร

๑๘๙. สามารถกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กร กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปในทิศทางที่พัฒนายิ่งขึ้น

๑๙๐. สามารถกำหนดทิศทางและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑๙๑. สามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ โรคระบาด หรือความไม่แน่นอนทางนโยบายภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรอบคอบ

๑๙๒. มีความรอบรู้ มีความยืดหยุ่น มีหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการในทุกภารกิจ มีความเป็นผู้นำ สามารถนำพาองค์กรไปสู่มหาวิทยาลัยอันดับหนึ่ง

๑๙๓. เป็นผู้รู้รอบด้าน ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ และสถานการณ์ของโลกและสังคม เข้าใจวิทย์และศิลป์เป็นแบบอย่างของมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์พร้อมทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ โปร่งใส มีจริยธรรมอันควรมีของผู้ในระดับสูง ใจกว้าง มีเมตตา มีความเข้าอกเข้าใจบุคลากรทุกระดับ ไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากกว่าประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ทำงานเชิงรุกและไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าหาญที่จะไม่ตามใครและมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่สามารถทำได้จริง

๑๙๔. ควรจะมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่โดยจะต้องเป็นคนที่ Mindset เดินไปข้างหน้าและสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรที่เก่งๆ มาทำงานให้มหาวิทยาลัย และอธิการบดีไม่ควรแต่งตั้งรองอธิการบดีที่มาจากพรรคพวกหรือไม่มีความสามารถแต่อยากได้ตำแหน่ง

๑๙๕. นโยบายที่รวดเร็ว การเชื่อมโยงใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า

๑๙๖. ปรับตัวและพร้อมเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองสังคม เศรษฐกิจ และโลก ใช้ประโยชน์จากสำนักและสถานีวิจัยให้เกิดประโยชน์มากกว่าปัจจุบัน เช่น สถานีวิจัยเพื่อการพัฒนาชายฝั่งอันดามัน คณะประมง

๑๙๗. ควรเน้นความสามารถในการทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส คล่องตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

๑๙๘. การบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีเทียบเท่าสากลมากยิ่งขึ้น

๑๙๙. ควรเข้าใจบริบทการทำงานจริงของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับส่วนกลาง คณะ และภาควิชา โดยเฉพาะระบบงานที่มีขั้นตอนค่อนข้างมากและต้องประสานหลายหน่วยงาน ควรมีแนวทางปรับปรุงระบบการบริหารให้คล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และพัฒนาระบบสารสนเทศให้เชื่อมโยงกันมากขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒๐๐. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยทุกด้านเป็นอย่างดี

๒๐๑. สามารถมองภาพรวมทั้งหมดในทุกบริบทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ชัดเจน และวางแผนเชิงรุกในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยได้

๒๐๒. เป็นผู้ที่มีความคิดแบบองค์รวม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นกลาง รับฟังเสียงบุคลากร มีภาวะผู้นำ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยสู่อันดับที่สูงขึ้นในเวทีโลก ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการแบ่งแยก

๒๐๓. บริหารด้วยความเป็นกลาง ไม่มีพวกพ้อง และตามหลักธรรมาภิบาล

๒๐๔. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็น ผู้นำองค์กรที่มีวุฒิภาวะเชิงยุทธศาสตร์ มีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยหรือองค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตและบุคลากรจำนวนมาก สามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจในระบบอุดมศึกษา วิชาการ และงานวิจัย พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณาจารย์และผู้บริหารทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับ ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและนิสิต นอกจากนี้ ควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ บริหารงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย สร้างความ

ร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายนานาชาติ รวมถึงสามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สามารถพัฒนาและก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒๐๕. ต้องบริหารจัดการองค์กรให้ทันและนำการเปลี่ยนแปลง (มีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นแนวโน้มอนาคต) ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว ลดความเป็นระบบราชการ บริหารสินทรัพย์ของ มก. ให้มีมูลค่าเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม เป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ และภาคธุรกิจได้ ขับเคลื่อน Digital University ด้วยระบบบริหารจัดการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขับเคลื่อน AI integration ทั้งระบบ และสนับสนุน Smart Campus

๒๐๖. บริหารงานเชิงรุกเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและวิจัย ควบลดงานที่เน้นความเป็นทางการ/พิธีการ เพื่อให้ความสำคัญของเนื้อหาที่สร้างสรรค์และจำเป็น แยกแยะและแบ่งงานชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ควรเลือกผู้บริหารฝ่ายและส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารอย่างแท้จริง เนื่องจากความเชี่ยวชาญหรือความสำเร็จด้านวิชาการ อาจไม่สามารถ Guarantee ความสามารถในด้านการบริหาร ซึ่งต้องมีความเข้าใจในงาน มีวิสัยทัศน์ และมีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังและมีความเห็นอกเห็นใจผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒๐๗. การบริหารงานเชิงรุก ที่มีความทันสมัยก้าวทันมหาวิทยาลัยอื่นๆ เน้นการมีส่วนร่วมของคณะ และต้องควบคุมและบริหาร และสนับสนุนการทำงานของคณะได้

๒๐๘. โปร่งใส ตัดสินใจรวดเร็ว รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

๒๐๙. มีการบริหารงานโดยมีการปรับได้ทันสถานการณ์

๒๑๐. สามารถบริหารมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัว ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและไม่เกิดประโยชน์ ตอบสนองนโยบายของประเทศอย่างจริงจังและรวดเร็วเมื่อประเทศประสบภาวะวิกฤตต่าง ๆ

๒๑๑. การทำให้กระบวนการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โปร่งใส เข้าถึงได้ง่ายทุกระดับ

๒๑๒. อยากให้การบริหารมีความชัดเจน โปร่งใส และสื่อสารข้อมูลให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางพัฒนาองค์กร

๒๑๓. มีนโยบายที่ชัดเจนในการนำองค์กร และบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒๑๔. โปร่งใส ลดขั้นตอน เปิดรับข้อเสนอจากคณาจารย์

๒๑๕. รับฟังเสียงของคนทุกระดับ การสำรวจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การประชุม Focus Group อาจสามารถนำมาร่วมใช้เพื่อระดมความคิดได้ การบริหารงานไม่ใช่แค่เรื่องของคนที่มีความตั้งใจแทน แต่เป็นเรื่องที่เสียงของคนทุกระดับมีค่า ที่ต้องร่วมกันนำไปสู่การพัฒนา ให้สถาบันการศึกษาของเราสามารถไปต่อได้อย่างยั่งยืน และสัมพันธ์กับความเป็นปัจจุบัน สถานการณ์ปัจจุบัน และความทันสมัย

๒๑๖. เข้าถึง ฟังได้ รับฟังจริง บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม แก้ปัญหาเชิงระบบ มีธรรมาภิบาล บริหารงบประมาณตรวจสอบได้ การแต่งตั้งยึดหลักความสามารถ สื่อสารข้อมูลสำคัญอย่างตรงไปตรงมา สื่อสารนโยบายให้เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ รับมือวิกฤต (เช่น งบประมาณ การ

เปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐ) ได้ดี สร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอก มีความซื่อสัตย์ ความสม่ำเสมอในการตัดสินใจ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส

๒๑๗. ต้องการผู้ที่มีหัวก้าวหน้า มีความรอบรู้ ทันสถานการณ์ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างรอบด้าน และไม่ล่าช้าในการตัดสินใจ

๒๑๘. ต้องการผู้นำที่มองเห็นความสำคัญของกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และบริหารงานแบบบูรณาการ อธิการบดีควรมีส่วนร่วมในการบูรณาการศาสตร์ด้านสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพเข้ากับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย (เกษตรศาสตร์และอาหาร) เพื่อมุ่งสู่แนวคิด One Health อย่างเป็นรูปธรรม ควรเน้นการบริหารจัดการที่คล่องตัว (Agile) ลดความซ้ำซ้อนของระบบงานเอกสาร และให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเป็นธรรมระหว่างวิทยาเขตและคณะต่าง ๆ

๒๑๙. บริหารงานด้วยความเป็นกลาง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และควรจะเป็นบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่สากลได้

๒๒๐. มีการบริหารงานแสดงนโยบายที่ชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

๒๒๑. ต้องมีความสามารถในการบริหารงานทั้งองค์กรขนาดใหญ่ได้เป็นอย่างดี

๒๒๒. บริหารให้คล่องตัว ด้วยเป้าหมายที่แน่ชัด จับต้องได้

๒๒๓. สามารถเป็นผู้นำที่เปลี่ยนผ่านจากระบบราชการแบบเดิมสู่องค์กรคล่องตัวสูง

๒๒๔. บริหารจัดการคน งาน เงิน อย่างชัดเจนตามบริบทของแต่ละส่วนงานด้วยทีมบริหารที่เข้าใจ และมีมุมมองการทำงานไปแนวทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒๒๕. เป็นคนตรงในการบริหาร ไม่เอื้อประโยชน์พวกพ้อง ขอให้บริหารเป็นกลาง ทำเพื่อความถูกต้อง

๒๒๖. ผู้สมัครที่จะดำรงตำแหน่งอธิการบดี มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปใช้ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนในระดับมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งควรมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง ลดการทำงานเชิงรูปแบบ และสามารถแสดงผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ชัดเจนในทุกระดับ และมีระบบติดตามประเมินผลที่ตรวจสอบได้

๒๒๗. มีแนวคิดที่ทันสมัย ก้าวทันสถานการณ์โลกและปรับปรุงแนวคิดอยู่เสมอ

๒๒๘. มีวิสัยทัศน์ทันสมัย ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒๒๙. มีมุมมองการบริหารแบบคนรุ่นใหม่ แนวคิดเชิงก้าวหน้า พร้อมพัฒนามหาวิทยาลัยแบบเป็นระบบ

๒๓๐. อธิการบดีต้องวางเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในระยะยาว และพัฒนาให้ดีขึ้น

๒๓๑. ให้มีเป้าหมายในการให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาลัยระดับ Top ๓ ของประเทศ และติดอันดับดีขึ้นโดยเฉพาะจาก QS Ranking พัฒนาระบบ ทรยศนิยมภาพ และศักยภาพในงานเรียนการสอน และงานวิจัย ทั้งหมดอาจจะต้องใช้งบประมาณสูงขึ้น จึงควรรหาแนวทางที่มากขึ้นในการได้เงินมาต่อยอดและพัฒนา เช่น การร่วมทุนกับหน่วยให้ทุนภายนอกให้มากขึ้นในหลายรูปแบบมากขึ้น การหารายได้จากหลักสูตรใหม่ๆและให้ค่าเทอมใกล้เคียงในตลาด เป็นต้น

๒๓๒. มีความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปเป็นอย่างดี

๒๓๓. พัฒนาระบบในการช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับการบริหารวิทยาเขตในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนกลางเข้ามาช่วยเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาเขตหากวิทยาเขตไม่สามารถแก้ไขเองได้

๒๓๔. มีการ Lean ระบบให้กระชับ ทันสมัย แต่ถูกต้องตามระเบียบ ใช้ Digital ให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพิ่มงาน

๒๓๕. ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรซับซ้อน โดยมุ่งเน้น Efficiency & Agility ลดขั้นตอนที่ล่าช้า และสร้างระบบที่เอื้อต่อการทำงานที่รวดเร็ว มีผลงานการปฏิรูปโครงสร้างหรือระบบบริหารที่เห็นผลชัดเจนว่าทำให้องค์กรคล่องตัวขึ้นจริง

๒๓๖. ควรนำ Data Analytics มาใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย มีการสื่อสารนโยบาย แผนระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน สร้างการบริหารแบบ Real Time บริหารด้วยเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร ซึ่งปัญหาปัจจุบัน คือ แต่ละคณะทำของตัวเอง ทำให้ KPI ไม่เชื่อมกัน เช่น การตั้ง "North Star Metric" ตัวอย่าง KPI : Top ๓ Thailand (QS), Top ๒๐๐ Asia % บัณฑิตได้งาน > ๙๐% โดยทุกคณะต้อง "เชื่อมโยง KPI เข้ากับเป้าหมาย" แต่ละคณะมีอิสระในการดำเนินงาน และถูกวัดจากผลลัพธ์ ไม่ใช่กระบวนการ แบบอย่างที่ดีที่สุดในโลกในบริบทเดียวกัน คือ Wageningen University ซึ่งเริ่มต้นจากวิทยาลัยเกษตรแห่งชาติ และปัจจุบันครองอันดับ ๑ ของโลกสาขาเกษตร และป่าไม้ รวมทั้งได้รับการประกาศให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืนที่สุดในโลกเป็นปีที่ ๙ ติดต่อกันในปี ๒๐๒๕ Times Higher Education นี้คือ "ต้นแบบ" ที่ใกล้เคียงกับ DNA ของ มก. มากที่สุด

๒๓๗. ควรเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบ Dashboard สำหรับผู้บริหาร ระบบติดตามงานแบบเรียลไทม์ และการใช้ AI เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และลดต้นทุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

๒๓๘. โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน รับฟังเสียงบุคลากรทุกระดับ

๒๓๙. โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม เทียบตรง ยึดผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ มีประสบการณ์การทำงานสูงและหลากหลาย

๒๔๐. มีความคิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นในหลักการของมหาวิทยาลัย ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๒๔๑. ลดขั้นตอนทางธุรการที่ซ้ำซ้อนด้วยเทคโนโลยี บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ตรวจสอบได้จริง

๒๔๒. เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ก้าวไปกับเทคโนโลยี และ Good Government

๒๔๓. เร่งรัด การดำเนินการต่าง ๆ เอกสารต่าง ๆ ให้เป็น Online

๒๔๔. การสร้างฐานข้อมูลเดียวในด้านนิสิตในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อลดการเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน

๒๔๕. ลดการใช้กระดาษและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

๒๔๖. ใช้ระบบบริหารงานแบบ One Stop Service เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพ ยกย่องคุณภาพการให้บริการ ให้มีความรวดเร็วถูกต้องและเป็นมิตร

๒๔๗. พัฒนาระบบ Digital University (One-stop service) ลดขั้นตอนงานเอกสาร หรืองานจัดซื้อ อีกทั้งปรับระบบจัดซื้อเครื่องมือวิจัย/เครื่องมือปฏิบัติการให้ รวดเร็วและยืดหยุ่น

๒๔๘. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Excellence) เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่ Digital University อย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Lean Process) ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-Driven

Decision) ในการกำหนดยุทธศาสตร์และจัดสรรทรัพยากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมตรวจสอบได้โดยง่าย มีภาวะผู้นำแบบ Agile Leadership สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์วิกฤต

๒๔๙. มีนโยบายสนับสนุนด้าน Digital tools อย่างเต็มที่ เช่น พื้นที่จัดเก็บข้อมูล (Cloud หรือ Drive) พื้นที่ทำงานร่วมกัน (Sharepoint หรืออื่นๆ) โปรแกรมถูกลิขสิทธิ์ เช่น Adobe ซึ่งล้วนจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และการก้าวสู่การเป็น Digital University มีนโยบายสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างจริงจัง เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารทุกระดับเห็นความสำคัญของการจัดการ จัดเก็บ แลกเปลี่ยน เผยแพร่องค์ความรู้ทุกด้าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดสินทรัพย์ความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปต่อยอดขยายผลให้เกิด Impact และ Value ได้ ซึ่งจะเกิดผลดีกับชื่อเสียงมหาวิทยาลัย

๒๕๐. การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ผลักดันมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University อย่างเต็มรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีและ AI ในการบริหารจัดการข้อมูล (Data-driven Management) เพื่อลดขั้นตอน ลดเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารแบบยืดหยุ่น (Agile Management) สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายระดับชาติและสถานการณ์โลกได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการกระจายอำนาจให้แต่ละคณะ/วิทยาเขตมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๒๕๑. ลดขั้นตอนการบริหารธุรการด้วย AI Agent และมี Dashbaord แบบ Real-time เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ

๒๕๒. เนื่องจากตอนนี้ มี AI เข้ามามีบทบาทอย่างมากเกี่ยวกับงานหลากหลายด้าน จึงต้องการให้ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี บริหารงานแบบผสมผสาน ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยลดปัญหาการใช้พลังงาน แต่ยังคงมีเสถียรภาพในการทำงาน

๒๕๓. ตัดสินใจด้วยข้อมูล ไม่ใช่ความรู้สึกตัดสินใจ แต่ใช้ข้อมูลจริงมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุด

๒๕๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน

๒๕๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการใช้ Digital Transformation ลดขั้นตอนการทำงาน ส่งเสริมธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจสู่คณะ/วิทยาเขตอย่างเหมาะสม

๒๕๖. Digital Transformation: ปฏิรูประบบธุรการและโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Paperless) เพื่อความรวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย

๒๕๗. มีการพัฒนาระบบงานบริหารทั่วไปที่ทันสมัย ไม่ซับซ้อน ลดการใช้ทรัพยากรกระดาษ ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงาน เพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของคนทำงาน และไม่ใช้ระบบที่ซับซ้อนมากเกินไป

๒๕๘. พัฒนาระบบงานบริหารทั่วไปให้ทันสมัย ใช้งานง่าย ลดการใช้กระดาษ โดยนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้ระบบที่ซับซ้อนเกินความจำเป็น

๒๕๙. ควรนำระบบการลงนามแบบดิจิทัล ID อย่างน้อยใช้ในมหาวิทยาลัยด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในเอกสารต่างๆ ซึ่งจะช่วยประหยัดการใช้กระดาษอย่างมหาศาล เนื่องจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยค่อนข้างใหญ่มีวิทยาเขตหลายวิทยาเขตบุคลากรจำนวนมากการใช้กระดาษใน

เอกสารต่างๆในแต่ละปีมีปริมาณที่สูงดังนั้นหากการนำดิจิทัลไอดีมาใช้ในการลงนามก็จะช่วยประหยัดค่ากระดาษ และสะดวกรวดเร็วในการส่งต่อเอกสาร

๒๖๐. เปลี่ยนเป็นระบบออนไลน์ ลดต้องเซ็นเอกสารจริง เปลี่ยนเป็นอนุมัติออนไลน์ เพื่อลดการใช้กระดาษและใช้เวลาในการรอการเซ็นเอกสาร

๒๖๑. ผลักดันการนำเทคโนโลยีมาใช้ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อความรวดเร็วและลดภาระงานเอกสาร

๒๖๒. ลดงานด้านเอกสารเป็น Paperless

๒๖๓. อยากให้นำระบบมารับการทำงานให้ได้มากที่สุด ลดงานเอกสาร จำนวนกระดาษ

๒๖๔. พัฒนาระบบ Paperless เต็มรูปแบบ และใช้ App เดียวที่รวมทุกบริการของมหาวิทยาลัย (KU App) ให้เสถียรและใช้งานง่ายจริง

๒๖๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบดิจิทัล (Digital Governance) ลดขั้นตอนงานเอกสาร และเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังคณะ/หน่วยงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร ปรับปรุงระบบงบประมาณให้ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ (performance-based budgeting) เสริมสร้างระบบติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง และส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการระหว่างวิทยาเขตและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

๒๖๖. สร้าง Digital Transformation อย่างแท้จริง และ Data-Driven University ใช้ Data จากทุกส่วนงานมาประมวลผลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่เพียงแค่เก็บรวบรวมข้อมูล

๒๖๗. ใช้ Data-Driven Decision (เช่น Dashboard, AI ในการช่วยวิเคราะห์) ลดขั้นตอน (Less Bureaucracy) เพื่อทำงานเร็วขึ้น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒๖๘. การปรับตัวสู่ดิจิทัล (Digital Transformation): นำเทคโนโลยีมาลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน (Lean Management) ลดงานเอกสาร เพื่อให้การบริหารงานรวดเร็วและเป็น Smart University อย่างแท้จริง

๒๖๙. อยากให้มหาวิทยาลัยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) มานำในด้านต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการยกระดับ ปฏิรูปเชิงระบบสู่ความเป็นสากล เกิดความยั่งยืน โครงสร้างการเงินและการบริหารงานให้คล่องตัว งานวิจัยเชิงพาณิชย์ มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมดิจิทัลจริง ๆ ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก

๒๗๐. ผลักดันระบบ Digital University ลดงานเอกสารที่สิ้นเปลือง หากเอกสารบางอย่างสามารถใช้ออนไลน์ได้ก็ขอให้สนับสนุน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเสนอเอกสารอนุมัติ เชื่อมข้อมูลทุกหน่วยงานเป็น Single Data Platform ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

๒๗๑. ขับเคลื่อน หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบหลังบ้าน (Back Office) เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพ (Digital Transformation) อธิการบดีต้องมี "Soft Power" สูงมากเพื่อประสานประโยชน์ระหว่างสภามหาวิทยาลัย คณาจารย์ และนิสิตที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน

๒๗๒. Rubric ด้านการบริหาร (AI-Enabled, Distributed & Transparent Leadership - ยุค AI) บริหารด้วยข้อมูลและ AI ไม่ยึดตัวบุคคล เปิดเรียนรู้ใหม่ กระจายอำนาจ โปร่งใส เป็นธรรม ผู้นำยุค AI ไม่ใช่คนที่ตัดสินใจเก่งที่สุด แต่คือคนที่สร้าง “ระบบที่ตัดสินใจได้ดีโดยไม่ต้องพึ่งตัวเอง”

๒๗๓. อยากให้จริงจังลงมาเกี่ยวกับ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบ E-Saraban ให้มันเกิดขึ้นแบบเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงเสนอแนวนโยบายลงมา

๒๗๔. อยากให้นำระบบ E-Saraban เข้ามาใช้ได้จริง ทั้งมหาลัยและวิทยาเขต

๒๗๕. ควรนำระบบการลงนามแบบดิจิทัล ID อย่างน้อยใช้ในมหาวิทยาลัยด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในเอกสารต่างๆ ซึ่งจะช่วยประหยัดการใช้กระดาษอย่างมหาศาล เนื่องจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยค่อนข้างใหญ่มีวิทยาเขตหลายวิทยาเขตบุคลากรจำนวนมากการใช้กระดาษในเอกสารต่างๆในแต่ละปีมีปริมาณที่สูงดังนั้นหากการนำดิจิทัลไอดีมาใช้ในการลงนามก็จะช่วยประหยัดค่ากระดาษและสะดวกรวดเร็วในการส่งต่อเอกสาร

๒๗๖. การปรับปรุงขั้นตอนงานให้รวดเร็ว เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและรวดเร็วของการดำเนินงานต่าง ๆ

๒๗๗. อยากให้มีระบบดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยทำได้รวดเร็วขึ้น เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง

๒๗๘. ต้องการผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ เป็นนักบริหารจริง ๆ ให้เข้าใจระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง และเป็นผู้บริหารยุคใหม่ไม่ควรเป็นผู้เกษียณหรือต่ออายุราชการ เป็นคนรุ่นใหม่ สร้างภาพลักษณ์ด้วยผลงานที่ลงมือทำจริง

๒๗๙. ต้องแสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารมหาวิทยาลัยในมิติของการเป็นสังคมวิชาการ ที่เน้นความร่วมมือของทุกฝ่าย ทุกคน ตลอดจนเจตคติของมหาวิทยาลัย ให้มีส่วนในการพัฒนามหาวิทยาลัย อธิการบดีต้องมีแนวทางในการบริหารวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการได้จริง ด้วยการคัดเลือกผู้ร่วมทีมบริหารจากหลากหลายสาขา ให้ทุกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ควรใช้ระบบคัดสรรคนแบบพรรคพวก และควรมีประวัติที่แก้ปัญหาการบริหารด้วยความยุติธรรม และมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า และเป็นสากล

๒๘๐. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีคุณธรรม

๒๘๑. ควรเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒๘๒. อยากให้มีเป้าให้ชัดเจน ทุกวันนี้ยังไม่รู้วามหาวิทยาลัยมีเป้าอะไร KPI หรือ OKR ไม่ชัดเจน คนอยู่วงนอกไม่ได้รับรู้บริบทการขับเคลื่อนอะไร มหาวิทยาลัยไปทางไหนไปถึงไหนไม่รู้เลย

๒๘๓. ควรพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นทีมบริหารให้ตรงตามหน้าที่แต่ละด้าน เนื่องจากมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ทางการบริหารที่ลึกซึ้งเพื่อบริบทของการแข่งขัน

๒๘๔. อยากให้ท่านอธิการตั้งทีมบริหารอย่างชัดเจนในภารกิจต่าง ๆ รวมถึงการตั้งศูนย์ต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน เช่น สวพ.มก. ทำหน้าที่บริหารจัดการทุนวิจัย แต่ปัจจุบันก็มีหน่วยงานอื่นที่เปิดรับข้อเสนอโครงการวิจัยจากอาจารย์ นักวิจัย เช่นกัน

๒๘๕. ด้านการบริหาร ควรดึงบุคคลที่มีความสามารถตรงกับภารกิจมาร่วมเป็นทีมงาน อย่างนำพวกพ้องเข้ามามากเกินไป

๒๘๖. การจัดสรรงบประมาณลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติการอย่างเป็นธรรม และมีการสื่อสารนโยบายจากบนลงล่าง (Top-Down) ที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย

๒๘๗. มีการบริหารทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒๘๘. การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า โปร่งใส ที่จะเป็นการสร้างคุณค่า ประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นฐานให้องค์กร ดำรงอยู่ได้ อย่างมั่นคง และไม่ด้อยไปกว่าเดิม ทันสมัย พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะมีในอนาคตในท่ามกลางความไม่แน่นอนทั้งทางเศรษฐกิจในประเทศ ภัยพิบัติ และสงครามระหว่างประเทศ และภูมิรัฐศาสตร์ที่จะมีขึ้นในอนาคต

๒๘๙. ทรัพยากรมีจำกัด ควรเลือกลงเป้าหมายให้ชัดเจน การแข่งขันในตลาดก็สำคัญ แต่ทีมงานภายในก็สำคัญเช่นกัน ที่ผ่านมาราวางเป้าหมายและใช้ทรัพยากรเกือบทั้งหมด เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งในตลาด ภายนอกดูแข็งแรง แต่ภายในเจ็บป่วยทรุดโทรม ควรวางกลยุทธ์ด้านความผูกพันองค์กรให้มากกว่านี้ เมื่อคนงานกินอัม เขาก็ทำงานได้เต็มที่ แต่ถ้าไม่อัมจะให้เอาเวลาไปทุ่มเทให้งานเต็มที่คงทำได้ยาก คนงานไม่มีแรง จะไปแข่งกับใครได้

๒๙๐. บริหารจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับทุกภาคส่วน

๒๙๑. การกระจายอำนาจ (Decentralization): ลดการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้คณะและหน่วยงานต่าง ๆ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง

๒๙๒. การบริหารบนพื้นฐานความเป็นหนึ่งเดียว (Unity in Diversity) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีลักษณะเฉพาะคือการเป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต อธิการบดีที่พึงประสงค์ควรมีการ Decentralization with Synergy กระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังวิทยาเขตต่างๆ เพื่อความคล่องตัว แต่ต้องรักษามาตรฐานและทิศทาง Kasetsart ให้เป็นหนึ่งเดียว

๒๙๓. การบริหารจัดการแบบรวมศูนย์เชิงนโยบาย กระจายอำนาจเชิงปฏิบัติ: เข้าใจบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละวิทยาเขต (บางเขน กำแพงแสน ศรีราชา เฉลิมพระเกียรติฯ สกลนคร และสุพรรณบุรี) และให้อิสระในการบริหารจัดการตนเองตามความเหมาะสม

๒๙๔. การบริหารแบบกระจายอำนาจ: ให้อิสระแก่คณะหรือวิทยาเขตในการตัดสินใจตามบริบทพื้นที่ (เช่น กำแพงแสน สกลนคร หรือศรีราชา) แต่ยังคงเป้าหมายยุทธศาสตร์ร่วมกัน

๒๙๕. กระจายอำนาจ เพื่อลดขั้นตอน ลดลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน

๒๙๖. บริหารงานแบบทั่วถึง กระจายอำนาจการทำงาน

๒๙๗. ความสามารถในการกระจายอำนาจ จัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของแต่ละวิทยาเขตออกมาได้อย่างเต็มที่

๒๙๘. จาก "สั่งการ" เป็น "บูรณาการ" การบริหารแบบกระจายอำนาจเชิงโครงสร้าง: ให้อำนาจการตัดสินใจเบื้องต้นแก่รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต ไม่ต้องรอคำสั่งจากส่วนกลางในทุกเรื่อง เพื่อความคล่องตัวตามบริบทพื้นที่/ ระบบสภาวิทยาเขต: จัดตั้งกลไกที่ให้ตัวแทนจากวิทยาเขตย่อยมีส่วนร่วมใน "คณะกรรมการนโยบาย" ไม่ใช่แค่ส่งข้อมูล แต่ร่วมกำหนดทิศทางงบประมาณและเป้าหมายใหญ่ร่วมกัน/ Digital Governance: ใช้ระบบข้อมูลเดียวกันที่เชื่อมโยงทุกวิทยาเขต เพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้ส่วนกลางเห็น "ปัญหาหน้างาน" ได้ทันทีโดยไม่ต้องรอรายงานสรุป

๒๙๙. เป็นผู้ที่เข้าถึงง่าย มีความยุติธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นจากประชาคมทุกระดับทุกภาคส่วน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นนักบูรณาการ กล้าตัดสินใจ

๓๐๐. มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและครบทุกมิติให้รอบด้าน ทำจริง ตั้งใจจริง เห็นผลลัพธ์จริง และต้องมีธรรมาภิบาล

๓๐๑. สนับสนุนงานบริหารงานที่บูรณาการใช้ร่วมกันได้

๓๐๒. การบริหารงานจากล่างสู่บน รับฟังเสียงผู้ปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนเรื่องเอกสาร ใช้เทคโนโลยีอนุมัติ เอกสารเพิ่มมากขึ้น

๓๐๓. เข้าใจบริบทของมหาลัยดีมาก สามารถนำสิ่งที่เป็นองค์ความรู้ของเกษตรมาต่อยอดสู่การสร้าง ความมีชื่อเสียงและรายได้ผ่านการวิจัยและนวัตกรรม

๓๐๔. ควรมีความเข้าใจในระบบอุดมศึกษา วิชาการ และงานวิจัย พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับ คณาจารย์และผู้บริหารทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การ บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและนิสิต

๓๐๕. ควรมีความเข้าใจในสายงานการบริหารงานแต่ละเรื่อง เช่น รองอธิการฝ่ายกายภาพ ก็ควรเป็น บุคลากรจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ หรือ ศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ เช่น เศรษฐศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ และ ควรเป็นคนรุ่นใหม่ จะได้มีความคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้จริง

๓๐๖. จัดลำดับ Priority ความสำคัญก่อน-หลัง โดยมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดกับมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งสำคัญ ทุก ๆ กิจกรรมควรใช้งบประมาณอย่างจำกัด และมีกรอบของจุดคุ้มทุน ผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ไม่เพียงแต่เพื่อสร้าง Visibility เท่านั้น

๓๐๗. ให้ความสำคัญด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มีความสามารถในการวางนโยบายสร้างความ เข้มแข็งของแต่ละคณะ/องค์กร ให้เป็นที่เชื่อถือ เป็นที่ต้องการเข้ามารับการศีกษา และรับบริการ

๓๐๘. ควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการวางแผนนำจุดเด่นของแต่ละ หน่วยงานมาสนับสนุนมหาวิทยาลัยให้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

๓๐๙. บริหารทุกส่วนงานอย่างเป็นธรรม ควรมีการสื่อสารชัดเจนและรับฟังปัญหา

๓๑๐. ให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

๓๑๑. บริหารงานในทุกวิทยาเขตอย่างทั่วถึง และ จัดการกับระบบล้งลูกการสรรหาผู้บริหารในระดับ ภาควิชาและคณะ ซึ่งมีส่วนสำคัญ ต่อการพัฒนาองค์กร และลดความไม่เป็นธรรม เพิ่มธรรมาภิบาล ในการบริหาร หน่วยงาน

๓๑๒. ขอให้มีการสนับสนุนการพัฒนาที่เท่าเทียมกันของบุคลากรทุกวิทยาเขต ไม่ว่าจะบุคลากรนั้นจะ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม เพราะทุกคนมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เช่น การให้เงินเดินทางไปประชุมที่ต่าง ๆ ถ้าหากไปแล้วก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย ควรให้การสนับสนุน และควรมี ช่องทางให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง

๓๑๓. ควรให้ความใส่ใจการบริหารในทุกส่วน ต้องสามารถมองการบริหารได้ทั้งภาพกว้างและเฉพาะ ส่วน และรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน

๓๑๔. อยากได้คนที่จะเข้ามาบริหารในทุกอย่างในมหาวิทยาลัย บริหารอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และใส่ ใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เป็นการบริหารที่คนฉลาดเข้ามาบริหาร อย่าเอาคนทำงานไม่เป็นเข้ามา ทำงาน

๓๑๕. ปัจจุบันนี้ด้านการงานบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมักจะโอนงานกลับมาที่คณะ ทั้งที่ควรจะเป็น ส่วนกลางเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น การต่อวิชาของอาจารย์ต่างชาติ การเดินทางไปต่างประเทศ ประวัติของ พนักงานมหาวิทยาลัย อัตรากำลังคน สิ่งที่ได้กล่าวนี้คณะต้องดำเนินการเองและสืบค้นเอง บางครั้งก็อาจจะไม่เจอ ข้อมูลที่ต้องการ ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยควรมีข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้เพื่อการสืบค้นได้ของทั้งมหาวิทยาลัย

๓๑๖. ควรเป็นอธิการบดีที่มีทีมบริหารที่ทันสมัย ทันโลก และจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เตรียมพร้อมการถูก Disrupt จากด้านต่าง ๆ เช่น AI อาชีพที่เปลี่ยนไปในอนาคต เด็กเกิดน้อยลง เป็นต้น

๓๑๗. ยกระดับภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มการแข่งขันด้านชื่อเสียงเพื่อดึงดูดนิสิตและผู้ประกอบการ ให้เข้ามามากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันในอนาคตจะสูงมาก

๓๑๘. จัดสรรคนและตำแหน่งบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน

๓๑๙. รอบคอบ รวดเร็ว เป็นธรรม มีธรรมาภิบาล และบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของนิสิต อาจารย์ บุคลากร มหาวิทยาลัย รวมถึงประเทศ เป็นสำคัญ

๓๒๐. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๓๒๑. มีการบริหารองค์กร ทรัพยากร และพัฒนาระบบบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส

๓๒๒. มีการบริหารงานเป็นมืออาชีพ กระจายงบประมาณตามความสามารถเหมาะสม

๓๒๓. มีความรู้ความสามารถด้านการบริหาร ทั้งการบริหารเงิน การบริหารงาน การบริหารคน รวมทั้งมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ลดขั้นตอนงานที่ไม่จำเป็น มีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วม ยึดหลักธรรมาภิบาล

๓๒๔. มองถึงองค์รวมของปัญหาในลำดับต้นแล้วแก้ไขให้ดีกว่าเก่า ต่ไปด้วยการมองแนวโน้มในอนาคตที่จะเป็นไปแล้วรีบทำบางอย่างให้ทันตามสมัยอย่างคำนึงถึงตัวตนมหาวิทยาลัย ถ้าเป็นไปได้คือความร่วมมือที่ช่วยชี้นำอนาคตให้ได้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์

๓๒๕. มีระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน

๓๒๖. ปรับปรุงเรื่องรวมบริการประสานภารกิจในวิทยาเขต

๓๒๗. อยากให้เน้นการบริหารปฏิบัติ เห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ KPI ให้น้อยลง แต่ให้ตรงประเด็น

๓๒๘. ปรับระบบภาระงานอาจารย์ ditokpปรับเกณฑ์ประเมินที่เน้น quality มากกว่า quantity

๓๒๙. การบริหารต้องเน้นที่การพัฒนานิสิตปริญญาตรี มากกว่าการวิจัย และมากกว่าความพึงพอใจของอาจารย์และบุคลากร ผู้บริหารต้องเป็นผู้สนับสนุนมากกว่าเป็นผู้สั่ง และต้องรู้จักดึงความสามารถของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ทั้งมหาวิทยาลัยมาช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลง

๓๓๐. ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจระบบบริหารงานของทั้งมหาวิทยาลัย และสามารถมองทั้งระบบ และพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารได้

๓๓๑. เข้าใจลักษณะงาน เข้าใจลักษณะคน เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตัดสินใจได้ดี นำพามหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายที่มั่นคงยั่งยืน และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทั้งด้านคนและการเงินได้อย่างเหมาะสม กล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ

๓๓๒. ควรเป็นคนกล้าตัดสินใจ บริหารโดยคำนึงถึงประโยชน์มหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ไม่เลือกฝ่าย หรือเอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

๓๓๓. มีความเฉียบขาด กล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ที่ทำให้มหาวิทยาลัยหลุดกรอบของการบริหารแบบราชการ (แม้จะออกจากระบบราชการมานานแล้ว) แต่ละคณะอาจมีความแตกต่างกันได้บ้าง ไม่

จำเป็นต้องใช้นโยบาย หรือนโยบายกับทุกคณะ เพราะมี Nature ที่แตกต่างกัน การทำให้นโยบายทั้งมหาวิทยาลัยเหมือนกัน ทำให้บางคณะ/หน่วยงานเสียโอกาส

๓๓๔. สื่อสารกับทุก Stakeholder อย่างเปิดกว้าง (นิสิต บุคลากร ศิษย์เก่า ภาคเอกชน)

๓๓๕. พัฒนาให้ผู้บริหารมีแนวทางที่บริหารจัดการโดยเล็งเห็นผลประโยชน์ของนิสิตเป็นที่ตั้ง มากกว่าการบริหารงานงานเพื่อประโยชน์ของทีมบริหาร และควรให้ผู้บริหารในแต่ละคณะมีจริยธรรมในการบริหารแก้ปัญหา ไม่ใช่ปกป้องพวกพ้องให้กระทำความผิดและใช้อำนาจในการกลั่นแกล้งเด็ก และฟังแต่พวกพ้องของตน ร่วมกันปกปิดความผิดของพวกเดียวกัน สนับสนุนคนไม่ดีให้อำนาจจวบจน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่มีวุฒิภาวะ

๓๓๖. บริหารงานโดยใช้หลักความถูกต้อง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

๓๓๗. พัฒนาต่อยอดในทุก ๆ ส่วน ให้เกิดประโยชน์ต่อนิสิต บุคลากร

๓๓๘. บริหารทุก ๆ ด้านให้เป็นมหาอำนาจอยู่ในลำดับต้น ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นิสิตและบุคลากรทั่วไป

๓๓๙. มีมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ

๓๔๐. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสร้างความสุข (Human Capital Management) หัวใจของมหาวิทยาลัยคือ คน จึงควร (๑) Talent Retention: มีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรเก่ง ๆ (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ด้วยระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สะท้อนความเป็นจริงของค่าครองชีพ (๒) Inclusivity & Well-being: รับฟังเสียงของนิสิตและบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง

๓๔๑. กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คิดถ่วงถี่ รอบด้าน บนพื้นฐานทางวิชาการ แล้วสกัดให้สามารถทำได้อย่างแท้จริง ปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น ได้ทุกสถานการณ์ นำสมัย เปลี่ยนแปลงได้อย่างเร็ว กระชับ ขั้นตอน ลดทอนอำนาจ บริหารงาน จัดการวางระบบ ให้งานเดินหน้าไปได้ ไม่ยึดติดถ่วงทอดไปสู่นิสิตได้อย่างดีเพื่อความยั่งยืน มีทีมงานที่มีคุณภาพ

๓๔๒. กล้าตัดสินใจ ใช้คนให้ถูกกับงาน

๓๔๓. กล้าตัดสินใจ/เข้าใจบทบาทหน้าที่ของส่วนงานต่าง ๆ

๓๔๔. กล้าตัดสินใจ โปร่งใส และพร้อมรับสิ่งใหม่

๓๔๕. กล้าตัดสินใจ และควรปรับปรุงการบริหารให้มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

๓๔๖. การตัดสินใจในโครงการสำคัญหรืองบประมาณก้อนใหญ่ต้องชัดเจน

๓๔๗. ทันท่วงทีเหตุการณ์

๓๔๘. มีความซื่อสัตย์ เป็นกลางทางความคิด

๓๔๙. ซื่อสัตย์ สุจริต นึกถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก

๓๕๐. คนกล้าเปลี่ยนแปลง

๓๕๑. ควรมีกลยุทธ์ด้านการบริหาร

๓๕๒. ช่วยกำกับติดตามแต่ละส่วนงาน ให้มีการบริหารงานผลกับแผน สอดรับกัน

๓๕๓. อยากให้เป็นคนใจดี บริหารเก่ง ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นระเบียบ สะอาด และทุกคนอยู่แล้วมีความสุข

ความสุข

๓๕๔. มีความรู้ความสามารถ ทักษะด้านการวิเคราะห์ทางการเงิน

๓๕๕. คุณแลสายสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างจริงจัง ให้มีระบบติดตามการเสนอขอตำแหน่งที่ผ่านมาพบว่ามี การเลื่อนไปเรื่อยๆ และติดตามไม่ได้ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณลงสู่สถานีวิจัย (จากเดิมเป็น ๐ บาท) เนื่องจากทำงานสนับสนุนภารกิจมหาวิทยาลัยจำนวนมากและครบถ้วนทุกภารกิจ และยังคงหารายได้ แต่ขาดแคลนงบดำเนินงาน งบบุคลากร การจะเพิ่มเงินเดือน หรือจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณจึงเป็นภาระมาก สถานีวิจัยภารกิจที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (สนับสนุน มหาวิทยาลัย) ปีละประมาณ ๓ ล้าน ทุกวันนี้ติดลบเพิ่มขึ้นทุกวัน

๓๕๖. การจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรหรือพนักงานเงินรายได้ เนื่องจากปัจจุบันยังช่วยงานสนับสนุนไม่เต็มที่ การจัดการด้วยระบบ contract น่าจะช่วยให้การทำงานของกิจการมหาวิทยาลัยดีขึ้น การทำงานส่วนอื่นๆ ที่เป็นภาระอาจารย์ค่อนข้างมาก ทำให้ยากต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ ขอให้เปรียบเทียบอัตราส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนต่อจำนวนรวม กับ มหาวิทยาลัยหลักของประเทศ

๓๕๗. ขอให้มหาวิทยาลัยมีการทำงานที่เป็นระบบ การจัดการที่เป็นไปในทิศทางอย่างเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินและการตรวจสอบได้ง่ายยิ่งขึ้น

๓๕๘. อยากให้ส่วนกลางเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการ มีระบบช่วยในการทำงานแบบรวมศูนย์

๓๕๙. Great efficiency Great Effectiveness

ประสบการณ์การบริหารและผลงาน

๑. ควร มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า ๒๐ ปี (๒๙)
๒. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านบริหาร (๖)
๓. ควร มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานมากกว่า ๑๕ ปี (๔)
๔. ควร มีประสบการณ์มากกว่า ๕ ปี (๒)
๕. ควรเคยดำรงตำแหน่งคณบดีหรือเทียบเท่า (๒)
๖. ควรเคยมีประสบการณ์ในการบริหารงานทั้งในระดับคณบดีหรือผู้อำนวยการ และเคยเป็นรองอธิการบดี
๗. มีประสบการณ์ในการบริหารงานทั้งในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยมาก่อน
๘. ควร มีประสบการณ์บริหารทั้งระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยเป็นพื้นฐาน
๙. มีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัย เข้าใจโครงสร้างและระบบบริหารมหาวิทยาลัย มีวิสัยภาวะ
๑๐. มีประสบการณ์ด้านการบริหารมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน สามารถกำหนดทิศทางและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติได้

๑๑. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารระดับเคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีมาแล้วอย่างน้อย ๑๐ ปี เพื่อให้มีเครือข่ายในการทำงานให้มหาวิทยาลัยได้อย่างกว้างขวางหลายกลุ่มทั้งภาครัฐ เอกชน และศิษย์เก่าเข้าใจโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตและบุคลากรจำนวนมาก สามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๑๒. มีประสบการณ์การในการบริหารงานมหาวิทยาลัย มีแนวคิดในการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มองภาพอนาคตและนำพาองค์กรให้เป็นผู้นำในศาสตร์ที่เป็นแก่นของมหาวิทยาลัย

๑๓. มีประสบการณ์ในการบริหารในระดับส่วนงานขึ้นไป แนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดูแลสภาพแวดล้อม การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในมหาวิทยาลัย ทิศทางรวมการบริหารจัดการที่เป็นหลักการเดียวกันทุกส่วน ไม่เลือกปฏิบัติเป็นการเฉพาะ มีความเท่าเทียม

๑๔. เคยดำรงตำแหน่งคณบดีหรือรองอธิการบดีและมีประสบการณ์บริหารองค์กรและกำหนดนโยบาย

๑๕. มีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยหรือองค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย

๑๖. ควรเป็นผู้นำที่มีประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างความเชื่อมั่นให้ทุกคน พร้อมทั้งสร้างพัฒนามหาวิทยาลัยให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๑๗. มีความพร้อมและประสบการณ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๘. มีประสบการณ์การด้านการบริหารงาน มีความสามารถจัดการความขัดแย้งภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นธรรม มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

๑๙. มีประสบการณ์บริหารและมีความรู้ความสามารถ

๒๐. ควรเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณบดี ควรมีวิสัยทัศน์ในเรื่องของการยกระดับมหาวิทยาลัยสู่สากล

๒๑. มีประสบการณ์ในการบริหารและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย ในเวทีระดับนานาชาติได้อย่างสมศักดิ์ศรี รวมทั้งเป็นผู้ที่บริหารงานด้วยธรรมาภิบาล

๒๒. ควร มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากพอสมควรเพื่อการบริหารงานจะได้เป็นไปในทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒๓. มหาวิทยาลัยต้องการอธิการบดีที่เป็นมืออาชีพ มีประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย มองการณ์ไกล และเท่าทันกระแสโลกที่ผันผวน เพื่อวางกลยุทธ์รับมือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเฉียบคม โดยบริหารงานบนพื้นฐานของความโปร่งใสและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและนิสิต พร้อมทำให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืนอย่างแท้จริง

๒๔. มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความพร้อมบริหารงานให้ทันสมัย

๒๕. มีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยมาก่อน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นระบบใหญ่ หากเป็นคนที่ไม่เคยมีประสบการณ์แล้วมาบริหาร ถ้าระบบพังเกรงว่าจะรับผิดชอบกันไม่ไหว นำ AI มาใช้ มีธรรมาภิบาล ไม่เอาพวกมากลากไปทำผิดเป็นลูก ขอคนมีประสบการณ์จริง

๒๖. ต้องผ่านการบริหารองค์กรระดับภาคีฯ คณะ และ/หรือเคยเป็นรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีมาก่อน รวมทั้งผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น สถาบันอุดมศึกษา

๒๗. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์บริหารองค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจโครงสร้างมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต สามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจระบบอุดมศึกษา งานวิชาการ และวิจัย ทำงานร่วมกับคณาจารย์ได้ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งมีความสามารถสร้างความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

๒๘. ควรมีประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยหรือองค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจโครงสร้างและระบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตและบุคลากรจำนวนมาก เป็นผู้นำองค์กรที่มีวิสัยภาวะเชิงยุทธศาสตร์สามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒๙. มีประสบการณ์ด้านการบริหาร หน่วยงานขนาดใหญ่ มีความเข้าใจในระบบอุดมศึกษา วิชาการงานวิจัย ครอบคลุมทุกด้าน

๓๐. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานบริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยมาก่อน มีความเข้าใจโครงสร้างองค์กรและปัญหาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี มีความเข้าใจ เทียงธรรม มีประสบการณ์และมีภาวะผู้นำและบารมีสูงสามารถบริหารความขัดแย้งของบุคลากรและแก้ปัญหาขององค์กรได้อย่างมีเหตุผลและเที่ยงธรรม

๓๑. มีประสบการณ์การบริหารงานในระดับคณะหรือส่วนงาน ด้วยระบบ Lean Management และ Risk Management ภายใต้หลักธรรมาภิบาลจนเป็นที่ประจักษ์

๓๒. มีประสบการณ์การบริหารงานที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล

๓๓. ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

๓๔. ประสบการณ์การบริหารระดับสูง ความสามารถในการตัดสินใจ การบริหารงานบุคคล การเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ อย่างโปร่งใส

๓๕. ควรมีประสบการณ์และสามารถบริหารบุคลากรได้ดี

๓๖. ควรปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านการเงิน ให้มีความคล่องตัวมากกว่านี้ วงเงินที่ให้วิทยาเขตดูแล ควรปรับให้เพิ่มขึ้นตามบริบทปัจจุบัน ลดความเป็นคอขวดที่ต้องเข้าไปวนที่บางเขน

๓๗. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์บริหารระดับคณบดีหรือผู้อำนวยการขึ้นไป เป็นผู้ที่มีหรือเคยมีส่วนร่วมในการร่างยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มีความรู้หรือประสบการณ์ในการใช้ Artificial Intelligence ในการบริหารงาน วิจัยและการศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถประสานงานทั้งภายนอกและภายในทุกระดับ

๓๘. มีประสบการณ์การทำงานบริหารมาแล้วแต่ต้องยังไม่เกษียณอายุ ต้องมีความคล่องตัว ว่องไว และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม

๓๙. มีประสบการณ์การบริหารงานที่ประจักษ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น

๔๐. ต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อนหลาย ๆ ปี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นคนรุ่นใหม่ที่ทันโลกทันเหตุการณ์ สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๔๑. ควรมีความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีความเป็นผู้นำมีการบริหารจัดการในทุกด้าน ไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี

๔๒. ควรมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า ๑๐ ปี

๔๓. มีประสบการณ์ด้านการบริหารอย่างน้อย ๑๐ ปี มีคุณธรรม โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล

๔๔. ควรมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับสูงไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และต้องมีธรรมาภิบาล ควรที่จะเคยผ่านการอบรมผู้บริหารระดับสูงสุดของประเทศอย่างน้อย ๑ หลักสูตร และต้องมีประสบการณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในช่วงวิกฤตได้

๔๕. บุคคลที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาานาน ๆ

๔๖. มีประสบการณ์ สามารถดูแลภาพรวม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทำให้งานต่อเนื่อง มีแนวคิดแบบ proactive และ growth mindset วางแผนทำงานแบบ Agile ไม่เป็นแบบ Silo

๔๗. ควรมีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารจัดการงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย

๔๘. มีประสบการณ์ในการบริหารงานและมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ SDGs

๔๙. มีผลงานโดดเด่นทางการบริหารงานในระดับคณะ/มหาวิทยาลัย

๕๐. เป็นผู้มีประสบการณ์ รู้และเข้าใจรายละเอียดงาน ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือและเป็นที่รู้จักในวงกว้าง เพื่อดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ต่อ โดยเฉพาะโครงการอุทยานการแพทย์ ต้องมีทีมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีที่มีคุณลักษณะเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่อย่างกลมกลืน

๕๑. หากได้ผู้ที่มีประสบการณ์บริหารระดับมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการภายใน ทำให้เข้าใจระบบงานส่วนกลางและการบริหารทรัพยากรองค์รวมอย่างเป็นระบบ มีบทบาทในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว ส่งเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างวิทยาเขตและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

๕๒. การคัดเลือกผู้บริหารควรคัดเลือกจากประสบการณ์และความสามารถในการบริหาร มี Leadership และ Team Leader

อื่น ๆ

๑. เป็นคนรุ่นใหม่ทันสมัย นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ (๘)

๒. อยากให้มีการเพิ่มความถี่การให้บริการของรถสวัสดิการมหาวิทยาลัย (๔)

๓. ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ (๓)

๔. รับฟังเสียงสะท้อนมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรและนิสิต และมีการแจ้งกลับหากได้รับทราบเรื่อง (๒)

๕. อยากให้มีนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยที่เพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น และสอดคล้องกับคำรองชีพปัจจุบัน เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (๒)

๖. เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งภายในภายนอก มี Connection ที่ดี และมีตำแหน่งทางวิชาการให้มีความน่าเชื่อถือต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ไม่ทำงานด้วยการเล่นพรรคเล่นพวก

๗. เป็นคนรุ่นใหม่ทันโลก เปิดกว้างทางความคิด ไม่เน้นระบบอาวุโสมาก่อนความถูกต้อง ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ

๘. เป็นคนรุ่นใหม่ทันโลก พร้อมปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลง สามารถนำมหาวิทยาลัยไปสู่ระดับสากล สื่อสารได้ดี

๙. เป็นคนรุ่นใหม่ทันสมัยและเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของแต่ละสาขาวิชา

๑๐. เป็นคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจรับฟัง

๑๑. เป็นคนที่มีหัวทันสมัย ก้าวหน้า ไม่ยึดกับกรอบที่เคยปฏิบัติกันมา

๑๒. เป็นอธิการบดีที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย และเป็นที่พึ่งของบุคลากร

๑๓. มีตำแหน่งทางวิชาการ
๑๔. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๕. ต้องคิดเป็น นำเป็น ฟังเป็น และพาทีมไปสู่เป้าหมายได้
๑๖. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๑๗. คำนึงถึงความเรียบร้อยและสวัสดิภาพของนิสิต
๑๘. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีข้อบังคับหลายอย่างเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ข้อบังคับหลายข้อต้องใช้ดุลยพินิจมาก ควรทำให้มีความชัดเจน
๑๙. ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับศูนย์สัตว์ทดลองให้ได้มาตรฐานสากล เช่น การรับรองมาตรฐาน AAALAC International (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care) ซึ่งเป็นเครื่องหมายรับรองระดับโลก ควรผลักดันการจัดตั้ง คณะกรรมการกำกับดูแลการใช้สัตว์ (Institutional Animal Care and Use Committee: IACUC) ที่เข้มแข็งและโปร่งใส รวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
๒๐. อยากให้ปรับปรุงระบบการสรรหาคนบดีใหม่ให้มีการรับฟังความเห็นและคะแนนจากบุคลากรในคณะเป็นส่วนหนึ่งของการได้มาซึ่งคนบดีที่ซื่อสัตย์ เก่ง และมีผลงานรูปธรรม และอยากให้อธิการบดีเข้ามารับฟังปัญหาและตรวจสอบระดับวิทยาเขตและคณะ ไม่รับฟังแค่รายงานหรือ KPI
๒๑. เพิ่มสวัสดิการ อื่น เช่น ประกัน ในกรณีมีประกันกลุ่ม ถ้าไม่ได้ใช้สิทธิในการรักษาหรือไม่เกินวงเงินให้มีเงินสะสมแล้วให้เป็นเงินก้อนตอนเกษียณหรืออื่นใดที่สามารถเป็นเครื่องมือให้บุคลากรคงอยู่
๒๒. อยากให้บริหารให้มหาวิทยาลัยกลับมาติดอันดับโลกที่ดีกว่าทุกวันนี้
๒๓. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
๒๔. อยากให้มีการพัฒนามากกว่านี้ พัฒนาวงกว้าง
๒๕. ผู้นำรุ่นใหม่ ที่ไม่เน้นออกงานสังคม นโยบายลดกิจกรรมสิ้นเปลือง เช่น การเดินสายแจกของขวัญวันสถาปนาคณะต่าง ๆ แจกของขวัญกันไม่พอ ต้องมาประชาสัมพันธ์กันอีก สิ้นเปลืองเงินแล้ว ยังสิ้นเปลืองพื้นที่ในสื่ออีก
๒๖. หากมหาวิทยาลัยมีนโยบายไม่รับของขวัญ/ของที่ระลึกก็ไม่ควรรับของจริงๆ ไม่ใช่มีแต่ นโยบาย เช่น สวัสดิการปีใหม่ หน่วยงานก็ยังไม่มอบของให้ผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย
๒๗. เป็นผู้ที่ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยี สื่อสารในระดับนานาชาติ ได้ดี ซึ่งไม่เห็นจากรักษาการอธิการบดีท่านปัจจุบัน
๒๘. อยากให้นำองค์กรไปสู่นานาชาติ และดูแลเงินเดือนพนักงานเงินรายได้ให้ดีขึ้นต่อไป
๒๙. ที่ผ่านมามีการบริหารดีอยู่แล้ว
๓๐. ดูแลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๓๑. เลือกคนเก่งหน้าใหม่ ๆ มาบริหารงาน ไม่เอาคนเดิม ๆ มาบริหาร
๓๒. ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเอาแต่คนสนิทของตน
๓๓. ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
๓๔. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่ใช่รักษาการแทนอธิการบดี

ปัจจุบัน

๓๕. อายุไม่เกิน ๖๐ และมีศักยภาพในการบริหาร
๓๖. ควรมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องอ่าน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถูกต้อง
๓๗. อยากให้การจัดการทุกอย่างในองค์กรให้เดินไปได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนหรือว่าเยาวชนเด็กรุ่นใหม่รู้จักมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยากเป็นทางเลือกในการเข้ารับการศึกษา
๓๘. ใส่ใจกับสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้บุคลากรและนิสิตมีคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดี เช่น เรื่องพื้นที่สีเขียว สวนหย่อม สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่งในมหาวิทยาลัย
๓๙. อยากให้คงพื้นที่สีเขียวและทางเดินที่ปลอดภัย สำหรับนิสิตและบุคคลทั่วไปในมหาวิทยาลัย ลดการนำพื้นที่ไปสร้างเป็นตึกและอาคารต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นมากนัก ยกเว้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล
๔๐. เน้นเรื่องการบริหารจัดการที่จอดรถและห้องน้ำ ในพื้นที่ส่วนรวม เช่น โรงอาหาร อาคารเรียนรวม ห้องสมุด สนามกีฬาต่าง ๆ ให้เพียงพอ และมีความสะอาดเพิ่มขึ้น
๔๑. พัฒนากายภาพมหาวิทยาลัยให้ดูสวยงามและเป็นระเบียบมากขึ้น
๔๒. บริหารพื้นที่ให้เกิดประโยชน์
๔๓. ปรับปรุงระบบคมนาคมในมหาวิทยาลัย ลดการเดินทางใช้มอเตอร์ไซค์ และเพิ่มระบบรถสาธารณะให้สามารถเข้าถึงได้สะดวกยิ่งขึ้น ช่วยลดการปล่อย CO₂ และยังเพิ่มความปลอดภัยให้นิสิต การเข้ามาในรั้วมหาวิทยาลัยควรเป็นสิ่งที่ปลอดภัยและใช้เงินน้อยที่สุดในเรื่องการเดินในมหาวิทยาลัย
๔๔. อยากให้จัดการด้านการจราจรในมหาวิทยาลัย
๔๕. ปรับปรุงระบบรถโดยสารที่ให้บริการในมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีรถบริการจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการโดยเฉพาะช่วงชั่วโมงเร่งด่วน สภาพรถเก่า ดูไม่ดี
๔๖. เพิ่มรถตะลี่ยให้มากขึ้น จัดการกับมาเฟียมอเตอร์ไซค์รับจ้าง บริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้
๔๗. จัดการปัญหาวินมอเตอร์ไซค์ ร้านอาหารในมหาวิทยาลัยอยากให้หลากหลายไม่ผูกขาด
๔๘. การพัฒนาภูมิทัศน์ในมหาวิทยาลัย เล่นจักรยานใช้ไม่ได้จริง มีมอเตอร์ไซค์ใช้ขับขี่อันตราย มอเตอร์ไซค์รับจ้างยังมีการ Harassment นิสิต ขวนขวายที่פקบ้าง ขับกระแทกแรงเพื่อให้ชนหน้าอกนิสิตหญิง แจ้งไปก็บอกว่าจะตักเตือนราคาแพงบางจุด ขับเร็วเพื่อทำรอบ หลายจุดมอเตอร์ไซค์เข้าไม่ได้ แต่ Grab บางคนบุกเข้าได้ถึงห้องพักอาจารย์ บางจุดไฟมีด นิสิตเล็ก ๑ ทุ่ม รอรถตะลี่ยนานมาก
๔๙. ถนนในบางเขนทรุดตัวหลายจุด ควรมีนโยบายปรับภูมิทัศน์ภาพรวมทั้งบางเขน จัดการเรื่องระบบรถตะลี่ยให้ดี ยกเลิกการใช้สกูตเตอร์หรืออะไรที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุกับนิสิตและบุคลากร เรื่องนี้ดูเป็นเรื่องเล็กแต่เหมือนไม่ได้รับการแก้ไข แล้วก็มีแต่เอาสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับสภาพถนนเข้ามาเรื่อย ๆ เกิดเรื่องเรื่อยๆ ไม่ได้รับการจัดการ มันเล็กมาก แต่เดือดร้อนจริง ๆ และเหมือนผู้บริหารทุกคนไม่สนใจ ลดการไปต่างประเทศของผู้บริหาร แต่บางทีผู้บริหารไปกันเยอะมากจนแทบไม่มีคนอยู่ลงนามหนังสือ บางทีผู้บริหารแจ้งว่าไปลงนามความร่วมมือหรือเจรจา ฟังดูเหมือนดี แต่ไปแล้วไม่ได้ลงรายละเอียด ไปครั้งหนึ่งหลายคณะเกินไป
๕๐. ตรงไปตรงมา จริงใจ โปร่งใสโปร่งใอย่างจริงจัง ไม่ใช่บังคับคนมานั้นทำแบบสอบถามความโปร่งใสแบบมีคนบล็อกหลัง ไม่ให้ตอบข้ออื่น
๕๑. "ประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ เกษตรศาสตร์ คือ ภาษีของประชาชน"

๒. ด้านวิชาการและการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอน

๑. ควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (๑๑)

๒. ควรมีวิสัยทัศน์ที่เน้นการปรับตัวเข้าสู่โลกยุคใหม่ (๗)

๓. เป็นผู้ที่มีความพร้อมต่อการพัฒนาวิชาการและการเรียนการสอน ทั้งในรูปแบบ Degree และ Non-Degree พร้อมผลักดันการเรียนการสอนในรูปแบบของ Platform ต่างๆ เพื่อเปิดโลกของการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้อย่างกว้างขวางสำหรับคนไทย และสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ต่างชาติมาเรียนในมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น (๗)

๔. ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การบูรณาการข้ามศาสตร์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการศึกษาและรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะระดับสากล (๔)

๕. อยากให้มีการสอนที่สนุก เข้าใจง่าย มีอุปกรณ์การเรียนที่ดีและทันสมัย (๔)

๖. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงมากขึ้น เพื่อนำไปใช้งานได้ในชีวิตจริง (๔)

๗. มุ่งเน้นการสอนที่สร้างทักษะชีวิต (๔)

๘. ควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน (๔)

๙. ส่งเสริมการควบรววมหลักสูตร/สาขา (๓)

๑๐. การเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่าง Online และ On site ได้อย่างไร้รอยต่อ (๓)

๑๑. ควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจระบบอุดมศึกษา และสามารถสนับสนุนให้คณาจารย์และหน่วยงานทางวิชาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานวิจัย และนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ อธิการบดีควรส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและยืดหยุ่น สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) รวมทั้งสนับสนุนการบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย นวัตกรรม และการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและสังคม เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (๒)

๑๒. ควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน พัฒนามาตรฐานและระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สนับสนุนการสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานเป็นทีม (๒)

๑๓. พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน เพื่อให้บัณฑิตที่จบไปสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง (๒)

๑๔. เป็นผู้มีความพร้อมต่อการพัฒนาวิชาการ (๒)

๑๕. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน (๒)
๑๖. จัดการเรียนการสอนและทรัพยากรที่ทันสมัย ปรับตัวให้ทันต่อความต้องการตลาดและยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (๒)
๑๗. มีความเข้าใจในงานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยอย่างดี (๒)
๑๘. สนับสนุนการเพิ่มหลักสูตรการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มช่วงวัย (๒)
๑๙. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพทั้งผู้เรียนและผู้สอน โดยเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกผู้เรียนเพื่อเข้ามาศึกษาต่อ ที่มีความรู้และมีศักยภาพเพียงพอกับคณะที่เลือกเรียน รวมถึงการรับเข้า การสรรหาอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการสอน (๒)
๒๐. เข้าใจระบบการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย รวดเร็ว สามารถแข่งขันกับสถาบันอื่นได้ ไม่ยึดติดกับรูปแบบและวิธีการเดิม ๆ ไม่เพิ่มภาระงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญ ควรเข้าใจหลักสูตรสายมนุษยศาสตร์สังคม ไม่เอากรอบความคิดของคนสายวิทยาศาสตร์มากำหนดว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด เพราะคนที่ปฏิบัติงานย่อมรู้ดีกว่าคนนอกสาย
๒๑. ควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการบริหารหลักสูตรให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนที่ใช้เวลานานและเอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ
๒๒. ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและสหสาขาวิชา ยกย่องคุณภาพการสอนของอาจารย์ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอน
๒๓. ควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ และพัฒนาระบบการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบปกติและดิจิทัลให้มีคุณภาพในระดับสากล
๒๔. ควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคต โดยเฉพาะการบูรณาการองค์ความรู้ข้ามสาขา (Interdisciplinary) เช่น อาหาร สุขภาพ เทคโนโลยี และข้อมูล (Data Science) พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Lifelong Learning รวมถึงการใช้ Research-Based Teaching เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนิสิตอย่างเป็นระบบ
๒๕. ส่งเสริม Interprofessional Education (ทำงานร่วมกับสัตวแพทย์ แพทย์ พยาบาล วิทยาศาสตร์ หรือสายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ)
๒๖. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน
๒๗. ส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรใหม่ ๆ ให้ล้ำสมัย และ ปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่ให้ทันโลก เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และผลักดัน KU ให้ติดอันดับโลก ในสาขาที่เป็นจุดแข็ง
๒๘. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน โดยสร้างความร่วมมือกับสถาบันที่มีชื่อเสียง เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา

๒๙. การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเน้นทักษะที่จำเป็น และมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนให้ทันสมัย

๓๐. สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและสังคม ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการศึกษา

๓๑. ส่งเสริมคุณภาพหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม พัฒนามาตรฐานการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระดับสากล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๓๒. พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเน้นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ได้จริง สนับสนุนอาจารย์ให้มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓๓. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพอาจารย์และส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ

๓๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ สนับสนุนการอบรม การวิจัย และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓๕. ควรมิวสิยทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละวิทยาเขต โดยเฉพาะวิทยาเขตศรีราชาซึ่งอยู่ในพื้นที่ EEC ควรผลักดันหลักสูตรใหม่หรือสหวิทยาการที่ตอบโจทย์พื้นที่ เช่น ด้านสัตวแพทย์ เทคโนโลยีสุขภาพสัตว์ อุตสาหกรรมอาหาร ประมง และเกษตรสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งควรศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหลักสูตร หน่วยวิชาการ หรือโครงสร้างด้านสัตวแพทยศาสตร์ในวิทยาเขตศรีราชา เพื่อรองรับศักยภาพของพื้นที่ภาคตะวันออกด้านปศุสัตว์ ประมง อาหาร และเศรษฐกิจชีวภาพ

๓๖. พัฒนาโมเดลการศึกษาที่เชื่อมโยงมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชนให้เป็น แหล่งเรียนรู้ และห้องเรียนในทุกสถานที่ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนักรสร้างสรรคนวัตกรรมรุ่นใหม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล

๓๗. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานยุคใหม่ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้จริง และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ

๓๘. ควรยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์อนาคต (future-ready learning) บูรณาการ AI และการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ (interdisciplinary) พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานสากล เช่น AUN-QA โดยยึดหลักความเป็นธรรมและคุณภาพเป็นสำคัญในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร

๓๙. มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ยึดผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้อุตสาหกรรมและการพัฒนาหลักสูตรสหสาขาวิชา ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับนานาชาติ

๔๐. เปิดหลักสูตรที่ตอบโจทย์สังคม กระบวนการเปิดที่มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ประกอบการจริง ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการรับเข้านิสิตที่มีคุณภาพ เช่น การกำหนด GPA คะแนนตามมาตรฐานระดับประเทศ เป็นต้น

๔๑. ส่งเสริมหลักสูตรข้ามศาสตร์และตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของประเทศ ควรสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary) เช่น การผนวกความรู้ด้านความมั่นคงทางอาหาร สิ่งแวดล้อม เข้ากับสาธารณสุขศาสตร์ ส่งเสริมหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) ด้านสุขภาพและอาชีวอนามัย (Occupational Health) เพื่อ Upskill/Reskill ให้กับคนวัยทำงาน และสนับสนุนเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔๒. เปิดหลักสูตรที่จับมือกับภาคเอกชน ผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานภาคเอกชน ลดโอกาสการตกงานของบัณฑิต

๔๓. เพิ่มความเข้มข้นของหลักสูตร เพื่อประสิทธิภาพของนิสิตที่จบไปอย่างมีคุณภาพ

๔๔. ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันกับยุคสมัย

๔๕. ส่งเสริมหลักสูตรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การรายงาน

๔๖. เน้นปรับหลักสูตรให้ทันยุค แข่งขันได้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ทั้งในและต่างประเทศ

๔๗. ปรับหลักสูตรให้ทันโลก ไม่เน้นแค่ทฤษฎี แต่เน้นให้เด็กทำเป็น และผสมผสานหลักสูตรข้ามคณะ

๔๘. มีการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ในการพัฒนาประเทศ

๔๙. ทำหลักสูตรที่สำคัญสำหรับเฉพาะกลุ่ม และสร้างแรงจูงใจให้มาเรียน

๕๐. พัฒนาหรือมีหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มเติม ที่เป็นความต้องการของประเทศ/โลก

๕๑. มุ่งเน้นการพัฒนาและทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองกระแสตลาดแรงงาน

๕๒. ควรมุ่งพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับโลกอนาคต ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน

๕๓. ขับเคลื่อนหลักสูตรที่ทันยุคทันสมัย และรองรับรูปแบบการเรียนรู้ของยุคใหม่ ทั้งเด็ก Gen ใหม่ กับสังคมสูงวัย ตอบโจทย์อนาคต

๕๔. ปรับหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องตลาดแรงงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน

๕๕. สร้างหลักสูตรทันสมัยต่อโลกดิจิทัล

๕๖. พัฒนาหลักสูตรที่มีให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

๕๗. เน้นทักษะอนาคต AI พัฒนาหลักสูตรสองภาษาหรือนานาชาติ ส่งเสริมการเปิดหลักสูตรเพื่อให้หน่วยงานได้หารายได้

๕๘. หลักสูตรที่ปรับตัวเข้ากับยุคสมัยของสังคมคือ AI

๕๙. มีความสามารถในการปรับหลักสูตรและแนวทางการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

๖๐. ปรับหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต และวางแผนการควบรวมหลักสูตร และภาควิชา เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงด้านจำนวนประชากรในอนาคต รวมถึงเพิ่มความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการออกแบบหลักสูตรและฝึกประสบการณ์ให้มากกว่านี้

๖๑. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและยืดหยุ่นสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และแนวความคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖๒. ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยตอบโจทย์ Life style แห่งอนาคต

๖๓. พัฒนาปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับสังคมและสามารถสอนและแนะนำนิสิตให้สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่เป็นไปในปัจจุบัน ที่ไม่ได้จำกัดแค่ในตำราเรียน แต่ต้องเป็นหลักสูตรที่มีการสอนให้คิดวิเคราะห์ที่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่สามารถไปอยู่ในที่แห่งก็ได้ไม่จำกัด

๖๔. ควรปรับหลักสูตรให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดรายวิชาต้องคำนึงถึงความสำคัญมีอัตราประโยชน์สูงสุด ไม่ควรเปิดเพราะอาจารย์อยากเปิดรายวิชาที่ไม่จำเป็นตัดออก ให้เด็กมีการฝึกงานมากขึ้น

๖๕. ส่งเสริมการปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของโลก ครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาวิชา ทั้งวิทยาศาสตร์ วิชาชีพ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ โดยไม่ละเลยกลุ่มใด สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ Competency-Based Education ผลักดันการรับรองมาตรฐานสากลของคณะวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษาในวิทยาเขตต่างจังหวัดอย่างเท่าเทียม

๖๖. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและความต้องการของตลาด ทั้งในส่วนมหาวิทยาลัยและโรงเรียนสาธิต สนับสนุนให้นิสิตมีพื้นที่แสดงความสามารถมากขึ้น โดยอาจสร้างแคมเปญ กิจกรรม หรือ การฝึกงานกับบุคลากรจริง

๖๗. ปรับปรุงหลักสูตรให้ “ทันโลก” มากขึ้น ห้องเรียน = "Lab + Workshop + Case จริง" ควรมี : Internship อย่างน้อย ๑ เทอม และ Industry Project ทุกหลักสูตร ควรปรับรูปแบบการประเมินผลให้สะท้อนความสามารถในการทำงานจริง รวมทั้งขยายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล และสร้างความยั่งยืนให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว รวมถึงมหาวิทยาลัยมี Raw Material ที่ดีที่สุดในประเทศ สำหรับการศึกษาที่โลกต้องการมากที่สุดตอนนี้ : เกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม ชีววิทยา ป่าไม้ ทะเล แต่ยังขาดระบบการสอนและหลักสูตรที่ดึงศักยภาพนั้นออกมาอย่างเต็มที่

๖๘. ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลก เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และ Up-skill/Re-skill ส่งเสริมการเรียนข้ามศาสตร์ เช่น การนำเทคโนโลยี AI มาบูรณาการกับเกษตรกรรม หรือบริหารธุรกิจ ตลอดจนผลักดันการรับรองมาตรฐานระดับนานาชาติในทุกคณะ เพื่อเพิ่มอันดับ (Ranking) และความเชื่อมั่นในระดับสากล

๖๙. ควรส่งเสริมหลักสูตรแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary) โดยเฉพาะด้าน Bioeconomy, Circular Economy และ Sustainability พร้อมทั้งผลักดัน Active Learning และการเรียนรู้ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (Work-integrated learning) เพื่อเพิ่มทักษะที่ตรงกับตลาด

๗๐. พลิกโฉมการศึกษา (Educational Transformation): สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ระบบ Micro-credential และ Reskill/Upskill ที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานจริง บูรณาการศาสตร์การเกษตรยุคใหม่: ผลักดันหลักสูตรที่ผสมผสานนวัตกรรม เช่น Smart Farming, AI ทางเกษตร และธุรกิจการเกษตร เพื่อยกระดับจากเกษตรกรรมดั้งเดิมสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรมเกษตร ยืดหยุ่นและเน้นปฏิบัติจริง: ลดความซ้ำซ้อนของหลักสูตร ส่งเสริมให้นิสิตได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงร่วมกับภาคเอกชนและชุมชน

๗๑. ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต เช่น AI, Data Analytics, Sustainability ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Outcome-Based Education (OBE) และ Constructive Alignment พัฒนาการเรียนการสอนแบบ Hybrid / Lifelong Learning รองรับผู้เรียนทุกช่วงวัย สนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์

(Interdisciplinary learning) ปรับระบบประเมินผลนิสิตให้สะท้อนทักษะจริง เช่น project-based, problem-based learning

๗๒. ปรับหลักสูตรให้ตอบโจทย์อนาคตอย่างทันทั่วทั้งที่ และส่งเสริม Active learning / Outcome-based education

๗๓. สนับสนุนเพิ่ม หลักสูตรสหสาขา เช่น Food-Tech + AI + Sustainability

๗๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) การ Upskill/Reskill และระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรองรับผู้เรียนทุกช่วงวัย หลักสูตรข้ามศาสตร์และยืดหยุ่น: ทลายกำแพงระหว่างคณะ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) เพื่อผลิตบัณฑิตที่แก้ปัญหาซับซ้อนได้ เช่น การผสมผสานวิศวกรรม นวัตกรรมเกษตร และการจัดการธุรกิจ ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ยกระดับหลักสูตรและสร้างความร่วมมือกับสถาบันชั้นนำระดับโลก เพื่อเพิ่มจำนวนนิสิตต่างชาติและยกระดับการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (University Rankings)

๗๕. Life-long Learning Hub: พัฒนาหลักสูตร Non-degree และ Reskill/Upskill สำหรับคนทุกช่วงวัย ไม่จำกัดแค่เพียงนิสิตในวัยเรียน/ Flexibility & Hybrid Learning: สนับสนุนการเรียนแบบโมดูล (Modular System) ที่นิสิตสามารถเลือกเรียนตามความสนใจและสะสมหน่วยกิตในคลังหน่วยกิต (Credit Bank) ได้/ Interdisciplinary Approach: ทลายกำแพงระหว่างคณะ เพื่อสร้างหลักสูตรใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต เช่น เกษตรอัจฉริยะ (Smart Agriculture) หรือวิศวกรรมชีวการแพทย์

๗๖. มีความเข้าใจโลกยุคใหม่ และสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Lifelong Learning สนับสนุนให้เกิดการสะสมเครดิต โดยผลักดันความร่วมมือระหว่างคณะ สถาบัน และสำนัก ให้เกิดรายวิชา Micro Credit และ Micro Credential ให้กับบุคลากรและประชาชน หรือหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดงานจริง มีหลักสูตรที่ร่วมมือกับนานาชาติ ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ การวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากคณาจารย์ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอน

๗๗. ปรับหลักสูตรให้ทันสมัย รองรับ Future Skills / Lifelong Learning ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning / Problem-based Learning บูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัล (AI, EdTech, Hybrid Learning) ยกระดับมาตรฐานสู่สากล

๗๘. เพิ่มความยืดหยุ่นและตอบโจทย์ตลาดแรงงาน พัฒนาหลักสูตรสำหรับคนทุกช่วงวัย (Non-degree, Reskill, Upskill, Lifelong Learning)

๗๙. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Hybrid และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (Reskill/Upskill)

๘๐. เปิดหลักสูตรระยะสั้น หรือคอร์สออนไลน์มากขึ้น

๘๑. มหาวิทยาลัยต้องมุ่งหากลุ่มลูกค้าใหม่ ที่อยู่ในวัยทำงาน เน้น Up Skill, Reskill, New Skill และต้องเพิ่มนักศึกษาชาวต่างชาติให้มากขึ้นโดยใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นหลากหลาย

๘๒. สร้างหลักสูตรให้คนภายนอกหรือศิษย์เก่าเข้ามา Re-skill/Up-skill ได้ง่าย

๘๓. ปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและยืดหยุ่น (modular, micro-credential, lifelong learning) บูรณาการ AI, Data, Automation กับสาขาเกษตร อาหาร วิศวกรรม และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม Outcome-Based Education (OBE) และมาตรฐานคุณภาพ เลือกสักตัวพอ (เช่น AUN-QA) เพิ่ม co-op / work-integrated learning ร่วมกับ

ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะใน EEC สนับสนุน English-taught programs และ internationalization เพื่อดึงดูดนักศึกษาต่างชาติ ให้การสนับสนุนนิสิตไทยไม่น้อยกว่านิสิตต่างชาติ

๘๔. มองเห็นการเปลี่ยนแปลงของการนำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยมาใช้ผลักดันให้หลักสูตรมีความทันสมัยและร่วมกับเครือข่ายในระดับชาติและระดับนานาชาติ ส่งเสริม การปรับหลักสูตรให้ทันสมัย เช่น Interdisciplinary programs, AI literacy, Sustainability สนับสนุนการเรียนรู้แบบใหม่ (Future Learning) เช่น experiential learning, project-based learning และ lifelong learning พัฒนาหลักสูตร สองภาษา/นานาชาติ เพื่อดึงดูดนักศึกษาต่างชาติใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียน การสอน สร้างระบบ quality assurance ทางวิชาการ ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานสากล

๘๕. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ AI อย่างเหมาะสม เช่น การใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วย ออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) การพัฒนาทักษะ AI Literacy และ Digital Literacy ให้แก่นิสิตและนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม (Ethical AI Use) ให้แก่อาจารย์ บุคลากร นิสิต และนักเรียน ในบริบทของโรงเรียนสาธิต ควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการทำวิจัยที่ใช้ AI ช่วย พัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนและผู้เรียน ตลอดจนมีการสนับสนุนห้องเรียนที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ AI เพื่อสร้าง ต้นแบบการเรียนรู้ที่สามารถขยายผลสู่ระบบการศึกษาของประเทศ

๘๖. ควรส่งเสริมการปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุค AI และเศรษฐกิจดิจิทัล สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ Project-Based Learning ผลักดัน ให้เกิดสหวิทยาการ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๘๗. มีการบริการ Lifelong Learning อย่างครบวงจร

๘๘. สามารถออกแบบระบบและกลไกในการดำเนินงานคลังหน่วยกิต และสร้างกลยุทธ์ปรับเปลี่ยน ระบบนิเวศทั้งองค์กรสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๘๙. Lifelong Learning & Credit Bank: พัฒนาหลักสูตร Non-degree และระบบสะสมหน่วยกิต เพื่อให้คนทุกวัยเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา/ Multidisciplinary Approach: ทลายกำแพงระหว่างคณะ เพื่อสร้าง หลักสูตรที่ผสมผสาน เช่น "เกษตร + AI" หรือ "บริหารธุรกิจ + นวัตกรรมอาหาร"/ Global Networking: เพิ่ม สัดส่วนหลักสูตรนานาชาติและการแลกเปลี่ยนนิสิต/อาจารย์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

๙๐. ปรับหลักสูตรให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชัดเจนขึ้น เพื่อตอบโจทย์โลกอนาคต ส่งเสริม Lifelong Learning

๙๑. เปิดให้มีหลักสูตรระยะสั้นสำหรับคนทำงาน พร้อมเป็นธนาคารหน่วยกิต สามารถปรับวุฒิการศึกษา ได้โดยไม่จำกัดเวลา ใช้หน่วยกิตและประสบการณ์เพื่อเทียบระดับปริญญา ทุกคนต้องมีวิชาการ AI & Sustainability เป็นวิชาบังคับพื้นฐาน

๙๒. สนับสนุนหลักสูตรแบบที่นิสิตสามารถเลือกเรียนวิชาข้ามคณะได้ง่ายขึ้น เพื่อตอบโจทย์ตลาดงาน ยุคใหม่

๙๓. การบริหารจัดการหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสามารถปรับปรุงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้แข่งขันกับสถาบันอื่นได้ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมและไม่เพิ่มภาระงานแก่เจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึง บริบทของหลักสูตรสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาได้มีส่วนในการ กำหนดแนวทางอย่างเหมาะสม

๙๔. ระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นทันสมัยเชื่อมโยงกับโลกจริง
๙๕. พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และสร้างการแข่งขันในการรับนิสิตที่มีศักยภาพอย่างแท้จริง
๙๖. มีหลักสูตรที่หลากหลายตรงตามความต้องการของอาชีพในอนาคต โดยปรับปรุงหลักสูตรที่มีให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และนายจ้างในอนาคตของเด็กนิสิต
๙๗. ปรับหลักสูตรให้เข้ากับยุคสมัย อาจพิจารณาหลักสูตรที่ผู้เรียนลดลงแล้วควรมีวิธีแก้ไขอย่างไร แล้วรองรับจำนวนเด็กเกิดใหม่ที่ลดลง อาจไปเพิ่มในส่วนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น
๙๘. ปรับปรุงหลักสูตรและชื่อให้ทันสมัยตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง เปิดวิชาบูรณาการที่สามารถนำไปแก้ปัญหาพื้นฐานและสังคมที่ซับซ้อนได้
๙๙. ปรับปรุงหลักสูตร ให้พัฒนาเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ
๑๐๐. บริหารจัดการหลักสูตร ใช้ระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
๑๐๑. มุ่งสู่ "Global Standards & Lifelong Learning" Internationalization: ผลักดันให้หลักสูตรต่าง ๆ ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล (เช่น AUN-QA หรือตามศาสตร์เฉพาะทาง) เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นในระดับนานาชาติ/ Flexibility: พัฒนาคณะกิตติมศักดิ์ (Credit Bank) และหลักสูตร Non-degree ที่เข้มข้น เพื่อตอบโจทย์คนทุกช่วงวัย ไม่จำกัดเฉพาะนิสิตในระบบ
๑๐๒. มุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานหลักสูตรสู่ระดับสากล (Internationalization) ผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะแห่งอนาคตและนวัตกรรม โดยผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญและมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความเชื่อมั่นในความเป็นเลิศทางปัญญาที่พร้อมแข่งขันในระดับโลก
๑๐๓. ผลักดันมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากลอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๑๐๔. มุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
๑๐๕. หลักสูตร/รายวิชามีความเป็นเลิศ ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๑๐๖. อิสระทางวิชาการ (Academic Freedom): ส่งเสริมให้คณาจารย์มีอิสระในการออกแบบหลักสูตรและการสอนที่ทันสมัย โดยมหาวิทยาลัยทำหน้าที่สนับสนุนทรัพยากร ไม่ใช่การออกระเบียบมาควบคุมหรือจำกัดความคิดสร้างสรรค์/ ความเป็นเลิศที่ตอบโจทย์สากล: นำแนวทางของมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลกมาปรับใช้ เช่น การสร้าง Interdisciplinary Program ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดของคณะ เพื่อผลิตนิสิตที่พร้อมสำหรับโลกอนาคต
๑๐๗. ควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนสื่อเทคโนโลยี ทันสมัย และใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง พัฒนาหลักสูตรและสอน: ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนและผู้เรียน
๑๐๘. ควรส่งเสริมให้เกิด Breakthrough ด้านหลักสูตร เช่น การอนุญาตให้มีโมเดลการศึกษารูปแบบใหม่ และหลากหลาย การสร้างให้เกิดการทำ CWIE มากกว่า ๑ ภาคเรียน/ การสนับสนุนการ International Experience ให้
- นิสิต

๑๐๙. เข้มงวดเรื่องหลักสูตรที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาการที่เป็นรากฐานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่ต้นกำเนิดจนถึงปัจจุบันและต่อเนื่องถึงอนาคต ที่เป็นงานวิชาการด้านการเกษตร และคงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของ "มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์"

๑๑๐. ส่งเสริมหลักสูตรทุกสาขา

๑๑๑. ผลักดันจุดเด่นทางด้านเกษตร เพราะเราคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๑๒. หลักสูตรความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองตลาดแรงงานและความต้องการของสังคม สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning ยกระดับคุณภาพอาจารย์และหลักสูตร

๑๑๓. หลักสูตรท้องถิ่น มาตรฐานสากล Co-Creation of Curriculum: นำจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ (เช่น วิทยาเขต A เด่นเกษตร, วิทยาเขต B เด่นการค้าชายแดน) มาเป็นโมเดลหลักสูตรที่นักศึกษาทุกวิทยาเขตสามารถเรียนข้ามกันได้ (Credit Bank)/ Hybrid Classroom: ลงทุนเทคโนโลยีเพื่อให้นักวิทยาเขตย่อยได้เรียนกับอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาเขตหลัก และนักศึกษาจากส่วนกลางได้ลงพื้นที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตย่อยอย่างเป็นระบบ

๑๑๔. ผลักดันการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและเกษตร เพราะเป็นจุดเด่นหลักของมหาวิทยาลัยมาอย่างยาวนาน ห้ามทิ้งส่วนนี้ สนับสนุนการเรียนการสอนที่บูรณาการภาคปฏิบัติ การวิจัย และการบริการวิชาการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

๑๑๕. การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย: สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) การสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) และหลักสูตรข้ามศาสตร์ (Multi-disciplinary) สนับสนุนนวัตกรรมการสอน: จัดหาเครื่องมือ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ (Hybrid/Online) ตลอดจนการพัฒนาทักษะอาจารย์ให้ก้าวทันเทคโนโลยี ยกระดับความเป็นสากล: ส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก เพื่อแลกเปลี่ยนนิสิตและบุคลากร

๑๑๖. การตลาดปัจจุบัน ทุกสถาบันออกแบบหลักสูตรเอาใจตลาดแรงงานและตอบโจทย์คนเรียนเป็นหลัก แต่เราไม่ควรทิ้งอัตลักษณ์ของความเป็นเกษตรศาสตร์ จะมีเด็กและผู้ปกครองส่วนหนึ่งที่เลือกเกษตรศาสตร์ เพราะเราคือเกษตรศาสตร์ เราเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว คนใกล้เกษียณหรือหลังเกษียณ ینگหาหลักสูตรเกษตรเพื่อพึ่งพาตนเอง นี่คือนตลาด Non-Degree ที่ควรจะเน้นมากกว่าหลักสูตรเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองคนหนุ่มสาวซึ่งยังไม่มีการลงทุนในปัจจุบัน

๑๑๗. เน้นหลักสูตร Non-Degree ที่ให้บุคคลทั่วไปเข้ามาเรียนรู้เพิ่มประสบการณ์ และสามารถต่อยอดเทียบโอนได้

๑๑๘. การพัฒนาหลักสูตร บริหารจัดการจากทรัพยากร ส่วนงานที่มีอยู่ไม่ควรเปิดหน่วยงานใหม่เพื่อรองรับหลักสูตร

๑๑๙. คำนึงถึงลักษณะความมีลักษณะเฉพาะของแต่ละรายหลักสูตรซึ่งอาจมีวิธีที่แตกต่างกัน

๑๒๐. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานในระดับสากล ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต พร้อมทั้งสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและรูปแบบการเรียนรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

๑๒๑. ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
๑๒๒. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
๑๒๓. มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาวิชาและหลักสูตรที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน
๑๒๔. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล สามารถส่งเสริมและยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๑๒๕. มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ความสามารถในการบริหารงานวิจัยและการจัดการศึกษาที่ทันสมัย โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
๑๒๖. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและแนวทางในการยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน และช่วยส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
๑๒๗. มีวิสัยทัศน์ด้านวิชาการสำหรับพัฒนาการวิจัยและการนำผลวิชาการ ผลวิจัยนั้นมาใช้ประโยชน์ได้จริง และส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนในรูปแบบการเปิดกว้างสู่คนไทยในสังคม รวมถึงนิสิตและบุคลากรผู้ต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เปิดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาต่างชาติมากขึ้น
๑๒๘. ควรจะมีวิสัยทัศน์พัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอนให้ทันต่อโลก เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม เข้าใจระบบอุดมศึกษา และสนับสนุนคณาจารย์ในการพัฒนาการศึกษา วิจัย และนวัตกรรม ส่งเสริมหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต บูรณาการเรียนกับงานวิจัยและภาคอุตสาหกรรม พร้อมยกระดับมาตรฐานวิชาการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และขยายความร่วมมือนานาชาติ เพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากลอย่างยั่งยืน
๑๒๙. ควรจะมีวิสัยทัศน์ พัฒนาการเรียนการสอนให้ทันโลกและเทคโนโลยี มีประสบการณ์และเข้าใจระบบอุดมศึกษา สนับสนุนอาจารย์ วิจัย และนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ยืดหยุ่น ตอบโจทย์ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสังคม
๑๓๐. ควรจะมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนในปัจจุบัน ควรนำเทคโนโลยี งานวิจัย นวัตกรรม ตอบสนองต่อบริบท และพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทันสมัย
๑๓๑. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีและความต้องการของสังคม
๑๓๒. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนให้ทันสมัยเทียบเท่ากับมาตรฐานหลักสูตรของต่างประเทศ
๑๓๓. ควรจะมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอน ให้มีความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานวิชาการ ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ
๑๓๔. เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาด้านวิชาการ/การเรียนการสอน และพร้อมผลักดันให้มีการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเปิดประสบการณ์การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยได้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้คนไทยสามารถพัฒนาหลักสูตรให้นานาชาติมาเรียนได้

๑๓๕. ควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทันกับโลกยุคใหม่ เข้าใจจุดแข็งของมหาวิทยาลัย มองเห็นโอกาส และต่อยอดสู่ระดับสากล เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโลก สามารถแข่งขันระดับนานาชาติ

๑๓๖. ควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม

๑๓๗. เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์มีการเชื่อมเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาระดับนานาชาติ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงด้านวิชาการและการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยให้เป็นสากลแต่คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้

๑๓๘. ควรมีการพัฒนาด้านวิชาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับปัจจุบันและมีการยกระดับมาตรฐานวิชาการ คณาจารย์ สภาพแวดล้อมของ มก. ให้เป็นระบบชั้นนำ

๑๓๙. เร่งพัฒนากระบวนการการเรียนการสอนและหลักสูตรของมหาลัยให้ทันสมัยและเป็นไปตามความต้องการของตลาด

๑๔๐. Continuous Educational Quality and design students to fit with the need of employers.

๑๔๑. พัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม

๑๔๒. ควรพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาการ พัฒนาศักยภาพคณาจารย์ และขยายความร่วมมือทั่วโลก รวมทั้งพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อโลกและเทคโนโลยี ให้การสนับสนุนคณาจารย์ งานวิจัย และหลักสูตรที่ทันสมัย เชื่อมการเรียนกับการวิจัย และสร้างความร่วมมือกับอุตสาหกรรมและสังคมอย่างต่อเนื่อง

๑๔๓. ผู้นำที่มีนโยบายด้านวิชาการและการเรียนการสอน ให้นิสิตมีความรู้ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับ AI

๑๔๔. มีนโยบายสนับสนุนงานด้านวิชาการและการเรียนการสอนให้ทันสมัย และปรับตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมของโลกอย่างรวดเร็ว

๑๔๕. มีแผนงานที่ชัดเจน ในการพามหาวิทยาลัยติดอันดับโลกในสาขาที่เชี่ยวชาญ

๑๔๖. มีนโยบายทางด้านวิชาการและการเรียนการสอนที่ชัดเจนไม่คล้อยตามกระแสที่ไม่ยั่งยืนมากเกินไป

๑๔๗. เป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยสู่การเรียนการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีมาใช้ ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์

๑๔๘. มีกลยุทธ์พัฒนาระบบวิชาการและการเรียนการสอนให้เทียบเท่านานาชาติ

๑๔๙. ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนผ่านไปสู่หลักสูตรนานาชาติ

๑๕๐. อยากให้มีนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ระดับนานาชาติแบบพุ่งเป้ามากกว่าที่เป็นอยู่ โดยควรจะมีการเพิ่มงบประมาณให้ส่วนงานต่างๆ ดำเนินตามนโยบายนี้อย่างจริงจัง เช่น การเปิดหลักสูตรนานาชาติให้มากขึ้น การรับผู้เรียนต่างชาติอย่างน้อยร้อยละ ๓๐ ของนิสิตทั้งหมด (ทั้งในระดับคณะ/หน่วยงาน)

๑๕๑. ควรเน้นการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีความเป็นสากล ความเป็นนานาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และทิศทางการพัฒนาประเทศ

๑๕๒. ยกระดับมาตรฐานหลักสูตรสู่ระดับสากล และส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

๑๕๓. ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานวิชาการ การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ การสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติเพื่อเสริมสร้างบทบาทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศ

๑๕๔. ส่งเสริม Research-Based Learning ในระดับปริญญาตรี เพื่อสร้าง Pipeline เข้าสู่บัณฑิตศึกษา และสนับสนุน Joint Degree / Dual Degree กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ

๑๕๕. ควรส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล โดยสนับสนุนแพลตฟอร์มการเรียนรู้กลางของมหาวิทยาลัย (เช่น KU MOOC / Lifelong Learning Platform) และการประยุกต์ใช้ AI เพื่อช่วยในการออกแบบการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน (Learning Analytics) และการสร้างเนื้อหา เพื่อให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบโจทย์ผู้เรียนทุกช่วงวัย

๑๕๖. เข้าใจการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ (Outcome-based / Lifelong Learning) สนับสนุนการเรียนแบบ Active Learning และ Interdisciplinary

๑๕๗. เน้นให้มหาวิทยาลัยปรับการสอนแบบ Active Learning อย่างจริงจัง เพื่อให้สะท้อนความคิด การเรียนรู้ของนิสิตแท้จริง เพราะการทำแบบสอบถามตอนท้ายเทอม นั่นคือการประเมินความพึงพอใจ

๑๕๘. สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning/ Project-Based

๑๕๙. ส่งเสริม Active Learning พัฒนาหลักสูตร ทักษะแห่งอนาคต

๑๖๐. Active learning/ Problem-based learning กล้าปรับหลักสูตรเร็ว เชื่อมกับโลกจริง (industry-linked curriculum)

๑๖๑. มีนโยบายส่งเสริมการสอนแบบ Active Learning, Project-Based และ Work-Integrated Learning ลดภาระบริหารของอาจารย์ เพื่อให้มีเวลาพัฒนาการสอนอย่างแท้จริง พัฒนาระบบประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะ ไม่ใช่เพียงการท่องจำ

๑๖๒. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Hybrid Learning พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะอนาคต (Future Skills) และความต้องการตลาดแรงงาน รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

๑๖๓. มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแบบ Inclusion สำหรับคนทุกกลุ่ม ใช้หลักการ Universal Design for Learning มีวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลบนพื้นฐานความสมเหตุสมผลตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังโดยเฉพาะกลุ่มนิสิตพิการ

๑๖๔. มีการพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเกิดสภาวะวิกฤตในด้านใดมหาวิทยาลัยสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนได้อย่างดีเยี่ยม และสนับสนุนผลงานการวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ สรรค์สร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่และใช้ได้จริง

๑๖๕. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีอิสระในการเลือกเรียน ลดข้อจำกัดของหลักสูตร

๑๖๖. ผลักดันระบบ IT ที่ให้นิสิตเลือกเรียนแบบออนไลน์หรือออนไซต์ได้อย่างมีคุณภาพ

๑๖๗. สอนออนไลน์เพิ่ม

๑๖๘. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

๑๖๙. ควรมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองยุคใหม่ ทันต่อเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๑๗๐. สามารถพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตรให้ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ มุ่งเน้นการสร้างความคิดเด่นในอาเซียน และเป็น Hub ในการสร้างหลักสูตรร่วม

๑๗๑. การเรียนการสอนปรับเปลี่ยนได้ทันสมัย เหมาะสมกับยุคและความต้องการจ้างงานในตลาด

๑๗๒. จัดการเรียนการสอนและหลักสูตรให้ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน

๑๗๓. ควรส่งเสริมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่เน้นการพัฒนาทักษะอนาคต เน้นการฝึกฝนมากกว่าภาคทฤษฎีในทุกชั้นปี เน้นความร่วมมือข้ามศาสตร์ และเปิดโอกาสให้การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นกับทุกช่วงวัย

๑๗๔. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลักดันรูปแบบการเรียนรู้อันหลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้อื่นๆ

๑๗๕. ควรส่งเสริมการเรียนการสอนแบบผู้สอนและผู้เรียนร่วมมือกัน ไม่ใช่แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๑๗๖. ควรเน้นการสนับสนุนด้าน Facilities ในการเรียนรู้ อาทิ ฐานข้อมูลเพื่อการค้นคว้าที่ทันสมัย

๑๗๗. ส่งเสริมความพร้อมและสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านกายภาพและวิชาการที่พื้นฐานแน่น ทันสมัย แก้ปัญหาได้จริง

๑๗๘. สนับสนุนด้านสถานที่และอุปกรณ์ประกอบการสอนของอาจารย์และนิสิต

๑๗๙. เน้นการเรียนการสอนที่นำไปใช้งานได้จริง ลดการบรรยาย

๑๘๐. เน้นการเรียนการสอนที่นำไปใช้ได้ในชีวิตจริง เกรดเป็นเรื่องรอง การเอาตัวรอดได้เป็นเรื่องหลัก

๑๘๑. มุ่งเน้นการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์กับยุคปัจจุบัน ลดภาระผู้สอน ปรับรูปแบบการเรียนรู้อื่นๆ และตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ให้เด็กนิสิตนึกถึงมหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก ๆ และจบไปมีตลาดรองรับ

๑๘๒. มีความเข้าใจบริบทด้านการเรียนการสอนที่ทันสมัย และเลือกระบบประเมินที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย

๑๘๓. เน้นความทันสมัย ส่งเสริม ให้อาจารย์สอนทั้งเนื้อหาและ Case เพื่อปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ให้บัณฑิตทำงานได้ ไม่ใช่เก่งแต่ตำรา

๑๘๔. เชื่อมโยงการเรียนกับการปฏิบัติจริง สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกงาน ทำสหกิจศึกษา หรือทำโครงการร่วมกับองค์กรจริง

๑๘๕. ให้ความสำคัญการเรียนการสอน มุ่งเน้นเป็นมหาวิทยาลัยในเชิงวิชาการ สร้างสถานะที่สนับสนุนต่อนิสิต เอื้อในการพัฒนามากกว่า การทำงาน Routine ที่ควรจะเป็น

๑๘๖. มีการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านวิชาการ พัฒนาแนวคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับอาจารย์ นิสิต มีมาตรฐานไปสู่สากลได้

๑๘๗. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวคิด Future Education และ Lifelong Learning ปรับระบบและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (เช่น ค่าธรรมเนียมการลงทะเบียน การขยายเวลาเรียน) ให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนในทุกช่วงวัยและผู้เรียนที่ทำงานไปพร้อมกับการเรียน ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Interdisciplinary Learning) ให้ลงไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติเพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการเรียนการสอน ให้มากขึ้น

๑๘๘. จัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรที่ไม่ตอบสนองตลาด ผู้เรียนควรปิดหลักสูตร เน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์ เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ที่หลากหลาย

๑๘๙. ปรับเปลี่ยนสิ่งที่ไม่ทันสมัยไม่เป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้เรียนหลัก ให้ตรงตามความต้องการของตลาดในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น

๑๙๐. สามารถบริหารด้านการเรียนการสอนแบบเปิดกว้าง มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลาย

๑๙๑. ปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

๑๙๒. สนับสนุนทรัพยากรสำหรับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่

๑๙๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการที่เป็นเลิศในทุกด้าน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของคณาจารย์ทุกส่วน สนับสนุนส่งเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยที่เท่าเทียมกันทุกวิทยาเขต

๑๙๔. อยากให้มีการพัฒนาห้องเรียนที่ทันสมัย มีความเชื่อมโยงกับยุคปัจจุบัน อุปกรณ์เทคโนโลยี

๑๙๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอน

๑๙๖. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประกอบการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาเรียนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับยุคสมัย

๑๙๗. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ห้องเรียนให้แก่วิทยาเขตมากขึ้น

๑๙๘. สนับสนุนงบประมาณด้านการเรียนการสอนดิจิทัล

๑๙๙. สนับสนุนเครื่องมือที่ส่งเสริมด้านการเรียนการสอน เช่น โปรแกรม AI, ซอฟต์แวร์ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนเพื่อให้มีขีดความสามารถที่ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น

๒๐๐. สนับสนุนครุภัณฑ์ประกอบการเรียนการสอน จนมีความพร้อมและความโดดเด่น

๒๐๑. ควรมีการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรม และอินเทอร์เน็ตที่เสถียรและมีคุณภาพ

๒๐๒. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน

๒๐๓. มีการสนับสนุนห้องเรียนและอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเรียนรู้

๒๐๔. สนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มากกว่านี้

๒๐๕. สนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนารูปแบบการสอนที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้บัณฑิตมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒๐๖. สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน ยกย่อง และปรับปรุงกระบวนการอนุมัติหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัยและแข่งขันได้ ลดขั้นตอนการทำงานของหลักสูตรทั้งระบบ ส่งเสริม สนับสนุน หลักสูตร ทั้งสายวิทย์ และสายสังคมให้พัฒนาไปพร้อมกัน ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

๒๐๗. ให้ความสำคัญกับหลักสูตรและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และควบคุมการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานในทุกคณะวิชา

๒๐๘. การจัดทำสื่อการสอนอย่างมืออาชีพ สถานที่และอุปกรณ์ software ห้องเรียน AI โครงการอบรมทักษะตลอดทั้งปี

๒๐๙. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้เข้มแข็ง

๒๑๐. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ AI/EdTech

๒๑๑. สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการและการเรียนการสอน ภายใต้อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญเฉพาะ University Ranking แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคม

๒๑๒. ควรพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิตและบุคลากรให้ทันสมัย

๒๑๓. สนับสนุนด้านการศึกษาและการเรียนการสอนให้ทันสมัย
๒๑๔. ส่งเสริมการเรียนการสอนที่ทันสมัย ในด้านเนื้อหา และวิธีการเรียนการสอน
๒๑๕. Hybrid Learning Environment สนับสนุนการเรียนการสอนที่ผสมเทคโนโลยีสมัยใหม่
๒๑๖. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอาจารย์และการสอนให้ทันสมัยกับยุคดิจิทัล
๒๑๗. เข้าใจและสนับสนุนการเรียนการสอนให้ทันกับโลกในปัจจุบัน
๒๑๘. เป็นผู้ที่มีความรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ระบบเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ เพื่อจะได้ทันยุคทันสมัย
๒๑๙. มีแนวคิดในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในไทยและต่างประเทศเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและการเรียนการสอนร่วมกัน
๒๒๐. ผลักดันให้เกิดการเรียนการสอนแบบทั่วถึงอย่างจริงจัง ให้มีออนไลน์เป็นคอร์สแบบเต็มรูปแบบไปจนถึงปริญญาเอก
๒๒๑. สนับสนุนการเรียนการสอนที่หลากหลายระบบ
๒๒๒. มีการเรียนการสอนที่ทันสมัย
๒๒๓. พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันเทคโนโลยี ใช้ประโยชน์ได้จริง
๒๒๔. ส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนและพัฒนาด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้อย่างเหมาะสม
๒๒๕. มีความรอบรู้ด้านวิชาการ และพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น และโดดเด่น และแตกต่างที่สามารถดึงดูดผู้เรียนแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้
๒๒๖. เป็นผู้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ ในรูปแบบผลักดันให้ทันสมัย เพื่อเปิดโลกของการเรียนแบบใหม่ ๆ
๒๒๗. ควรส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน พัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและสังคม สนับสนุนอาจารย์และนิสิตให้มีศักยภาพสูง โดยไม่ยึดติดระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช่ระบบเส้นสายหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว
๒๒๘. ควรส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและทักษะแห่งอนาคตของนิสิต รวมถึงพัฒนาศักยภาพอาจารย์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๒๙. อยากให้มีนโยบายส่งเสริมให้เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ หรือเก่าที่ประสบความสำเร็จในวงวิชาชีพต่าง ๆ โดยไม่ยึดที่คนเดิม ๆ เพื่อให้ผู้ที่จบสาขานั้น ๆ แล้วไปทำงานจริง ได้มาเหมือนผู้ช่วยสอนในบางหัวข้อ เพราะจะทำให้นิสิตได้เรียนรู้ปัญหาในโลกการทำงานจริงควบคู่ไปกับการเรียนทฤษฎี เตรียมพร้อมวางตนให้เหมาะกับงาน
๒๓๐. ปรับปรุงขั้นตอนดำเนินงานหลักสูตรให้รวดเร็ว ลดความซับซ้อนและความยุ่งยากในบางขั้นตอนของการดำเนินงานหลักสูตร มีช่องทางหรือเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการดำเนินงานหลักสูตรและการเรียนการสอน ห้องเรียนควรมีอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย จัดหานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ AI ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สำหรับอาจารย์และนิสิต นอกจากนี้ไม่ควรให้ออกาสนิสิตมากไปจนนิสิตไม่รู้จักขอบเขตหรือกำหนดของเวลา เช่น การให้เวลาถอนรายวิชายาวนานเกินไป ควรมีขอบเขตของเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ นิสิตรู้จักวางแผนการเรียนของตนเอง ไม่มาตัดสินใจท้ายภาคเรียนหรือใกล้สอบปลายภาค

๒๓๑. ควรปรับปรุงกระบวนการด้านหลักสูตรให้มีความคล่องตัว และลดเส้นทางการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้รวดเร็ว เน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่า

๒๓๒. การมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านวิชาการ สนับสนุนเครื่องมือ วิธีศึกษา บ่มเพาะนิสัย อบรมคุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรมประเพณี ความกตัญญู รู้คุณค่าอาาจารย์ จะช่วยพัฒนาคน ให้เป็นพลเมืองของไทยได้อย่างดีเยี่ยม

๒๓๓. สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอนให้กับบุคลากรที่สอดคล้องกับพลวัตของโลก

๒๓๔. มุ่งเน้นประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

๒๓๕. ส่งเสริมงานวิชาการ งานการเรียน การสอน

๒๓๖. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการ สามารถนำวิชาการ การเรียนการสอนมาใช้เป็นจุดเน้นในการบริหารมหาวิทยาลัย

๒๓๗. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการสอน การสอบ การจัดทำหลักสูตร การประกันคุณภาพ เพื่อจะได้สังเกตเห็นถึงความรายละเอียดต่าง ๆ ที่บุคลากรทุกคนต้องทำ เพื่อจะได้เข้าใจบุคลากรมากขึ้น

๒๓๘. กำกับดูแลและพัฒนาระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การจัดการศึกษามีมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับสากล

๒๓๙. มีความชัดเจนในเรื่องระบบประเมินคุณภาพการศึกษา

๒๔๐. การเรียนการสอนควรมีครบองค์ ๔ กาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ในปัจจุบันช่องทางในการพัฒนาด้านสติปัญญามีมากขึ้น เช่น ช่องทางการเรียน รู้ผ่านอินเทอร์เน็ตต่าง ๆ แต่สิ่งที่ลดน้อยถอยลง คือ การพัฒนาทางด้านกายอารมณ์และสังคม จึงเรียนพิจารณาเพื่อเพิ่มเติม ในด้านดังกล่าว

๒๔๑. ควรพิจารณาเรื่องความร่วมมือกับสถานประกอบการมากขึ้น สถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่ไว้ใจได้ สถานศึกษาจึงเป็น Stakeholders ที่สำคัญของสถานประกอบการเช่นกัน การร่วมมือการแชร์ ข้อมูลบุคลากร องค์ความรู้ เครื่องมือเครื่องจักร จึงควรพิจารณา เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต บัณฑิต

๒๔๒. เป็นผู้ที่ยกระดับการให้บริการของมหาวิทยาลัยสู่ระดับสากล และพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อดึงดูดนิสิตต่างชาติเข้ามาเรียน

๒๔๓. เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสอนที่สร้างทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ และการใช้ AI ในการทำงาน มากกว่าการท่องจำเนื้อหาในตำรา

๒๔๔. เป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าด้านการศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อสังคมปัจจุบัน

๒๔๕. เป็นผู้มีความพร้อมที่พัฒนาทางวิชาการ และการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันเทคโนโลยี

๒๔๖. เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการพัฒนาด้านวิชาการ การเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร

๒๔๗. มีความเข้าใจธรรมชาติของสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่แต่ละหลักสูตร

๒๔๘. มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและมาตรฐานหลักสูตร

๒๔๙. มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเพื่อส่วนรวม

๒๕๐. มีความรู้ความสามารถบริหารงานด้านวิชาการ การเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

๒๕๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่พร้อมทำงานนอกเหนือจากเนื้อหาในตำราเรียน

๒๕๒. ส่งเสริมการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เน้นทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และ สนับสนุนหลักสูตรนานาชาติ รวมถึงการใช้ภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๕๓. สร้างสภาพแวดล้อมการศึกษาในมหาวิทยาลัยให้พร้อมสู่สากล การพัฒนาภาษาอังกฤษของนิสิต ในทุกระดับ

๒๕๔. เน้นการสอนด้วยภาษาอังกฤษมากขึ้น และทำวิชาการร่วมกับนานาชาติ

๒๕๕. ส่งเสริมการเรียน ๒ ภาษา ให้นิสิตทุกระดับ ทุกคณะ เพื่อการเป็นสากล

๒๕๖. สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ดี

๒๕๗. ยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษและทักษะสากลของนิสิตโดยเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษเป็น พื้นฐานการและต่อยอดเพิ่มเติมไปภาษาอื่น

๒๕๘. ส่งเสริม English proficiency โดยปรึกษากับคณะมนุษยศาสตร์ก่อน

๒๕๙. ไม่ใช่แค่การปรับปรุงหลักสูตรตามรอบปี แต่ต้องสามารถสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตให้มีทักษะพร้อมใช้งานทันที (Ready-to-work) มีสถิติการได้งานทำและเงินเดือน เริ่มต้นของบัณฑิตที่สูงขึ้นเป็นรูปธรรม

๒๖๐. มีความยืดหยุ่นในการเรียนให้เหมาะกับนิสิตในปัจจุบัน ควรให้คุณค่ากับอาจารย์ที่ทุ่มเทเพื่อการ เรียนการสอนให้เท่ากับอาจารย์ที่ทำวิจัยเด่น เพื่อให้อาจารย์ที่ทุ่มเทในการเรียนการสอนมีกำลังใจ ในวิชาศึกษา ทั่วไป พยายามให้มีทักษะรอบด้าน แต่วิธีสอนไม่ต้อบโจทย์วิชา

๒๖๑. เนื่องจากภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้าง รากฐานด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจแก่อาจารย์ บุคลากร โดยอยู่ ภายใต้อกรอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้อง

๒๖๒. ควรเน้นให้อาจารย์ให้ความสำคัญกับงานวิชาการและการเรียนการสอนเป็นหลัก เนื่องด้วย ภาพลักษณ์ยังคงเป็นมหาวิทยาลัยที่น่าจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่าการวิจัย หรือทำผลงานเช่นทุกวันนี้

๒๖๓. ให้ความสำคัญด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนเป็นหัวใจหลักของการบริหารงาน

๒๖๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนการสอนเป็นที่ ๑

๒๖๕. ควรให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนโดยเฉพาะนิสิตชั้นปริญญาตรีให้ไม่น้อยไปกว่าเรื่อง การ วิจัย เพราะทุกวันนี้เท่านักไปที่การวิจัยมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด ดูแลสภาพห้องเรียนอาคารเรียนให้อยู่ในสภาพ ที่ดี เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน (ห้องเรียน คร. ๒ สภาพทรุดโทรม ผู้บริหารเคยสำรวจหรือไม่)

๒๖๖. วิชาการและการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของมหาวิทยาลัย ควรสะท้อนให้เห็นทั้ง “คุณภาพ การศึกษา + ความทันสมัย + การตอบโจทย์อนาคต” ข้อเสนอควรมีทั้งระดับนโยบายและแนวปฏิบัติที่ทำได้จริง

๒๖๗. ควรผลักดันนโยบายเข้มงวดกับการสอนที่ห้ามมีเนื้อหาที่ผิด ห้ามใช้เวลาในการสอนอย่างไม่เต็ม เม็ดเต็มหน่วย และสนับสนุนให้เขียนตำราในวิชาที่สอนให้มีคุณภาพสูง ในส่วนของหลักสูตรควรสนับสนุนให้แต่ละ หลักสูตรได้มีตำแหน่งของนักวิชาการการศึกษา

๒๖๘. ควรมีการศึกษาทบทวนระบบการเรียนการสอนอย่างครบวงจร (การประชาสัมพันธ์ การรับเข้า โครงสร้างพื้นฐาน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศเฉพาะทาง การติดตามอาชีพบัณฑิต)

๒๖๙. (๑) การเปลี่ยนจาก "เน้นปริญญา" เป็น "เน้นสมรรถนะ" (Competency-Based) Micro-credentials: ขอย่อยเนื้อหาเป็นโมดูลสั้นๆ ที่เรียนจบแล้วได้ประกาศนียบัตรรับรองทักษะเฉพาะด้านทันที ไม่ต้องรอเรียนครบ

๔ ปีถึงจะทำงานได้ Skill Mapping: ทุกวิชาต้องระบุชัดเจนว่าเรียนจบแล้วจะได้ทักษะ (Hard/Soft Skills) อะไรที่ตลาดงานต้องการจริงๆ โดยอ้างอิงจากมาตรฐานสากล เช่น World Economic Forum

(๒) หลักสูตรแบบ "ไร้พรมแดนคณะ" (Interdisciplinary/Transdisciplinary) Cross-listed Courses: เปิดโอกาสให้นักศึกษาข้ามคณะมาเรียนวิชาเดียวกันได้ เช่น เด็กอักษรฯ เรียน Data Science หรือเด็กวิศวะ เรียน Business Design เพื่อสร้างบัณฑิตที่คิดแบบองค์รวม Double Degree / Major-Minor: สนับสนุนการควบสาขาที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันแต่เป็นเทรนด์อนาคต เช่น เกษตร + AI หรือ การแพทย์ + กฎหมายดิจิทัล

(๓) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Work-Integrated Learning: WIL) Co-op ๒.๐: ไม่ใช่แค่การฝึกงานตอนปีสุดท้าย แต่คือการดึงภาคเอกชนมา "ร่วมสอน" หรือทำโปรเจกต์แก้ปัญหาจริงของบริษัทตั้งแต่อยู่ในห้องเรียน Sandbox Curriculum: พื้นที่ทดลองหลักสูตรใหม่ที่ยังไม่ติดเกณฑ์มาตรฐานเดิมๆ เพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรมเกิดใหม่

(๔) การใช้เทคโนโลยี AI และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid & AI-Augmented) Adaptive Learning: ใช้ AI ช่วยวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของนิสิตแต่ละคน เพื่อปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับความเร็วในการเรียนรู้รายบุคคล (Personalized Learning) Flipped Classroom: เปลี่ยนคาบเรียนเป็นการอภิปรายและทำ Workshop ส่วนเนื้อหาทฤษฎีให้นักศึกษาผ่านระบบ Online มาก่อน เพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิสัมพันธ์ในห้อง

(๕) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Ecosystem) Credit Bank: ระบบธนาคารหน่วยกิตที่อนุญาตให้ "คนวัยทำงาน" หรือ "ศิษย์เก่า" กลับมาเรียนเพิ่ม (Reskill/Upskill) แล้วสะสมหน่วยกิตไว้เพื่อรับปริญญาใบที่สองหรือวุฒิปริญญาอื่นๆ ในอนาคต Degree on Demand: หลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามเทรนด์เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปทุก ๖-๑๒ เดือน ไม่ใช่ใช้เล่มหลักสูตรเดิมไปตลอด ๕ ปี

(๖) การวัดผลที่สะท้อนความเป็นจริง (Authentic Assessment) No More Paper Exams: ลดการสอบไล่ที่เน้นท่องจำ เปลี่ยนเป็นการประเมินจาก Portfolio, Project-based หรือการแก้โจทย์จำลอง (Simulations) เพื่อวัดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้

๒๗๐. การเรียนออนไลน์เก็บเกรด สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อขยายโอกาสให้เด็กที่อยู่ต่างจังหวัด

๒๗๑. เน้นที่การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

๒๗๒. มี Smart Room และรับ ปวส หรือต่อเนื่อง โดยสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

๒๗๓. ควรมองว่าภารกิจด้านการเรียนการสอน เป็นภารกิจหลัก เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาที่จะผลิตนิสิตนักศึกษา

๒๗๔. สนับสนุนและให้ความสำคัญด้านวิชาการและการเรียนการสอนเป็นพิเศษ

๒๗๕. เสริมหลักสูตรที่สอนทางด้านการหารายได้

๒๗๖. อธิการบดีควรมองเห็นนิสิตเรียนรู้ทันโลกและสังคม พร้อมเข้าใจระบบมหาวิทยาลัย ช่วยคณาจารย์ทำงานวิจัย และปรับหลักสูตรให้ทันสมัยและใช้งานได้จริง ส่งเสริมการเชื่อมโยงเรียนกับการวิจัย และสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสังคมและพัฒนาคณาจารย์ พร้อมสร้างเครือข่ายนานาชาติ ให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าอย่างมั่นคง

๒๗๗. ควรสนับสนุนให้ศูนย์สัตว์ทดลองเป็น แหล่งเรียนรู้บูรณาการ สำหรับนิสิตในสาขาสัตวแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ เกษษศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยอธิการบดีพึงส่งเสริมการ

พัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมหลักจริยธรรมการใช้สัตว์ทดลอง (หลัก 3Rs: Replacement, Reduction, Refinement) และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางเลือก เช่น การจำลองคอมพิวเตอร์ (in silico) และการทดสอบในหลอดแก้ว (in vitro) เพื่อลดการใช้สัตว์ทดลองโดยไม่จำเป็น

๒๗๘. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบการเรียนการสอนที่วิทยาเขตห่างไกลถึงคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากมีนิสิตจบสามปีครึ่งเป็นจำนวนมาก มหาศาล

๒๗๙. การจัดทำหลักสูตรไม่ได้เสร็จสิ้นที่การจัดทำเล่มหลักสูตร ทำไมส่วนกลางจึงไม่ปรับแก้ไขได้เลย เพราะส่วนใหญ่ตรวจให้ตรงตามรูปแบบของหลักสูตร และได้ขอไฟล์หลักสูตรเป็นรูปแบบ CD ควรเปลี่ยนแปลงเป็นส่ง Email จะดีกว่า หลังจากได้เสนอหลักสูตรแล้วจะต้องผ่านกระบวนการ และผ่านที่ประชุม หลายขั้นตอน หลังจากผ่านที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยก็ยังไม่เสร็จสิ้น ทั้ง ๆ ที่หลักสูตรได้จัดพิมพ์แล้ว แต่ส่วนกลางยังคงมีแก้ไขมากมายจนเกือบจะไม่ทันเปิดรับนิสิตในปีการศึกษานั้น ๆ

๒๘๐. อยากให้ปลดล็อคทำหลักสูตรใหม่ให้มันง่าย สะดวก ไร ทุกวันนี้นั้นมหาวิทยาลัยอื่นเขามีหลักสูตรดี และทันสมัยมากมาย แต่มหาวิทยาลัยของเราอยากมาให้การขอเปิดหลักสูตร หรือปรับปรุงหลักสูตร หลาย ๆ ท่าน ไม่อยากเสียแรงทำ เพราะทำไปก็ไม่ผ่าน ผ่านยาก เสียแรงเปล่า ๆ สมัยนี้ปลาไวกินปลาซ่า ถ้าไม่ปรับตอนนี้ ผู้เขา ไม่ได้แน่

๒๘๑. ลดขั้นตอนการขอปรับปรุงรายวิชา และมีแพลตฟอร์มการเสนอขอปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อลดข้อผิดพลาดเรื่องรูปแบบ

๒๘๒. หลักสูตรมากเกินไป ควรปิดหลักสูตรที่มีนิสิตน้อยย้อนหลัง ๔ ปี เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด อย่างคุ้มค่า ควรเน้นปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยมากกว่าขอเปิดหลักสูตรใหม่แต่แฝงชื่อเดิมมาแย่งนิสิตกันเอง

๒๘๓. ในโลกอนาคตที่จะมีการ Disruption จาก AI หรือ เทคโนโลยีอื่นๆมากมาย การสอนบางคณะ อาจจะไม่ตอบโจทย์โลกอนาคต ท่านวางแผนในการจัดการรูปแบบหลักสูตรอย่างไร

๒๘๔. อยากให้เน้นคุณภาพในการเรียน เช่น ไม่ให้หมู่เรียนใหญ่เกินไป

๒๘๕. ให้ความสำคัญกับศาสตร์ทุกแขนงของมหาวิทยาลัย มีใช่เพียงทางการแพทย์ที่เปิดใหม่

๒๘๖. มีความเป็นระบบและชัดเจน

๒๘๗. มีการติดตามข้อมูล วิเคราะห์คู่แข่ง หรือ คู่แข่งในอนาคตของมหาวิทยาลัยฯ เช่น จุฬาลงกรณ์ฯ มีการจัดตั้งคณะเกษตร ขึ้น จะส่งผลอย่างไรกับทิศทางการเรียนการสอนของ มก. และมีกลยุทธ์ที่จะทำให้ได้เปรียบ คู่แข่งได้หรือไม่ อย่างไร

๒๘๘. อยากมีการจัดการเรียนการสอนให้แบบไม่กดดันนิสิตเกินไป มีกิจกรรมเข้ามาเยอะ เพื่อจะได้ฝึกเข้าร่วมกับสังคม

๒๘๙. Rubric ด้านวิชาการและการเรียนการสอน (Learner-Centered & Societal Impact - ยุค AI) เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และวัดผลที่ขยายไปสู่เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และความสุข คุณภาพการเรียนการสอน ไม่ได้วัดที่ “สอนดีแค่ไหน” แต่ที่ “ชีวิตผู้เรียนและสังคมดีขึ้นเพียงใด”

๒๙๐. การจัดการด้านความเด่นของนิสิตเพื่อทำงานในระบบได้อย่างมีคุณภาพ เช่น นิสิตสามารถ ออกแบบผลิตภัณฑ์ได้อย่างดี หรือถ้าให้เปรียบเทียบคือ นิสิตที่จบด้านการเขียนโปรแกรม จบแล้วทำโปรแกรม ตามที่บริษัทต้องการให้ส่งให้ลูกค้าได้ทันที ได้ผลลัพธ์ที่ดี แต่สำหรับนิสิตคณะใด ๆ Highlight คืออะไร และการจัดการเรียนการสอน วิชา ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ อุปกรณ์ ต้องทันสมัยกับ เอกชน ที่นิสิตจะต้องไปทำงาน

บางครั้งเครื่องมือของมหาวิทยาลัยค่อนข้างเก่า และไม่มีในตลาดที่เอกชนใช้ในปัจจุบัน หลักสูตร หรือวิชาที่เรียน ต้องสอดคล้องกับปัจจุบัน หรือก้าวหน้าไปในอนาคตในบางส่วน

๒๙๑. เน้นบูรณาการศาสตร์ความรู้หลากหลาย ปิดหลักสูตรที่ไม่มีคนเรียน

๒๙๒. เกษตรศาสตร์โดนหลายมหาวิทยาลัยแข่งไปแล้ว ความโดดเด่น ลดลง ควรทำให้มหาวิทยาลัยโดดเด่นจากคณะวิชาหรือสำนักฯ ต้องสร้างความศรัทธาจากอาจารย์ผู้สอน นิสิต

นิสิต

๑. เพิ่มโอกาสในการดึงดูดทุนวิจัยและนิสิตต่างชาติ (๒)

๒. ยืดนิสิตเป็นศูนย์กลาง (๒)

๓. มุ่งเน้นผลประโยชน์ของนิสิตเป็นที่ตั้ง มีมุมมองที่กว้างเปิดรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ

๔. ให้ความสำคัญกับจิตใจและความสุขของนิสิต และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๕. ส่งเสริมการฝึกอบรม (ให้ทุน) เพื่อการศึกษาต่อหลังปริญญา หลักสูตรระยะสั้น/ยาว นอกเวลาทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของโลก เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ การคิดวิเคราะห์ และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้มีความสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

๖. ผลักดันให้ทุกคณะมีความพร้อมในการรองรับนิสิตต่างชาติ ส่วนกลางอาจสนับสนุนงบประมาณให้แต่ละคณะเพื่อให้ทุนการศึกษาสำหรับรับนิสิตต่างชาติ

๗. เพิ่มจำนวนทุนเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษาให้กับนิสิตไทย เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาให้คนไทย

๘. สนับสนุนงบประมาณ เพิ่มช่องทางให้นิสิตสามารถแสดงความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น

๙. ผลักดันให้เกิดจำนวนนิสิต ป.เอก มากยิ่งขึ้น เพื่อสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยวิจัย ผลักดันให้หลักสูตรต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินมาตรฐานผ่านระดับนานาชาติ สร้างวิชาและหลักสูตรต่าง ๆ ให้เป็นระดับนานาชาติ สอดคล้อง Global University การเพิ่มจำนวนนิสิตต่างชาติให้มีสัดส่วนมากยิ่งขึ้น

๑๐. สร้างนิสิตที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการเรียนและฝึกปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สร้างหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้ง Up skill/Reskill รวมถึงการเก็บหน่วยกิตต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ผู้เรียนในการได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

๑๑. มุ่งเน้นให้มีกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้นอกห้องเรียน นอกตำรามากขึ้น เพื่อให้นิสิตมีทักษะด้านต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตทั้งระหว่างเรียนและหลังจบการศึกษา ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้

๑๒. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่ช่วยส่งเสริมให้นิสิตสามารถนำไปประกอบอาชีพหรือดำรงชีพได้ รวมถึงการพิจารณา Work Load อย่างใส่ใจและเหมาะสมในทุกภาคส่วน

๑๓. พัฒนารายวิชา AI-assisted learning เพิ่มสัดส่วนรายวิชา industry project

๑๔. เน้นวิชาการเข้มแข็ง และสามารถบูรณาการให้นิสิตจบไปพร้อมทำงานทันที

๑๕. ควรให้อิสระนิสิตในการลงทะเบียน นิสิตที่เพิ่งออกจากบ้านมา เขาควรฝึกบริหารชีวิตตัวเองบางคนทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ควรยืดหยุ่นให้เขา

๑๖. สนับสนุนมีการจัดงานนำเสนอผลงานวิชาการที่ให้นิสิตและบุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถสมัครได้ฟรีถ้าอยากนำเสนอผลงาน และให้บุคคลภายนอกเข้าฟรี เพิ่มโอกาสฝึกให้เด็กสามารถนำเสนอผลงานต่อคนทั่วไปเข้าใจได้ และเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของมก อาจแบ่งเป็นระดับปริญญาที่ไม่แบ่งแยกคณะ สาขาจัดรวมงานเดียวกันแล้วแบ่งหมวดหมู่แยกเอาทีหลัง เปิดโอกาสให้นิสิตเรียนรู้ต่างสาขา

๑๗. ควรเน้นให้นิสิตได้เรียนตามความเชี่ยวชาญสาขาเพื่อให้ออกไปปฏิบัติงานได้จริง เพิ่มหน่วยกิตวิชาเฉพาะสาขา และลดหน่วยกิต วิชา Gen Ed ที่ทำให้เด็กเหมือน ๆ กันแล้วทำงานจริงสู้มหาวิทยาลัยอื่นไม่ได้

๑๘. เสนอให้ลดหน่วยกิตวิชาการศึกษาทั่วไปลงบ้าง เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้ในสาขาวิชาที่ตนตั้งใจจะมาเรียนจริง ๆ ไม่ใช่ต้องไปลงเรียนวิชาทั่ว ๆ ไปที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่นิสิตจะต้องจบมาทำงาน

๑๙. เพิ่มทักษะด้าน AI ให้นิสิต

๒๐. พัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้ตอบโจทย์อนาคต

๒๑. ให้ความรู้นิสิต

๒๒. อาจจะให้ข้อมูลในส่วนนี้ได้ไม่มาก เนื่องจากไม่ค่อยเกี่ยวข้อง แต่ในมุมมองที่มีนิสิตฝึกงาน (ฝึกงานเก็บชั่วโมง กรณี "ได้รับทุนการศึกษา") มาฝึกปฏิบัติงานด้วยนั้น พบว่า นิสิตฝึกงานชอนกันอย่างน้อย ๒ ที่ ในเทอมเดียว และนิสิตยังต้องทำวิจัยในเทอมดังกล่าวอีก ดังนั้น นิสิตแทบจะไม่มีเวลาได้พักผ่อน และยังต้องบริหารจัดการเวลาทำหลาย ๆ อย่างในเวลาที่ย่ำกัด ทำให้นิสิตไม่พร้อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่อย่างที่ควร ปัญหานี้ไม่มั่นใจว่าส่วนงานใดที่เกี่ยวข้องบ้าง แต่อยากให้รับทราบปัญหาและมีการพิจารณาการดูแลนิสิตในกรณีแบบนี้ด้วย

๒๓. มีแนวทางการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่นิสิต ไม่ใช่เอาหลักเกณฑ์การเข้าเรียนร้อยละ ๘๐ มาเป็นเกณฑ์ตัดสินการให้เกรด โดยเฉพาะหลักสูตรปริญญาเอก ปริญญาโท ที่ใช้เกณฑ์การเข้าเรียนในวิชาสัมมนาเป็นการตัดสินเกรดนิสิตมากกว่าการที่นิสิตได้ทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยไปทำวิจัยในต่างประเทศ

อื่น ๆ

๑. มีตำแหน่งทางวิชาการ (๑๒)

๒. ลดภาระงานเอกสาร (๘)

๓. ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ และเข้าใจบริบทของงานด้านการศึกษาในยุคใหม่ (๒)

๔. มีตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมและมีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนระดับมหาวิทยาลัย (๒)

๕. การนำพหุองค์รสู่นานาชาติ (๓)

๖. เป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่ทันสมัย ยุค AI (๒)

๗. ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และสามารถสร้างหลักสูตรในเทียบเท่าในระดับนานาชาติ

๘. มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

๙. ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น อย่างมีกรอบ และนอกกรอบ โดยนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน และอนาคตมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๑๐. มีตำแหน่งทางวิชาการ มีประสบการณ์การสอนเป็นที่ประจักษ์ มีวิสัยทัศน์ปรับให้เข้ากับยุคสมัย ถ้าเคยเป็นผู้บริหารฝ่ายวิชาการมาก่อนจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

๑๑. มีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสะท้อนความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีประสบการณ์ในระบบอุดมศึกษา และเข้าใจภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง มีความรู้ความเข้าใจการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะ AUN-QA เพื่อสามารถกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์คุณภาพหลักสูตร และผลักดันมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้แข่งขันได้ในระดับสากล มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบ Sandbox เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถออกแบบ หลักสูตรที่ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานได้มากขึ้น

๑๒. มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพร้อมที่จะนำมหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ระดับนานาชาติที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

๑๓. มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำและทุ่มเทความเข้าใจบทบาทของ มหาวิทยาลัย

๑๔. สมควรเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพื่อจะได้สร้างความน่าเชื่อถือกับหน่วยงานภายนอกและสู่ ระดับสากล

๑๕. ควร มีตำแหน่งทางวิชาการ มีผลงานการเขียนตำรา

๑๖. ควร มีประสบการณ์การสอนและมีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ

๑๗. ควร มีตำแหน่งวิชาการ เพราะอธิการบดีคือภาพลักษณ์องค์กร

๑๘. ควร มีตำแหน่งทางวิชาการจะแสดงให้เห็นศักยภาพเบื้องต้นได้ อธิการบดีต้องสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาการแก่นิสิตและเน้นการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ แนวคิดใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ คนรุ่นใหม่ ๆ เสนอความคิดเห็นและร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยไปพร้อม ๆ กัน

๑๙. ควร มีตำแหน่งทางวิชาการ มีแนวคิดการลงทุนด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนให้ทันโลกปัจจุบัน

๒๐. มีตำแหน่งวิชาการและมีชั่วโมงสอน

๒๑. มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และการสอนในระดับสากล

๒๒. มีตำแหน่งวิชาการ นำพามหาวิทยาลัยสู่สากล

๒๓. มีตำแหน่งทางวิชาการ มีผลประเมินการสอนจากนิสิตในระดับดี

๒๔. ควร มีตำแหน่งวิชาการ อธิการบดีที่ไม่มีตำแหน่งไม่ทราบว่าได้เคยประเมินการสอนหรือไม่

๒๕. ผู้บริหารระดับสูงควรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี (เนื่องจาก มก. มี ผู้บริหารระดับสูงที่เป็น อ.ดร. แต่บังคับให้พนักงานสายวิชาการต้องมีตำแหน่งวิชาการ มาเป็นเวลานานมาก ๆ ผู้บริหารที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการย่อมไม่เข้าใจอาจารย์ที่ต้องทำตำแหน่งวิชาการอย่างแท้จริง)

๒๖. อธิการบดีควรเป็นต้นแบบในการทำผลงานทางวิชาการและส่งเสริมสนับสนุนคณาจารย์ให้เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการแต่ต้องกำชับว่าต้องเอาใจใส่การเรียนการสอนเพราะเป็นพันธกิจหลักของอาจารย์

๒๗. ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย รองศาสตราจารย์ และต้องมี ผลงานตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเป็นกรรมการองค์การวิชาการและ วิชาชีพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีเครือข่ายทางวิชาการระดับนานาชาติ ต้องมีรายวิชาสอนอย่างน้อย ๑ รายวิชา มีผลงานเช่น เอกสารคำสอน ตำรา หนังสือที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอน เคยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลักนิสิตระดับปริญญาอย่างต่อเนื่อง สามารถสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษภายใต้พหุลักษณะ ทางสังคมได้เป็นอย่างดี มีความสง่างามทางวิชาการ ไม่เคยเกี่ยวข้องกับกรณีการโจรกรรมทางวิชาการ จริยธรรม การวิจัย

๒๘. ควรจบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อจะได้มีความเข้าใจในเรื่องของวิชาการและงานวิจัยซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา และสามารถนำปามาหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและเป็นสากล

๒๙. มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบโจทย์โลกอนาคต

๓๐. ควรมีประสบการณ์การเรียนการสอน อย่างน้อย ๑๐ ปี ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีบทความตำรา ถ้ามีประสบการณ์ในการทำบทเรียน Electronic ยิ่งดี ควรมีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารวิชาการอย่างน้อยหัวหน้าภาควิชา

๓๑. ควรมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถริเริ่มการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

๓๒. อธิการบดีเป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในทางวิชาการ ดังนั้นด้านวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์ของมหาวิทยาลัย หรือเป็นผู้ที่สามารถคัดเลือกทีมบริหารที่มีความสามารถในการบริหารวิชาการและการเรียนการสอนได้อย่างโดดเด่น เพื่อรักษา พัฒนา และสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะของเกษตรศาสตร์ และสามารถวิสัยทัศน์ในการวางรากฐานการเรียนการสอนแบบพลิกโฉมให้กับมหาวิทยาลัย เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในเชิงวิชาการ วิชาชีพ และมีทักษะทางสังคมสูง เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต อธิการบดีต้องการ Reorganize องค์กรให้กะทัดรัด ควรยุบคณะที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อสร้างความโดดเด่นด้านวิชาการและสามารถสร้างหลักสูตรบูรณาการให้เกิดขึ้นจริงได้

๓๓. ผู้นำควรเป็นผู้มีประสบการณ์สอนและบริหารหลักสูตร จะทำให้เข้าใจกลไกการประกันคุณภาพหลักสูตร ควรดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ไม่มีช่องว่างของความต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาที่ถูก กัดดัน/เร่งรัด/เรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขณะที่ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการระดับสูงไม่ตกอยู่ในกฎเกณฑ์เหล่านี้ เพราะมันไม่ยุติธรรม

๓๔. แสดงออกถึงความเป็น Academic Smart และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการอย่างสากล

๓๕. ต้องรู้จักจริง เก่งทั้งบริหารและวิชาการ การเรียนการสอน ทันโลกทันกระแส ควรมีตำแหน่งทางวิชาการที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

๓๖. มีประสบการณ์และมีแนวคิดที่ทันสมัย

๓๗. ส่งเสริมงานการวิจัยให้มากขึ้นเน้นความเป็นเกษตร ขยายการบริการสู่ชุมชน

๓๘. ควรมีผลงานด้านวิชาการ

๓๙. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านวิชาการ

๔๐. เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับในสังคม

๔๑. พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและการเรียนการสอน

๔๒. เป็นเลิศ

๔๓. พิจารณาจากความเลิศด้านวิชาการ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เน้นความเป็นสากล

๔๔. ลุ่มลึกทางวิชาการ เข้าใจภาพรวมของทุกศาสตร์ในขอบข่ายของ มก. และก้าวทันพลวัตของระบบการศึกษา

๔๕. ควรมีความเข้มแข็งทางวิชาการในสาขาของตัวเอง

๔๖. มีความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการในระดับสูง
๔๗. มีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอน และมีผลงานทางด้านงานวิชาการด้วย
๔๘. ควรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือมีทีมงานที่ดี
๔๙. มีความรู้และเข้าใจอาจารย์ทุกๆท่านสำหรับการสอน และพร้อมที่จะเรียนรู้ความคิดด้านใหม่ ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร
๕๐. มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาวิชาการ และสามารถจัดการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง การพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕๑. ควรมีประสบการณ์มากกว่า ๑๕ ปี
๕๒. มีความเข้าใจหลักการอุดมการศึกษา ยอมรับความสำคัญทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถบริหารงานให้เกิดความเป็นเลิศตามแผนยุทธศาสตร์
๕๓. ควรมีความเข้าใจระบบอุดมศึกษา และสามารถสนับสนุนให้คณาจารย์และหน่วยงานทางวิชาการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา งานวิจัยได้อย่างเต็มศักยภาพ
๕๔. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันของบริบทโลกและสังคมไทย ที่ส่งผลกระทบต่อระบบงานวิชาการและ ระบบการเรียนการสอน และมีระบบประเมินที่สะท้อนผลลัพธ์การผลิตบัณฑิตที่แท้จริง
๕๕. เข้าใจธรรมชาติของความหลากหลายในพหุสาขาของคณะต่างๆ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานใน มหาวิทยาลัยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรของตนตามธรรมชาติที่แตกต่างได้ โดยสามารถยืดหยุ่นใน ระเบียบแต่มุ่งมั่นในเป้าหมายเชิงนโยบาย
๕๖. มีผลงานเชิงประจักษ์ทั้งการวิจัยและการเรียนการสอนที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งระดับสากล
๕๗. มีผลงานเชิงวิชาการเป็นที่ประจักษ์ และมีแนวคิดพัฒนาวิชาการอย่างสร้างสรรค์
๕๘. มีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับ และมีความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย
๕๙. ด้านวิชาการและการเรียนการสอนต้องรู้จริง สอนเป็น กระตุ้นความคิดได้ และพัฒนาผู้เรียนไปสู่ สากลได้
๖๐. มีองค์ความรู้ทางวิชาการและการเรียนการสอน
๖๑. มีมุมมองด้านวิชาการ ผลักดันให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาการได้
๖๒. ให้การสนับสนุนอาจารย์ บุคลากร นิสิต ที่มีความสามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าทางวิชาการ
๖๓. อยากให้มีการสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนได้พัฒนาตนเองการเรียนการสอนที่ทันสมัย รวมถึงสื่อการ เรียนที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น
๖๔. เพิ่มการสนับสนุนการเขียนตำรา
๖๕. มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการเรียนการสอนของนิสิตและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๖๖. สนับสนุนการทำโปรเจกต์วิจัยร่วมกันระหว่างคณะ
๖๗. สามารถส่งเสริมด้านวิชาการและการเรียนการสอนให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ โดยไม่คำนึงถึงผลงานทางวิชาการของตัวเองมากกว่าส่วนรวม
๖๘. เปิดกว้างต่อความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ

๖๙. สนับสนุนความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น
๗๐. เป็นผู้มีความพร้อมเปิดโลกการเรียนรู้สำหรับนานาชาติได้กว้างขวาง
๗๑. การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล และเทคโนโลยีด้านวิชาการและการเรียนรู้
๗๒. ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมด้านวิชาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๗๓. มีทัศนคติ เปิดกว้างทางด้านการศึกษาที่ทันสมัย ตอบโจทย์ วิเคราะห์ เทรนด์ด้านการศึกษาในอนาคต
๗๔. มีความสามารถในการตัดสินใจและมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและพัฒนากการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้อุตสาหกรรม และพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม
๗๕. นำจุดเด่นของมหาวิทยาลัยมาเป็นตัวนำในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ลดภาระงานเอกสารของอาจารย์ลง เพื่อให้มีเวลาในการเรียนการสอนมากขึ้น
๗๖. ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนโดยพัฒนาทักษะการสอนของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพและไม่สร้างภาระเกินจำเป็น มีการบริหารจัดการด้านวิชาการอย่างคล่องตัว โดยลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในการอนุมัติหลักสูตรและรายวิชา
๗๗. ควรเป็นผู้นำที่ยกระดับการศึกษาให้ทันสมัย เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน และเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและพร้อมต่อโลกอนาคต
๗๘. ควรเป็นผู้ที่มีความรู้เข้ามาจัดการและบริหารอย่างยิ่ง ชื่อก็บอกว่ามหาวิทยาลัย ดังนั้นการเรียนการสอนและเรื่องวิชาการ ต้องมาอันดับ ๑ ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างหาที่สุดมิได้ เพราะหากมหาวิทยาลัยไม่มีนิสิตหรือคนเรียน มันก็แค่สถานที่หนึ่งเท่านั้น เพราะปัจจัยอยู่ที่นิสิต หากมีการบริการและการจัดการด้านวิชาการและการเรียนสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ดังนั้นคนที่เข้ามาเป็นอธิการบดีต้องมีภาพชัด มองภาพออกแล้วว่าต้องปรับหรือเปลี่ยนไปในทิศทางไหน เพราะแต่ละคนที่มาเป็นผู้สมัครก็จะล้วนแล้วแต่จบหรือทำงานในมหาวิทยาลัย เป็น ๑๐ ปี ดังนั้น ควรจะจินตภาพและจินตนาการถึงการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงให้ทันสมัยมหาวิทยาลัยอื่น อยู่ยาวนานก็ควรจะได้แก่กัน
๗๙. สนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านงบประมาณ และเวลา
๘๐. ให้อาจารย์มีเวลาทุ่มเทกับการสอนและการทำวิจัยอย่างเต็มที่
๘๑. สนับสนุนระบบงานเบื้องหลังให้มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้อาจารย์และนิสิตทำงานได้สะดวกขึ้น
๘๒. ควรส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ ส่งเสริมหลักสูตรให้ทันสมัยและมีความเป็นสากล เพื่อรองรับมาตรฐานหลักสูตรต่างๆ โดยส่วนกลางควรต้องสนับสนุน
๘๓. ควรมีนโยบายแยกบทบาทอาจารย์กับงานธุรการอย่างชัดเจน จัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เพียงพอ เพื่อให้อาจารย์มุ่งเน้นการสอนและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องมานั่งทำเอกสาร งานประกันคุณภาพ หรือกรอกข้อมูลระบบต่าง ๆ ด้วยตนเอง
๘๔. ลดงานเอกสารเกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพิ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับนิสิต ต้องกล้าตัดสาขาวิชาและวิชาที่ล้าสมัย เพิ่มวิชาที่เป็นประโยชน์ ลดความสำคัญของการทำตามเกณฑ์จัด Ranking ของต่างประเทศ ต้องยอมรับว่าไม่ได้ประโยชน์ทั้งหมด เลือกทำที่ประโยชน์ลงไปถึงนิสิต
๘๕. ลดงานด้านเอกสารที่ต้องจัดทำส่งหน่วยงานต่างๆ อาจมีระบบที่สามารถใส่ข้อมูลสำคัญ ทำเป็นเอกสารที่ต้องส่งให้กระทรวงได้ เพื่อลดเวลาในการทำเอกสารเหล่านี้ให้กับผู้สอน พัฒนาอาจารย์ให้เชี่ยวชาญด้านการสอน การวิจัย บริการวิชาการ ให้มีเวลาเพื่อพัฒนาตนเองแทนการทำเอกสารที่มากเกินไป

๘๖. ลดภาระงานด้านเอกสาร เช่น งานประกันคุณภาพการศึกษา สร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยลดภาระอาจารย์ในการทำงานเอกสาร เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการทำงานวิชาการมากขึ้น

๘๗. ส่งเสริมงานสอน ลดภาระงานเอกสาร

๘๘. เสนอพิจารณาการลดโหลดทั้งอาจารย์และนิสิตตามแนวทางของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน <https://www.facebook.com/share/17sogak7s1/>

๘๙. โหลดเพิ่มมากขึ้นทุกที่ จากการลดคะแนนของการสอน ให้ค่าการบริหารมากเกินไป ทั้งที่ผู้บริหารทุกตำแหน่งแค่ออกความเห็น แล้วส่งงานต่อ ผู้ทำงานจริงกลับไม่ได้ค่าอะไรเลย

๙๐. ในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยากเห็นกระบวนการทำงานด้านวิชาการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนและเปิดกว้างสำหรับวิธีการ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างจากในปัจจุบัน

๙๑. รับฟังเสียงสะท้อนจากผู้สอนและผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการต้องทำงาน/รับผิดชอบงานเอกสารที่มากเกินไปเป็นประจำ และคืนอาจารย์ให้นิสิต

๙๒. กำหนดเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

๙๓. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยนมหาวิทยาลัยไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน

๙๔. สานต่อแนวทางบริหารด้านวิชาการเดิม คิดริเริ่มเพิ่มเติมสิ่งใหม่ โดยยึดประโยชน์แก่ผู้เรียนและมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ มีรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการที่เข้าใจงานด้านนี้เป็นอย่างดี ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเด็ดขาด ไม่ถูกชี้นำด้วยปัจจัยหรือบุคคลรอบข้างได้ง่าย ทำงานเข้ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักบริหารการศึกษาได้อย่างกลมกลืน

๙๕. ควรเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้กำกับดูแลหลักสูตร มาเป็น "ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator)" ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์ การเรียนรู้เชิงรุกและใช้เทคโนโลยีนำ การเรียนรู้เชิงรุกและใช้เทคโนโลยีนำ

๙๖. หากมุ่งมั่นให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คือผู้สร้างศาสตร์แห่งแผ่นดิน ควรพัฒนาผู้ผลิตต้นน้ำ (เกษตรกร) ให้มีรายได้ดี เป็นอาชีพที่เป็นหลักของประเทศได้อย่างแท้จริง ไม่ใช่อาชีพที่ต้องได้รับการอุดหนุนประกันราคา ตลอดเวลา

๙๗. มีมุมมองด้านการศึกษาแบบสมัยใหม่ เข้าใจการตลาด

๙๘. เพิ่มเงินค่าใบประกอบโรคศิลปะสาขาตามกฎหมายให้ครอบคลุม

๙๙. นวัตกรรมและ AI

๑๐๐. ก้าวทันเทคโนโลยี

๑๐๑. มีนโยบายใช้ระบบดิจิทัลเข้ามาช่วยงานธุรการ

๑๐๒. ทันสมัย ก้าวหน้า ทันโลก

๑๐๓. สนับสนุนบุคลากรอย่างเท่าเทียม

๑๐๔. ระบบการลงทะเบียนในระบบ my KU เป็นระบบที่มีบั๊กมาก ควรมีการปรับปรุง เลยกเปลี่ยนไปใช้ระบบที่มีเสถียรภาพกว่านี้ ระบบนี้เป็นภาระกับผู้ใช้งานไม่ว่าจะเป็นทางนิสิตและอาจารย์ เนื่องจากระบบ My KU เป็นระบบที่มาจาก KU ISEA เดิม ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าเป็นระบบที่ไม่มีเสถียรภาพแม้จะเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น My KU ระบบนั้นก็ยังมีประสิทธิภาพเช่นเดิม

๑๐๕. เป็นอาจารย์ และมีมุมมองในการยกระดับมาตรฐานทางวิชาการ

๑๐๖. นำผลงานวิจัยไปสู่ระดับสากล
๑๐๗. นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล
๑๐๘. การวิจัยที่ไม่ใช่แค่ขั้นหึ่งแต่ต้องสามารถนำไปต่อยอด
๑๐๙. ผลักดันเรื่องงานวิจัยในหลาย ๆ ด้าน
๑๑๐. ส่งเสริมอาจารย์สายการสอนให้รับผิดชอบในการสอน โดยมีการกำกับติดตาม
๑๑๑. มีสายสอน
๑๑๒. การสนับสนุนและให้ความร่วมมือระหว่างคณะ
๑๑๓. ควรมีประสบการณ์ชั่วโมงด้านการสอนที่สูง เพื่อมีความเข้าใจบริบทและพฤติกรรมผู้เรียนยุคใหม่
๑๑๔. สอนเข้าใจอธิบายเก่ง ปฏิบัติได้จริงมีประสบการณ์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์
๑๑๕. ผลักดันความเข้มแข็งและความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย การรองรับสังคมผู้สูงอายุ
๑๑๖. มีอุทยานการแพทย์ช่วยสร้างชื่อให้มหาวิทยาลัย ถ้ามีการผนวกเข้ากับเกษตร จะ Strong มากขึ้น
๑๑๗. มีการเชื่อมโยงศาสตร์ต่าง ๆ สร้างจุดแข็งให้มหาวิทยาลัย
๑๑๘. จำนวนนิสิตลดลง อันดับโลกตกต่ำลงจากแต่ก่อนมาก หลายหลักสูตรมีศักยภาพในการรับนิสิตเพิ่มเติมและเป็นที่ต้องการของตลาดควรเปิดให้รับได้
๑๑๙. อยากให้มีการพิจารณาตำแหน่งสำหรับสาขาที่มีภาระงานสอนจริง การเพิ่มตำแหน่งควรพิจารณาตลาดว่านิสิตสนใจสาขาใด
๑๒๐. ควรมีการเปิดตำแหน่งอาจารย์วุฒิปริญญาโทในบางสาขาที่ยังเป็นที่นิยม แต่ขาดแคลนวุฒิปริญญาเอก เช่น นิติศาสตร์
๑๒๑. การถ่ายทอดวิชาการสู่ภายนอก
๑๒๒. ส่งเสริมการปรับปรุงอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนิสิตและบุคลากร
๑๒๓. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด
๑๒๔. ส่งเสริมจุดแข็ง ลดจุดด้อย หน่วยงานบางหน่วยเปิดหลักสูตรที่ไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์ สนองความต้องการของผู้บริหารหรือเป็นช่องทางหาประโยชน์ บริหารจัดการคณะวิชาที่มีความสอดคล้องให้สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ ๔ วิทยาเขต ถ้าจัดการได้ดีจะเป็นคณะวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดในประเทศ
๑๒๕. สนับสนุนการทำงานปกติ และแก้ไขปัญหาที่เข้ามาจากภายนอก
๑๒๖. ไม่อยากให้นั้นปริมาณ แต่เน้นโอกาสความเท่าเทียมกันและครอบคลุมมาตรฐานทางวิชาชีพ และมีอัตลักษณ์ของตนอย่างชัดเจน ความเป็นนานาชาติ ผู้บริหารเข้าใจการบริหารโครงการพิเศษ แต่ไม่ควรเกาะติดตำแหน่งจนไม่มีวันเกษียณอายุ ไม่อยากให้ทำงานจนตาย
๑๒๗. ภาคพิเศษเป็นรายได้สำคัญของมหาวิทยาลัย แต่ไม่สามารถสอนช่วงเช้าได้ จัดตารางสอนแทบไม่ได้เลย ทั้งๆ ที่ห้องว่างอยู่ เงินท่านก็ให้หา ความสะดวกท่านก็ไม่ให้ ทำงานยากมาก
๑๒๘. กลุ่มผู้บริหาร ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดี หากไม่มีชั่วโมงสอน อยากให้กำหนดให้อยู่จุดที่ชัดเจน เช่น ห้องทำงาน จนกว่าจะหมดเวลางาน เนื่องจากวิทยาเขตกำแพงแสน ผู้มีอำนาจลงนาม ตามตัวยากมาก

๑๒๙. เปลี่ยนจากการตั้งคำถามว่า "มหาวิทยาลัยจะสอนอะไร?" ไปเป็น "มหาวิทยาลัยจะสร้างผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับอนาคตได้อย่างไร?"

๑๓๐. มีคำตอบแทนให้แก่ฝ่ายสนับสนุนบ้าง

๑๓๑. มีการสอนนิสิตเสมอ รับผิดชอบหลายหลักสูตร

๑๓๒. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่

๑๓๓. ระบบประกันคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ แต่ขาดกระบวนการสนับสนุนและการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรวิ่งตาม มีข้อเสนอแนะดังนี้ (๑) ระบบ AUNQA หรือ EdPEX ที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการทำแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน ควรจัดระดับการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นให้กับ ประธานหลักสูตรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร หัวหน้าส่วนงาน เข้าถึงได้ (๒) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงผลักดันอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากภาระงานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติแล้ว ควรกำหนดให้มีภาระงานตามกลยุทธ์ (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) ด้วย ในสัดส่วนที่มีนัยสำคัญ เช่น ๕๐:๕๐ โดยต้องเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งจะนำไปสู่ข้อโต้แย้ง และการเลือกปฏิบัติ จนในที่สุด ไม่สามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ (๓) การนำอายุงานมาผูกโยงกับสมรรถนะที่ต้องมี และนำไปสู่การทำ IDP ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความเชี่ยวชาญส่วนตัว นอกจากงานในตำแหน่งของตนเองแล้ว ควรรับผิดชอบในงานที่มีระดับสูงขึ้นไป เช่น บุคลากร อายุงาน ๑-๓ ปี เป็นพนักงานใหม่ อยู่ในช่วงเรียนรู้งานของตนเอง และควรจบปีที่ ๓ ด้วยการทบทวนงานของตนเองจนสร้างเป็น Work instruction ในงาน, บุคลากร อายุงาน ๔-๘ ปี นอกจากงานในหน้าที่ของตนเองแล้ว ควรพัฒนา KM นอกจากงานหลักในตำแหน่งของตนเอง ควรรับหน้าที่เป็นที่เลี้ยงเพื่อสอนงาน หรือเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วย รับผิดชอบและมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนผลงานให้บรรลุเป้าหมายระดับกลยุทธ์ของส่วนงาน , บุคลากร อายุงาน ๙-๑๕ ปี นอกจากงานหลักในตำแหน่งของตนเอง ควรเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน มีส่วนร่วมในการวางแผนต่างๆ ของส่วนงาน รับผิดชอบและรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ของส่วนงาน โดยแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานใน KU smart P ก็นำงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติมจากงานในตำแหน่งของตนเองมาร่วมประเมินอย่างจริงจัง (๔) การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ สำหรับบางคณะมีภาระงานสอนวิชาพื้นฐานที่เกาะไม่ออก เว้นแต่ มหาวิทยาลัยจะมีประกาศให้การเรียนการสอนของรายวิชาพื้นฐาน ที่มีภาระงานสอนมากๆ เป็นการเรียนออนไลน์ได้มากกว่า ๕๐% และกำหนดเป็นเกณฑ์สำหรับผู้ที่ต้องเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (ขอปฏิบัติงานต่อเนื่อง) ต้องมีภาระงานสอนไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา (หรือค่าตัวเลขอื่นๆ) และให้เน้นภาระงานวิจัยเป็นหลัก ออกเป็นประกาศของ มก. เพื่อลดความขัดแย้งและข้อถกเถียง (๕) การผลิตผลงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งวิชาการ ค่าตอบแทนในตำแหน่งวิชาการในส่วนที่เป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ควรจัดสรรให้เป็นเหมือนโบนัสที่จะจ่ายให้สำหรับผู้มีตำแหน่งวิชาการและผลิตผลงานวิชาการได้ตามเป้าหมายจึงจะให้คำตอบแทนขาที่ ๒ (หลายมหาวิทยาลัยใช้นโยบายนี้แล้ว ได้ผลบรรลุเป้าหมายอย่างเห็นได้ชัด)

๓. ด้านวิจัยและบริการทางวิชาการ

การขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการ

๑. สนับสนุนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (๔)
๒. สนับสนุนศาสตร์แห่งแผ่นดินที่จับต้องได้ (๕)
๓. ผลักดันงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น (๓)
๔. มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยชุมชนและสังคมได้ นำความรู้ไปใช้ได้จริง (๓)
๕. สนับสนุนการบริการทางวิชาการในด้านสังคมและเศรษฐกิจ (๓)
๖. เพื่อยกระดับภ.ให้เป็นผู้นำด้านความมั่นคงทางอาหารของภูมิภาค (๒)
๗. ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นที่พึ่งของเกษตรกร และผู้ประกอบการ SME ทั่วประเทศ (๒)
๘. ควรสนับสนุนและผลักดันงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมทั้งส่งเสริมการบูรณาการงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมภาครัฐและชุมชน เพื่อเพิ่มผลกระทบเชิงบวกต่อประเทศและสังคม (๒)

๙. ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการทางวิชาการ ให้ตอบสนองต่อความท้าทายของประเทศและของโลก โดยเฉพาะในประเด็นที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีศักยภาพและบทบาทสำคัญ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตร อาหาร พลังงาน และการพัฒนาที่ยั่งยืน แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจระบบการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย สามารถกำหนดนโยบายและสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย การบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ และการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีผลกระทบต่อสังคม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ภาครัฐ และชุมชน เพื่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริง ตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและบทบาทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในเวทีโลก ผู้นำมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี ตลอดจนการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปสู่สังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยและประเทศชาติอย่างยั่งยืน (๒)

๑๐. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชน และภาคอุตสาหกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากงานวิจัยสู่สังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

๑๑. ส่งเสริมงานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ประเทศ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ควบคู่กับการพัฒนาบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย

๑๒. ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการทางวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี ตลอดจนการนำองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

๑๓. ควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์สังคม สนับสนุนความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ผลักดันการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย และส่งเสริมการบริการวิชาการแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับบทบาทของมหาวิทยาลัย

๑๔. ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการทางวิชาการ ตลอดจนการนำองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและสังคมอย่างยั่งยืน

๑๕. ควรมีส่วนร่วมขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการให้ตอบโจทย์ประเทศและโลก เน้นความยั่งยืน เข้าใจระบบวิจัย สนับสนุนนักวิจัย สร้างงานข้ามศาสตร์ เชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ และพัฒนาความร่วมมือนานาชาติเพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๑๖. มีวิสัยทัศน์ในการสนับสนุนงานวิจัย เพิ่ม Ranking ให้มหาวิทยาลัย สนับสนุนการบริการวิชาการยกระดับความสามารถของมหาวิทยาลัย สนับสนุนการต่อยอดผลงานวิจัยให้เป็นนวัตกรรมและใช้ได้จริง

๑๗. มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศ กำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน มุ่งเน้นงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

๑๘. มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการทางวิชาการ มีศักยภาพและบทบาทสำคัญ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตร อาหาร พลังงาน และการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ภาครัฐ และชุมชน เพื่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริง ตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ

๑๙. ควรมีส่วนร่วมที่กว้างไกล มุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถบริหารจัดการโครงการวิจัย สร้างสรรค์บริการวิชาการที่ตอบโจทย์สังคม และส่งเสริมการนำวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารงานวิชาการที่ทันสมัย

๒๐. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลที่ขับเคลื่อนงานวิจัยและวิชาการครบทุกด้าน ให้เชื่อมกับภาคธุรกิจต่าง ๆ

๒๑. มีวิสัยทัศน์ในการสร้างหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานวิจัยที่สมดุลไม่ทับซ้อน ไม่นำมาปะปนกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนและผลิตบัณฑิตอย่างที่เป็นอยู่ (อาจารย์ไม่มีความพร้อมเป็น one stop service ทุกคน) จัดตั้งสถาบันวิจัยที่มีความสอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต

๒๒. มีแนวทางการดำเนินงานด้านการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่เข้มแข็ง

๒๓. ควรส่งเสริมการทำวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างคณะและการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ควรพัฒนาระบบสนับสนุนงานวิจัยให้ลดภาระงานด้านเอกสารของบุคลากร

๒๔. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในระดับชุมชน อุตสาหกรรม และระดับประเทศ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มโอกาสในการต่อยอดงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๒๕. สนับสนุนงานวิจัยที่มีศักยภาพในการนำไปใช้ประโยชน์จริงและสามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้ และ พึงขีดความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรและนิสิตเพื่อยกระดับสู่ระดับโลก

๒๖. สนับสนุนงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมของการใช้งบประมาณ รวมถึงมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวิจัยอย่างชัดเจน

๒๗. สนับสนุนงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น รวมถึงมีระบบสนับสนุนที่ช่วยให้อาจารย์และบุคลากรทำงานวิจัยได้สะดวกขึ้น

๒๘. ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีผลกระทบต่อสังคม สนับสนุนการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ และการสร้างเครือข่ายวิจัย ผลักดันการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริง (เชิงพาณิชย์/สาธารณะ) สนับสนุนบริการวิชาการแก่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรม

๒๙. สนับสนุนการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน ผลักดันความร่วมมือด้านวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

๓๐. ควรส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และตอบโจทย์สังคมและประเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน และส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๓๑. ควรผลักดันงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในเชิงพาณิชย์และสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ที่ตอบโจทย์ประเทศ

๓๒. ควรผลักดันงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านความมั่นคงทางอาหาร เกษตรกรรมยั่งยืน และสิ่งแวดล้อม สร้างระบบนิเวศการวิจัยที่เชื่อมโยงนักวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

๓๓. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Applied Research) และสร้างระบบสนับสนุนงานวิจัยแบบบูรณาการ เช่น ฐานข้อมูลวิจัยกลาง ระบบ AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย รวมถึงการผลักดันงานบริการวิชาการสู่สังคมในรูปแบบ Digital Platform เพื่อขยายผลกระทบเชิงสังคมและเศรษฐกิจ

๓๔. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่มีคุณภาพและสร้างผลกระทบจริงต่อสังคม และส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ

๓๕. ควรชัดเจนในการสนับสนุนการสร้างผลงานใหม่ ๆ หรือให้ทุนสนับสนุนเฉพาะกลุ่ม เน้นสร้างกลุ่มผลงานที่โดดเด่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อยอดเชิงพาณิชย์ ควรมีเกณฑ์พิจารณาในการสนับสนุนสำหรับกลุ่มผู้เสนอรายเดิมที่ไม่สามารถผลักดันให้เกิดการสร้างรายได้หรือนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดได้

๓๖. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานต่างประเทศ รวมถึงพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และที่ปรึกษาทางวิชาการ

๓๗. สนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ (Knowledge Commercialization) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้รู้และเป็นคนกลาง (มีเอกชนทำ) มาช่วยประสานงานระหว่างนักวิจัยกับธุรกิจ เพราะนักวิจัยอาจมีหลายคนคิดไม่เห็นว่าจะไปต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างไร รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน

หน่วยงานรัฐ และนานาชาติอย่างต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่กว้างขึ้นและยั่งยืน และผลักดันงานบริการวิชาการที่เชื่อมโยงกับความต้องการของชุมชนและภาคอุตสาหกรรมให้มีความยั่งยืน

๓๘. มุ่งเน้นการวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ส่งเสริมงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ และควรวเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ให้ออกมาในเชิงงบประมาณ คุณภาพชีวิตของประชาชน และการขับเคลื่อนประเทศให้เพิ่มขึ้น

๓๙. ผลักดันงานวิจัยที่ตอบโจทย์พื้นที่และประเทศ (Area-based & Impact-driven Research) เพิ่มระบบสนับสนุนทุนวิจัยและการตีพิมพ์ พร้อมเชื่อมโยงงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์จริง (Research Utilization)

๔๐. เน้นงานวิจัยที่ส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมจริง ๆ มิใช่เฉพาะชื่อเสียงส่วนบุคคล หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ Assistive Technology สำหรับกลุ่มคนที่มีข้อจำกัดหลายหลาย

๔๑. นำผลการวิจัยมาพัฒนาต่อยอดได้

๔๒. สามารถนำงานวิจัยมาใช้งานได้จริง เผยแพร่องค์ความรู้ให้คนทั่วไปได้เห็นข้อมูลที่สำคัญหรือกำลังจะสำคัญ

๔๓. ให้ความสำคัญเน้นวิจัยใช้ประโยชน์จริง

๔๔. มุ่งเน้นการวิจัยที่มีศักยภาพ และผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

๔๕. ส่งเสริมการทำวิจัยที่สร้างนวัตกรรมและต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔๖. เน้นการสร้างสรรค่นวัตกรรม งานวิจัยที่ตอบโจทย์สังคมและอุตสาหกรรม

๔๗. สามารถแสวงหารายได้จากงานวิจัยและงานบริการวิชาการนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมสร้างรายได้

ให้กับมหาวิทยาลัย

๔๘. ส่งเสริมการวิจัยที่สามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้จริง

๔๙. ผลักดันงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์จริง ทั้งในเชิงพาณิชย์ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

๕๐. สามารถใช้งานวิจัยในการพัฒนามหาวิทยาลัยและสังคมได้

๕๑. สามารถนำผลการวิจัยและงานวิชาการมาใช้ให้เป็นประโยชน์

๕๒. ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีพของประชาชน เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีด

ความสามารถของประเทศ

๕๓. มีแผนการที่จะนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ พัฒนาปรับปรุงให้ใช้งานได้จริง และเผยแพร่งานวิจัยที่ดีมีคุณค่า เพิ่มมูลค่า ทำได้จริง

๕๔. สนับสนุนการทำวิจัยที่มีประโยชน์ และนำความรู้ไปพัฒนาชุมชน

๕๕. ผลักดันให้เกิดผลงานวิจัย และให้นำไปใช้งานกับสังคมได้จริง

๕๖. สนับสนุนงานวิจัยที่นำไปใช้ได้จริง แก้ปัญหาสังคม

๕๗. นำงานวิจัยต่าง ๆ กลับมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๕๘. ต่อยอดงานวิจัย และสร้างผลงานที่ใช้ได้จริง

๕๙. ควรสะท้อนบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะ “แหล่งสร้างองค์ความรู้ + ตัวแก้ปัญหาสังคม”

พร้อมทั้งเชื่อมโยงงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์จริงอย่างเป็นรูปธรรม

๖๐. ต่อยอดงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์จริง (Commercialization): สนับสนุนให้งานวิจัยสามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม จดสิทธิบัตร และใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือช่วยเหลือชุมชนได้จริง (เช่น การนำโมเดล BCG มาใช้)

๖๑. เน้นการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ (Research commercialization) และการสร้าง platform เชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยกับภาคเอกชน รวมถึงสนับสนุนงานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศ เช่น เกษตรอัจฉริยะ วัสดุชีวภาพ และสุขภาพ

๖๒. ผลวิจัยสร้างนวัตกรรมเพื่อ Commercialize เปลี่ยนเป็นนโยบายสาธารณะและหรือพัฒนาชุมชนได้เป็นรูปธรรม เน้นเข้าใจและต่อยอดการวิจัยทางการแพทย์องค์รวมกับความเชี่ยวชาญเดิมด้านความมั่นคงอาหารจากต้นน้ำยันปลายน้ำของมหาวิทยาลัย เน้นการส่งเสริมการขยายผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์เพื่อตีพิมพ์ เพื่อ Commercialize เปลี่ยนเป็นนโยบายสาธารณะและหรือพัฒนาชุมชนมากกว่าที่เป็นอยู่

๖๓. สนับสนุน Translational Research เพื่อนำงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์จริง พัฒนา Global Technology Readiness Level (TRL) เพื่อผลักดันงานวิจัยไปสู่ Commercialization สร้าง Open Platform บริษัททั่วโลกสามารถทดสอบ Technology ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้

๖๔. สนับสนุนงานวิจัย และบริการวิชาการที่แก้ปัญหาความเดือดร้อน เพื่อให้มีความอยู่ดี กินดีของประชาชนในชาติ

๖๕. สนับสนุนงานวิจัย งานบริการวิชาการมีมาตรฐาน และที่เป็นที่พึงของสังคม สนับสนุนให้เกิดงานบริการวิชาการที่ร่วมมือกับนานาชาติ สนับสนุนวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ให้งานวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนนโยบายและงบประมาณให้หน่วยงานบริการวิชาการทำโครงการบริการวิชาการเพื่อสังคมโดยนำองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปถ่ายทอด เกิดภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย

๖๖. สนับสนุนงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อสังคม เพิ่มโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน และต่อยอดเชิงพาณิชย์

๖๗. สนับสนุนงานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศ โดยเฉพาะด้านสุขภาพ

๖๘. ผลักดันงานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศและสังคม โดยเฉพาะด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม โดยขยายบริการวิชาการสู่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรม

๖๙. ส่งเสริมการทำวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และช่วยแก้ปัญหาให้กับสังคม รวมทั้งให้บริการความรู้แก่ประชาชน

๗๐. นอกจากเน้นเรื่องการสร้าง ranking จากการตีพิมพ์ของกลุ่มวิจัยและวิชาการแล้ว ควรส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าจากการวิจัย มีเครือข่ายความร่วมมือที่ดีทั้งภายในและภายนอกยกระดับ Global Collaboration

๗๑. ขับเคลื่อนงานวิจัยให้มีคุณภาพและเกิดผลกระทบจริงต่อสังคม สนับสนุนนักวิจัยอย่างครบวงจร และเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ เพื่อสร้างคุณค่าให้มหาวิทยาลัยและประเทศอย่างยั่งยืน

๗๒. สนับสนุนงานวิจัยที่เอาไปผลิตเป็นสินค้า หรือลดต้นทุนและเพิ่มกำไรได้จริง ที่สำคัญต้องผลักดันให้ชื่อ "เกษตรศาสตร์" เป็นที่ยอมรับ

๗๓. มุ่งเน้นงานวิจัยที่ "กินได้" หรือ "ขายได้" โดยวัดจากจำนวน Spin-off Startup ที่เกิดจากงานวิจัย

๗๔. มุ่งเน้นงานวิจัยที่กินได้ (Practical Research) ที่สามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือแก้ปัญหาความยากจนและสิ่งแวดล้อมได้จริง

๗๕. วิจัยกินได้และตอบโจทย์สังคม มุ่งเน้นนวัตกรรมที่นำไปใช้จริงในภาคอุตสาหกรรมและชุมชน โดยเฉพาะด้าน BCG Model คือ โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความมั่นคงทางอาหาร

๗๖. Impact-Oriented Research: มุ่งเน้นงานวิจัยที่กินได้ (Practical Research) คือนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริงในเชิงพาณิชย์หรือสังคม ไม่ใช่เพียงแค่ขึ้นห้าง/ Global Collaboration: สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันวิจัยระดับโลกเพื่อดึงดูดแหล่งทุนภายนอก (External Funding)/ Tech Transfer: มีกลไกการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการจดสิทธิบัตรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยผลักดันนวัตกรรมจากห้องแล็บสู่ตลาด

๗๗. มุ่งเน้นงานวิจัย สร้างส่งเสริมสภาพแวดล้อมทำให้งานวิจัยมีออกมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านวิจัยให้เป็นสิ่งจับต้องได้มากกว่าในกระดาษ นำไปใช้ได้จริงเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชนได้

๗๘. สามารถผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งของเกษตรกรและผู้ประกอบการ SME ทั่วประเทศ ผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ใช้งานได้จริง ไม่ใช่เพียงแค่การอบรมเชิงทฤษฎี

๗๙. ผลักดันการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และสังคม เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม

๘๐. ขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการที่ทันต่อโลกและประเทศ สนับสนุนการทำงานของนักวิจัยและการรวมความรู้ข้ามศาสตร์ เชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม รัฐ และชุมชน สร้างเครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ ยกระดับมหาวิทยาลัยสู่เวทีโลก

๘๑. สนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรม ผลักดัน funding และความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้อาจารย์มีเวลา “สร้างองค์ความรู้” สนับสนุนการนำงานวิจัยไปใช้จริง

๘๒. ส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และทิศทางของโลก

๘๓. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง บูรณาการข้ามสาขา และต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์จริง ทั้งเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์

๘๔. สนับสนุนผลงานวิจัยให้มีความโดดเด่นระดับประเทศ และสามารถใช้ได้จริงในสถานการณ์ปัจจุบัน

๘๕. ส่งเสริมงานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์สังคม สนับสนุนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ผลักดันการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ รวมถึงพัฒนาบริการวิชาการที่เข้าถึงได้ และสร้างผลกระทบอย่างยั่งยืน

๘๖. เน้น “งานวิจัยที่ใช้ได้จริง” สร้างความกินดีอยู่ดีและความยั่งยืน มากกว่างานวิจัยขึ้นห้าง

๘๗. ส่งเสริมงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ไม่ใช่งานวิจัยขึ้นห้าง หรือทำไปแค่เพื่อใช้ขอตำแหน่งวิชาการ

๘๘. ควรส่งเสริมงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และการพัฒนาประเทศ (ลบล้างงานวิจัยขึ้นห้างออกไป)

๘๙. เปลี่ยนจากงานวิจัยขึ้นห้างเป็นงานวิจัยกินได้

๙๐. สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ใช้งานได้จริงไม่ใช่แค่เพียงอบรมเชิงทฤษฎี

๙๑. สนับสนุนงานวิจัยที่นำไปใช้ได้จริง สร้างเครือข่ายกับภาคเอกชน/ชุมชน/ต่างประเทศ

๙๒. โจทย์ที่ทำให้สังคมไทยอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เป็นภารกิจทุกคน/หน่วยงาน

๙๓. การมีส่วนร่วมกับเอกชน ผลักดัน Commercialization/ Startup จากงานวิจัย แบบมีตรามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชัดเจน

๙๔. ตอบโจทย์ความต้องการทั้งระดับชาติและนานาชาติ
๙๕. ส่งเสริมการใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๙๖. ผลักดันและส่งเสริมเชิงทำลาย ในการนำงานวิจัยมาสร้างมูลค่าเพิ่ม ไม่ได้แต่ตีพิมพ์อย่างเดียว ที่เป็นต้นทุนคณะ
๙๗. พัฒนางานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้
๙๘. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ยกกระดับมาตรฐานงานวิจัยสู่ระดับนานาชาติ
๙๙. ควรผลักดันงานวิจัยด้าน “นวัตกรรมการเรียนรู้” โดยเฉพาะการใช้ AI ในการศึกษา การวัดและประเมินผลยุคใหม่ (Assessment for Learning) และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับโรงเรียนสาธิตเกษตร ควรสนับสนุนให้เป็น “พื้นที่วิจัยเชิงปฏิบัติการ” ที่เชื่อมโยงคณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียนเครือข่าย พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ครูในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๑๐๐. ควรสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคที่สร้างสิ่งใหม่ให้แก่สังคม และส่งเสริมชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
๑๐๑. มีกลยุทธ์ส่งเสริมงานวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการจริงของเกษตรกรและผู้ประกอบการในประเทศ
๑๐๒. มีกลยุทธ์ด้านวิจัยและบริการทางวิชาการ
๑๐๓. ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ศาสตราจารย์ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติจริง ๆ ให้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่แต่ละท่านได้รับ
๑๐๔. ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการวิจัยและบริการทางวิชาการ โดยไม่คำนึงถึงผลงานทางวิชาการของตัวเองมากกว่าส่วนรวม
๑๐๕. สามารถใช้ผลการวิจัยไปช่วยสังคมและประเทศได้ เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม แก้ปัญหาด้านพลังงานทดแทน อย่างน้ำมัน การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรหรืองานวิจัยที่นำไปใช้ในการรักษาโรคในพืช หรือในคน (รองรับการเปิดคณะแพทยในอนาคต)
๑๐๖. ควรสนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของพื้นที่และภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในเขต EEC ซึ่งมีศักยภาพด้านอุตสาหกรรมอาหาร ชีวภาพ เกษตร ปศุสัตว์ และประมง อีกทั้งควรส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญ ปรับปรุงห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานตามหลักสากล และสร้างหน่วยบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย และพิจารณาศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาด้านสัตวแพทยศาสตร์หรือบริการสุขภาพสัตว์ในวิทยาเขตศรีราชา เพื่อให้ตอบโจทย์พื้นที่มากขึ้น
๑๐๗. เชื่อมโยงความรู้วิชาการเข้ากับบริบทพื้นที่จริง เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ระบบอาหาร และสิ่งแวดล้อม
๑๐๘. มินโยบายมุ่งเน้นการวิจัยที่ต่อยอดองค์ความรู้ ที่ช่วยส่งเสริมความกินดีอยู่ดีของประชาชนอย่างแท้จริงมากกว่าการมีลิขสิทธิ์ สิทธิบัตรต่าง ๆ แต่ประชาชนยังไม่สามารถจับต้องได้ หากการขาดเหลือสิ่งใด อาจารย์นักวิจัยควรมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๑๐๙. มีนโยบายด้านการวิจัยและบริการวิชาการให้ครบทุกมิติ เช่น งบประมาณทุนวิจัย เครื่องมือยกระดับห้องปฏิบัติการ และพื้นที่ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ รวมทั้งบุคลากรวิจัยและบริการวิชาการ

๑๑๐. ควรมีนโยบายให้ ส่วนงานของ มก. ร่วมกันกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การวิจัย และมียุทธศาสตร์การวิจัยแบบมุ่งเป้าของ มก. ในการพัฒนางานวิจัยของ มก. ให้ตอบโจทย์ของแหล่งทุนสำคัญของประเทศ สนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยให้เพียงพอและสม่ำเสมอ กำหนดทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของคณะ/สถาบันให้สอดคล้องกับของมหาวิทยาลัย เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันมากเกินไป

๑๑๑. ควรส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีงานบริการให้แก่สังคมโดยภาพรวมทุกรูปแบบเพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้สามารถเข้าใจบริบทและความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง ทำให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนนิสิต

๑๑๒. งานวิจัยที่สร้างผลกระทบ (High Impact Research): สนับสนุนทุนและลดภาระงานเอกสาร เพื่อให้นักวิจัยสร้างสรรค์ผลงานที่สามารถนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในเชิงพาณิชย์และเชิงนโยบาย (From Shelf to Market/Farm)/ ยกระดับบริการวิชาการสู่สังคม: นำองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปช่วยเหลือเกษตรกรและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเข้มแข็งให้ฐานรากของประเทศผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๑๑๓. ต้องมีนโยบายสนับสนุนการสร้างงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง (High Impact) และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เน้นการนำงานวิจัยไปใช้แก้ปัญหาจริงของสังคมและภาคอุตสาหกรรม โดยอาศัยความเข้าใจเทคโนโลยีและพลวัตของโลกสมัยใหม่ เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นศูนย์กลางทางวิชาการที่ชี้นำแนวทางการพัฒนาในระดับสากล

๑๑๔. สร้างนโยบายสนับสนุนทุนวิจัยที่สร้างผลกระทบสูง (High Impact) และผลักดันให้นางานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

๑๑๕. โฟกัส “Research Impact” มากกว่าแค่จำนวนผลงาน และผลักดันงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์

๑๑๖. สนับสนุนงานวิจัยที่มี Impact ต่อทุกภาคส่วน เชื่อมงานวิจัยกับภาคสังคม

๑๑๗. ควรส่งเสริมงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง (High-Impact Research) และการใช้ประโยชน์จริง โดยจัดสรรทรัพยากรและโอกาสอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อสร้าง Ecosystem วิจัยที่เข้มแข็งและเท่าเทียม

๑๑๘. สนับสนุน High Impact Publications มากขึ้น รวมถึง Patents + Startups

๑๑๙. ยกระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก ควรเปลี่ยนผ่านจาก "งานวิจัยบนหิ้ง" ไปสู่ "นวัตกรรมที่เปลี่ยนโลก" โดยเน้นการวิจัยมุ่งเป้าและสร้างผลกระทบ (High-Impact & Translational Research) ระบบนิเวศการวิจัยที่เอื้อต่อความเป็นเลิศ (Research Ecosystem) อธิการบดีต้องเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Enabler) ให้กับนักวิจัย: Central Lab & Shared Facilities: ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและห้องปฏิบัติการส่วนกลางที่มีอุปกรณ์ทันสมัยระดับโลก เพื่อให้ทุกคณะเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมและลดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ Research Funding Diversity: ไม่พึ่งพาเพียงงบประมาณจากรัฐบาล แต่ต้องมีทักษะในการดึงทุนวิจัยจากภาคเอกชนรายใหญ่และองค์กรระดับนานาชาติ Administrative Burden Reduction: ปรับลดขั้นตอนทางธุรการและงานเอกสารที่ยุงยาก เพื่อให้ทุกคณะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับ

การสร้างสรรคงานวิจัยอย่างเต็มที่ สร้างชื่อเสียงผ่าน International Publications: สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติที่มี Impact Factor สูง เพื่อขยับอันดับมหาวิทยาลัย (World Rankings) ในสาขาที่เป็นจุดแข็ง โดยให้มีการสนับสนุนการตีพิมพ์อย่างจริงจัง

๑๒๐. สนับสนุนให้ผลิตงานวิจัยที่มี Impact ต่อการใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ โดยมีผลลัพธ์ที่เป็นสัดส่วนตัวเงินเป็นรายได้กลับมาสู่หน่วยงานหรือสังคมที่ชัดเจน และ/หรือปรับงานวิจัยนั้น ๆ มาต่อยอดในการบริการวิชาการ (หารายได้) ทั้งในส่วหน่วยงานภายในหรือภายนอก (ลงทุนร่วมกับเอกชนภายนอก) อย่างเป็นรูปธรรมและตรวจสอบได้

๑๒๑. ผลักดันให้ย่านบางเขน เป็นย่านนวัตกรรมการเกษตรที่โดดเด่น ยกระดับระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรมให้มีความสมบูรณ์ เอื้ออำนวยให้นักวิจัยใน มก. มีความสามารถผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น ยกระดับ Biobank ให้เกิดขึ้น และใช้ชุมชนที่มีอยู่ใน มก. ให้เกิดมูลค่า ผ่านการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

๑๒๒. ผลักดันสร้างเครือข่ายในการนำทุนวิจัยและพัฒนาวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติให้มหาวิทยาลัย ผลักดัน QS Ranking ของมหาวิทยาลัยให้แข่งขันได้ ผลักดันงานวิจัยสู่สังคมได้อย่างโดดเด่น เป็นที่น่านับถือของบุคลากรทุกระดับทั้งในมหาวิทยาลัยและภายนอก สนับสนุนงานวิจัยระดับโลก (World-Class Research) โดยเน้นสาขาที่มหาวิทยาลัยมีศักยภาพ เช่น เกษตรและอาหารแห่งอนาคต Bioeconomy Climate Change Smart Agriculture สร้าง Research Ecosystem ที่เอื้อต่อการวิจัยขนาดใหญ่ (Large-Scale Research Programs) ตลอดจนผลักดันการใช้ประโยชน์งานวิจัย (Research Commercialization) และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเชื่อมโยงงานวิจัยกับ ภาคอุตสาหกรรม ภาครัฐ และชุมชน

๑๒๓. วิจัยเพื่อตอบโจทย์ประเทศ (Impactful Research): มุ่งเน้นงานวิจัยที่แก้ปัญหาได้จริง เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change), ความมั่นคงทางอาหาร และ BCG Economy/ Commercialization: ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยจากห้องสู่อู่ สนับสนุนการจดสิทธิบัตรและการสร้าง Startup จากงานวิจัย/ การเป็นศูนย์กลางอ้างอิงของอาเซียน: ผลักดันให้ KU เป็น Reference Point ในด้านเกษตรและอุตสาหกรรมชีวภาพระดับภูมิภาค

๑๒๔. กำหนด Research Focus Areas ที่สอดคล้องจุดแข็งของมหาวิทยาลัย เช่น Smart Agriculture, Food Innovation, Climate & Sustainability, AI for Industry สร้าง ecosystem งานวิจัยครบวงจร: Funding Incubation Commercialization สนับสนุนการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (Scopus/Q๑) ควบคู่กับ Impact ต่อภาคการผลิตจริง (ขึ้นห้างไม่ขึ้นห้าง) ส่งเสริม Industry-Collaborative Research และ Contract Research ใน EEC และผลักดัน KU Innovation Hub/ Tech Transfer Office ให้เข้มแข็ง

๑๒๕. เน้นการสร้าง "High Impact Research" Multidisciplinary Approach: สนับสนุนการวิจัยข้ามศาสตร์ โดยเฉพาะการเชื่อมโยง "เกษตร/อาหาร" เข้ากับ "เทคโนโลยีสุขภาพและวิศวกรรม" เพื่อสร้างนวัตกรรมที่มีมูลค่าสูง Research to Commercialization: มีกลไกสนับสนุนการจดสิทธิบัตรและการนำงานวิจัยไปใช้จริงในเชิงพาณิชย์หรือเพื่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

๑๒๖. ผลักดันงานวิจัยด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่ยอมรับระดับชาติ ควรมีนโยบายส่งเสริมและจัดสรรทุนวิจัยแบบมุ่งเป้าในกลุ่ม 'Health & Wellness' และ 'Environmental Health' โดยสนับสนุนให้เกิดการวิจัยร่วมระหว่างคณะ (เช่น สาธารณสุข ร่วมกับ เกษตร วิศวฯ หรือสัตวแพทย์) นอกจากนี้ ควรผลักดันให้

มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางบริการวิชาการด้านการประเมินผลกระทบทางสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (HIA/EIA) ให้กับชุมชนและสังคม

๑๒๗. แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีควรมีวิสัยทัศน์ขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการให้ตอบโจทย์ประเทศไทยและโลก โดยเฉพาะด้านเกษตร อาหาร พลังงาน สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน เข้าใจระบบวิจัยและสามารถพัฒนานโยบายสนับสนุนนักวิจัย สร้างงานวิจัยคุณภาพและบูรณาการข้ามศาสตร์ พร้อมเชื่อมโยงกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อใช้ประโยชน์จริง รวมถึงขยายความร่วมมือนานาชาติ พัฒนานวัตกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี และยกระดับบทบาทมหาวิทยาลัยสู่เวทีโลกอย่างยั่งยืน

๑๒๘. งานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศไทยและโลก มุ่งเน้นการวิจัยเชิงรุกในด้านที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ เช่น BCG Economy, ความมั่นคงทางอาหาร (Food Security), เกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) และการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การถ่ายทอดเทคโนโลยี (Technology Transfer) ผลักดันงานวิจัยจาก "ห้องสู่ห้าง" สนับสนุนให้เกิด Start-up สปินออฟ (Spin-off) จากผลงานวิจัยของคณาจารย์และนิสิต บริการวิชาการที่เข้าถึงง่าย เป็นที่พึ่งของเกษตรกร ชุมชน และภาคอุตสาหกรรม โดยนำความรู้ไปแก้ปัญหาจริงในพื้นที่

๑๒๙. มุ่งเน้นงานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศไทยและ BCG economy สนับสนุนการวิจัยแบบบูรณาการร่วมกับภาคอุตสาหกรรม (Industry collaboration) พัฒนาระบบสนับสนุนทุนวิจัย และลดภาระงานเอกสารของนักวิจัย ส่งเสริมการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ (Technology transfer / Startup / Spin-off)

๑๓๐. วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการทางวิชาการ ให้ตอบสนองต่อความท้าทายของประเทศและของโลก โดยเฉพาะในประเด็นที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีศักยภาพและบทบาทสำคัญ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตร อาหาร พลังงาน และการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑๓๑. สร้าง Research Cluster ด้านเกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่รู้จักระดับเอเชีย และกำหนดเป้าหมายผลผลิตวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่วัดแค่จำนวนบทความ

๑๓๒. สร้าง Research cluster / Center of Excellence วิทยาเขตอื่น ๆ

๑๓๓. สนับสนุนการรวมกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อุดช่องว่างที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มอย่างหลวมๆ เช่น การตั้ง Center of Excellence ให้มีแลปวิจัยร่วมกัน มีโครงสร้างการร่วมทุนวิจัยที่ชัดเจน

๑๓๔. สนับสนุนการเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ ดำเนินงานวิจัยที่เป็นจุดแข็งด้านเกษตร อาหาร ป่าไม้ สิ่งแวดล้อม ให้มหาวิทยาลัยเป็น Life Science อย่างเต็มตัว ตามแนวทางของ นโยบาย BCG ให้พัฒนาขึ้นเป็นที่ยอมรับในระบบ Ranking สากล และสามารถนำผลวิจัยนั้นไปใช้ได้จริง

๑๓๕. ส่งเสริมการกำหนดทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนตามจุดแข็งของมหาวิทยาลัย สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และผลักดันให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงพาณิชย์ พร้อมทั้งส่งเสริมการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง

๑๓๖. เน้นการวิจัยด้านการเกษตรและดิจิทัล ผสานการทำงานร่วมกัน ชูนโยบายความเป็น มก. แต่ปรับตัวให้เข้ากับความทันสมัยของยุคปัจจุบัน (ปรับรูปแบบงานประชุมวิชาการ มก.)

๑๓๗. ส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนและพัฒนาด้านการวิจัยและบริการวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตามบริบทที่โดดเด่นของเกษตรศาสตร์อย่างต่อเนื่องทุกภาคส่วน

๑๓๘. ต้องชูความเป็น เกษตรศาสตร์ ที่นำศาสตร์ไปสู่การกินดี อยู่ดี สังคมดี ผ่านงานวิจัยและให้บริการ วิชาการ การรวมกลุ่มนักวิจัยเพื่อสร้างผลงานที่มี Impact ต่อสังคม ในส่วนของ Ranking นั้น ก็ใช้เป็นแนวทางในการมองเพื่อการพัฒนาแต่ไม่ควรใช้เป็นตัวปีบบังคับต่อประชาคม

๑๓๙. ผลักดัน theme การวิจัยที่เป็นศาสตร์สำคัญของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล ส่งเสริมการบริการวิชาการที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอน ผลักดันการสร้าง Certified Unit ของมหาวิทยาลัย

๑๔๐. วิจัยเน้นความเข้มแข็งด้าน เกษตร ป่าไม้ ประมง สัตว์แพทย์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๔๑. วิจัยควรเน้นในด้านที่มหาวิทยาลัยเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปต่อยอดทางด้านบริการวิชาการ

๑๔๒. วิจัยศาสตร์ความรู้งานด้านเกษตร ทรัพยากรชีวภาพ นำไปสู่การต่อยอดนวัตกรรม ด้านอาหารและยาที่สอดคล้องกับการจัดตั้งอุทยานทางการแพทย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๔๓. มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านเกษตรและอาหาร ป่าไม้ สัตว์แพทย์ เพื่อพาให้ Ranking ของมหาวิทยาลัยสูงขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นนานาชาติ มากขึ้น

๑๔๔. ควรมองให้งานวิจัยเน้นเรื่องเกษตร พลังงาน และสิ่งแวดล้อมให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ช่วยให้นักวิจัยและคณาจารย์ทำงานได้เต็มที่ และรวมความรู้หลายสาขาเข้าด้วยกัน เชื่อมงานวิจัยกับทุกภาคส่วนให้เกิดประโยชน์จริง พร้อมสร้างเครือข่ายวิจัยทั่วโลก ทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก้าวไกลและมีผลงานเด่นชัดในเชิงวิชาการ

๑๔๕. "Area-Based Research Excellence" นโยบาย Flagship Research: กำหนดหัวข้องานวิจัยระดับมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการรวมใจของทุกวิทยาเขต เช่น "การจัดการน้ำแบบยั่งยืน" โดยใช้ข้อมูลจากทุกภูมิภาคที่มีวิทยาเขตตั้งอยู่ Matching Fund: จัดสรรงบประมาณวิจัยที่เน้นการทำงานข้ามวิทยาเขต (Cross-Campus Research) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรร่วมกัน

๑๔๖. กำหนดทิศทางวิจัยที่ตอบโจทย์วิกฤตโลก (Global Megatrends) เช่น Net Zero Emissions, Future Food, Digital Agriculture และ Aging Society โดยใช้จุดแข็งของ มก.

๑๔๗. ส่งเสริมงานวิจัยที่เข้มแข็งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๔๘. ต้องสร้างความเข้มแข็งด้านวิจัยให้กับคณะและสถาบัน โดยสร้างแนวคิดงานวิจัยเป็นแก่นของการพัฒนาวิทยาลัย ประชาคมของมหาวิทยาลัยต้องใช้แนวคิดด้านการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน พัฒนางองค์กร และงานวิจัยควรจัดกลุ่มวิจัยตามความเชี่ยวชาญแบบบูรณาการ และต้องหาแนวทางสร้างพันธมิตรระดับประเทศและนานาชาติ ในการสร้างงานวิจัย และประยุกต์งานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสร้างมูลค่าเพิ่ม เป็นรายได้หลักของมหาวิทยาลัยที่ตั้งใจไว้ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยวิจันและนวัตกรรม และสามารถนำงานวิจัย และองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการผ่านงานบริการวิชาการที่โดดเด่น

๑๔๙. ไม่ยึดติดกับ Ranking เน้นการขับเคลื่อนจากจุดเด่นของมหาวิทยาลัย

๑๕๐. ผลักดันความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่ครอบคลุมโดยเฉพาะกลุ่มด้านมนุษยศาสตร์และสังคม

๑๕๑. การสนับสนุนการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ให้มากขึ้น

๑๕๒. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์อย่างเท่าเทียม

๑๕๓. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการวิจัย ให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชา

๑๕๔. การส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยเชิงทั่วทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมทักษะทางวิชาการให้แก่บุคลากร

๑๕๕. สนับสนุนการวิจัยให้กับทุกกลุ่มนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน

๑๕๖. อยากให้เน้นการวิจัยตามความสามารถ เชี่ยวชาญของอาจารย์ บางปีทุนวิจัยมีหัวข้อที่เฉพาะ และแคบเกินไป

๑๕๗. ด้านการแพทย์ทุกแขนง

๑๕๘. ทางการแพทย์ มีการค้นคว้าวิจัยในโรคอุบัติใหม่

๑๕๙. ส่งเสริมการทำวิจัยทั้งด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

๑๖๐. งานวิจัยต้องเปิดกว้างให้ทำได้หลายแนวทาง อย่างมุ่งแต่สร้างนวัตกรรม อย่าลืมงานวิจัยพื้นฐาน แต่ก็ต้องมีงานวิจัยที่ทันสมัย และเกิดประโยชน์จับต้องได้แท้จริง ส่วนบริการวิชาการก็สำคัญเป็นอีกภารกิจของมก. ต้องช่วยชี้แนะสังคมอย่างถูกต้อง ต้องช่วยเหลือชุมชนละแวกมก. ในทุกวิทยาเขต

๑๖๑. สนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมให้ครอบคลุมทั้งพื้นฐานและประยุกต์

๑๖๒. วิจัยพื้นฐานมีคุณค่าเหมือนกัน

๑๖๓. มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้สู่ชุมชนและภาคประกอบการ โดยสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การประเมินผลที่ได้มาตรฐาน และการนำผลงานไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์สาธารณะ

๑๖๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ สนับสนุนการทำวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ การบูรณาการ

๑๖๕. สร้างเครือข่ายงานวิจัยทั้งในภูมิภาคและในโลก มีทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนตอบโจทย์ปัญหาของสังคม

๑๖๖. สามารถสร้างเครือข่ายกับนานาชาติได้

๑๖๗. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและวิชาการ ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนางานวิจัยและขยายขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย

๑๖๘. ควรมีการส่งเสริมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมภาคเอกชนภาครัฐและชุมชนเพื่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปสู่ประโยชน์ที่แท้จริงตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ

๑๖๙. สร้างกลไกความร่วมมือกับภาคเอกชนรายใหญ่เพื่อดึงงบประมาณและโจทย์วิจัยที่ตรงกับความต้องการของตลาดเข้าสู่มหาวิทยาลัย

๑๗๐. ส่งเสริมการวิจัยและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

๑๗๑. สร้างกลไกความร่วมมือกับภาคเอกชนรายใหญ่เพื่อดึงงบประมาณและโจทย์วิจัยที่ตรงกับความต้องการของตลาดเข้าสู่มหาวิทยาลัย

๑๗๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและแหล่งทุนทั้งภาครัฐและเอกชน

๑๗๓. ควรส่งเสริมเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ภาครัฐ และชุมชน

๑๗๔. สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม และสังคม

๑๗๕. ควรเน้นการสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศให้กว้างขวาง เพื่อการวิจัยและแลกเปลี่ยนทรัพยากร การวิจัยต่าง ๆ

๑๗๖. ส่งเสริมความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

๑๗๗. สร้างเครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ มุ่งเน้นงานวิจัยที่ “ตอบโจทย์ประเทศ” เช่น เกษตรอัจฉริยะ

๑๗๘. มุ่งเน้นการหาความร่วมมือทางวิชาการระดับนานาชาติยกระดับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

๑๗๙. ควรมีความเป็นนานาชาติ มีเครือข่ายที่ทำงานร่วมมือระดับนานาชาติในทุกมิติ

๑๘๐. การยึดหลักของการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน/ชุมชน/เกษตรกร โดยการ ส่งเสริมให้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วม ไม่จำกัดเฉพาะทุนจากหน่วยงานหลักๆ (ใช้เงินรายได้มา ดำเนินงานในการบริการวิชาการทั้งแบบให้เปล่าและแบบต้องชำระเงิน)

๑๘๑. ร่วมมือกับ startup/ industry ผลักดัน innovation → commercialization สนับสนุน deep tech / sustainability

๑๘๒. ส่งเสริมผลักดันให้เกิดงานวิจัยและบริการกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ

๑๘๓. ควรให้ความสำคัญด้านการวิจัยอย่างก้าวหน้าและควรสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ และให้ การสนับสนุนอาจารย์นักวิจัยให้ทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่สถาบันการศึกษา และสร้างชื่อเสียงให้ มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับสากล

๑๘๔. มีวิสัยทัศน์ในการสร้างงานวิจัยระดับนานาชาติ เพิ่ม Ranking

๑๘๕. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลงานวิจัย ก้าวสู่ความเป็นนานาชาติในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น

๑๘๖. ยกย่องระดับผลผลิตงานวิจัยระดับนานาชาติ พร้อมสร้างระบบสนับสนุนและ Incentive ที่เป็นธรรม สำหรับนักวิจัยทุกสาขา ส่งเสริมงานวิจัยสหสาขาที่ตอบโจทย์ระดับชาติ เช่น ความมั่นคงทางอาหาร สุขภาพหนึ่ง เดียว และการพัฒนาชุมชน และผลักดันบริการวิชาการที่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรมเข้าถึงได้จริง ทั้งนี้ การ ประเมินคุณภาพงานวิจัยสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ควรใช้เกณฑ์ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสาขา เช่น ความลึกของการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี ความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม การนำไปใช้ประโยชน์เชิง นโยบาย การรับรองโดย Peer Review ในวารสารหรือสำนักพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับในสาขานั้น ๆ รวมถึงผลกระทบต่อชุมชนและวัฒนธรรมที่อาจวัดด้วยตัวเลขไม่ได้เสมอไป

๑๘๗. มุ่งเน้นการยกระดับในระดับสากล ควบคุมการสร้างรายได้จากผลงานวิจัยและการบริการวิชาการ

๑๘๘. ผลักดันงานวิจัยสู่สังคม สู่ระดับโลก

๑๘๙. สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริม งานบริการด้านวิชาการ ด้านต่างๆ ให้ความยืดหยุ่น กับงาน บริการวิชาการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๙๐. ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมจากงานวิจัยและการจดสิทธิบัตร

๑๙๑. สนับสนุนการตรวจสิทธิบัตรจากการวิจัยมีระบบแบ่งปันผลประโยชน์ที่จูงใจและเป็นธรรม

๑๙๒. สนับสนุนให้ทั้งอาจารย์และฝ่ายสนับสนุนวิชาการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ

๑๙๓. มีนโยบายในการให้เวลาบุคลากรสำหรับการทำวิจัย มีงบประมาณที่สนับสนุนชัดเจนและทั่วถึง รวมทั้งมีหน่วยงานที่ปรึกษาการทำวิจัยโดยเฉพาะ

๑๙๔. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ทำวิจัยและส่งเสริมบริการวิชาการให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

๑๙๕. มีแนวทางการบริหารงานด้านนี้ที่ชัดเจน มีการพิจารณาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ลดขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการ มีแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมฯ เป็นต้น

๑๙๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อช่วยนักวิจัยในการจดสิทธิบัตรและการเจรจาผลประโยชน์กับภาคเอกชน

๑๙๗. Open Access & Knowledge Sharing สนับสนุนระบบจัดเก็บและเผยแพร่ผลงานวิจัยแบบเปิด เพื่อให้สังคมเข้าถึงองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยได้ง่าย

๑๙๘. มีความสามารถในการสร้างระบบสนับสนุนวิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย

๑๙๙. พัฒนาระบบสนับสนุนนักวิจัยอย่างครบวงจร อำนวยความสะดวกตั้งแต่การขอทุน การบริหารโครงการ การตีพิมพ์ ไปจนถึงการจดสิทธิบัตร เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มเวลาให้กับการทำวิจัย

๒๐๐. ลดภาระงานธุรการให้นักวิจัย: มีระบบสนับสนุนและทีมงานช่วยเหลือด้านเอกสารการเงินและธุรการ เพื่อให้ นักวิจัยได้มุ่งเน้นที่งานวิชาการอย่างเต็มที่

๒๐๑. ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการวิจัย

๒๐๒. การเร่งรัดช่วยเหลืออาจารย์ในการขอตำแหน่งวิชาการ การดูแลเรื่องภาระงานที่มากเกินไป

๒๐๓. สนับสนุนให้อาจารย์พัฒนางานวิจัย ลดงานเอกสาร งานจุกจิก ที่ทำให้อาจารย์ต้องเสียเวลา

๒๐๔. การส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการของคณะต่าง ๆ ชั้นตอนต่าง ๆ ไม่ควรเป็นอุปสรรคต่ออาจารย์/นักวิจัย ในการทำวิจัยหรือบริการวิชาการ

๒๐๕. ส่งเสริมกระบวนการตั้งแต่ต้น โดยเฉพาะการขอจริยธรรมวิจัยในสายสังคมศาสตร์ มีอัตรากำลังในการประเมินเพิ่มขึ้นเพื่อให้รวดเร็ว

๒๐๖. การอำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมงานวิจัย และบริการทางวิชาการที่มีความหลากหลาย รอบด้าน และตอบโจทย์ปัญหาของสังคมไทย

๒๐๗. มีระบบการส่งเสริมการวิจัยสู่เชิงพาณิชย์

๒๐๘. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและบทบาทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในเวทีนานาชาติ

๒๐๙. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จริง

๒๑๐. สามารถกำหนดนโยบายและส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากล สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒๑๑. ควรวางแผนสนับสนุนให้มีการวิจัยและบริการทางวิชาการอย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อภาระงานหลักคือ การสนับสนุนด้านวิชาการและการเรียนการสอน ยกเว้น หน่วยงานทางด้านวิจัย ที่ถือเป็นภาระงานหลักอยู่แล้ว ก็ควรสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อไป

๒๑๒. มีแผนงานที่ชัดเจนด้านการบริการวิชาการและการวิจัย
๒๑๓. มีเป้าหมายและสนับสนุนกลุ่มวิจัยที่มีศักยภาพ เพื่อสร้างภาพลักษณ์การวิจัยชั้นสูง เพื่อการแข่งขัน
๒๑๔. ส่งเสริมการทำวิจัยให้มากขึ้น เทียบระดับมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ
๒๑๕. การมุ่งเน้นความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการศึกษา การวิจัย และนวัตกรรม โดยการให้ความรู้ความสามารถระดับสูง
๒๑๖. การทำวิจัยที่สร้างผลกระทบ มีความคุ้มค่า
๒๑๗. ประเมินคุณภาพทางวิชาการและผลกระทบของการวิจัย สนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลและนวัตกรรม การวิจัย สร้างความร่วมมือด้านการวิจัยในระดับนานาชาติ
๒๑๘. พัฒนาทีมบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เช่น Licensing ให้มีความเข้มแข็ง จะได้ช่วยเหลือในการเจรจา ให้คำปรึกษากับผู้ที่มีนวัตกรรมได้รวดเร็วขึ้น
๒๑๙. สนับสนุนงานด้านวิจัยและบริการทางวิชาการอย่างเต็มที่
๒๒๐. สนับสนุนการบริการวิชาการ และจิตอาสาเพื่อสังคม ส่งเสริมบรรยากาศการวิจัย
๒๒๑. บริการวิชาการต่อชุมชนสังคม โดยเน้นความโดดเด่นแต่ละวิทยาเขตให้ และบูรณาการทุกส่วนงาน ในการบริการวิชาการ
๒๒๒. การบริการวิชาการอยากให้ผ่านทางคณะเพื่อมีรายได้ในการบริหารจัดการ
๒๒๓. พัฒนากลไกระบบบริการวิชาการ อำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้มีการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๒๔. ให้ความสำคัญกับงานบริการวิชาการมากขึ้น กำหนดภาระงานที่เท่าเทียมระหว่างภารกิจการงานวิจัยและบริการวิชาการ มีการส่งเสริมให้รางวัลผลงานบริการวิชาการ อีกทั้งมีการบริหารจัดการทั้งงานวิจัยและบริการวิชาการที่บูรณาการเป็นระบบเดียวกัน ลดทอนขั้นตอนที่ไม่จำเป็น จัดกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการข้ามสาขา เปิดโอกาสให้เอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดโจทย์วิจัย มีทีมกฎหมายที่เพียงพอและเข้มแข็งที่จะพิจารณาสัญญาต่างๆ ทั้งงานวิจัยและบริการวิชาการ มีทีมในการวางแผนจัดการองค์ความรู้จากงานวิจัยที่มีศักยภาพ
๒๒๕. กำหนดเกณฑ์ประเมินงานบริการวิชาการให้มีค่าน้ำหนักเทียบเท่างานวิจัย
๒๒๖. ส่งเสริมด้านการให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบและเป็นแหล่งให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นิสิตและบุคคลทั่วไป
๒๒๗. อาจารย์ผู้สอนต้องมีภาระงานด้านการทำวิจัยอย่างน้อย ๑ เรื่อง/ปีการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับสังคม เน้นบูรณาการกับการทำบริการวิชาการ
๒๒๘. กำหนดให้อาจารย์ผู้สอน ต้องมีภาระงานด้านการทำวิจัย อย่างน้อยปีการศึกษาละกี่เรื่อง เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการสอนที่มีคุณภาพ นำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม
๒๒๙. ลดการให้ความสำคัญกับปริมาณการตีพิมพ์ มุ่งเน้นที่คุณภาพของการวิจัย
๒๓๐. นโยบายที่ไม่มุ่งเน้นที่จำนวนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว ควรมุ่งเน้นวิจัยที่ได้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ด้วย
๒๓๑. อย่างมุ่งเน้นแต่เพียงตัวเลขผลงานวิจัย

๒๓๒. สนับสนุนงานวิจัยที่บุคคลากรสามารถต่อยอดได้จากการทำงานประจำ

๒๓๓. ให้ความสนใจและสนับสนุนพร้อมส่งเสริมนโยบายที่สอดคล้องไปด้วยกันทั้งมหาวิทยาลัยทุกหน่วยงาน

๒๓๔. ควรจะมีความโดดเด่นทางด้านงานวิจัยเพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ที่สวยงามและต้องก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านสังคมและประเทศชาติ เพราะการวิจัยที่ดีควรจะส่งผลให้ประชาชนทั่วไปหรือเฉพาะกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างสูงสุดและการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการเปิดประตูสู่นานาชาติ อีกทั้งการบริการทางวิชาการก็มีความสำคัญไม่แพ้กันในการให้ประโยชน์ และการให้ความรู้สู่สังคม และประเทศชาติหรือสังคมโลกต่อไป

๒๓๕. ควรมีนโยบายทำให้ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเสนอผลงานวิจัยโดยไม่มีการคัดลอกผลงาน ไม่มีการละเมิดลิขสิทธิ์ ตามความเข้าใจในมาตรฐานสากล

๒๓๖. ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องด้วยการค้นคว้าวิจัยถือเป็นรากฐานที่สำคัญและสร้างความเข้มแข็งของวงการวิชาการ หากปราศจากความเข้มแข็งทางการวิจัย วงการวิชาการก็จะไม่เกิดการพัฒนา การกำหนดนโยบายวิจัยจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างจุดเด่นและความชัดเจนของความเป็น "เกษตรศาสตร์" ไม่ใช่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างฐานข้อมูลงานวิจัยเท่านั้น หากเป็นการสร้างจุดเด่นที่ชัดเจนที่จะทำให้ทุกคนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยรับรู้ รับทราบ และสร้างความน่าเชื่อถือ เกิดการเชื่อมโยงที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในระดับโลก การสร้างการบูรณาการงานวิจัยร่วมกันต้องเกิดจากกลุ่มคน ขยายผลสู่กลุ่มเศรษฐกิจ และสังคม และความเชื่อมโยงระดับนานาชาติ จึงขอฝากประเด็นการรวมกลุ่มวิจัยไว้ ณ ที่นี้ ดังเช่นการพัฒนา "Special Research Unit" ที่สืบสานต่อเนื่องมาหลายปี และหวังว่ามหาวิทยาลัยจะขับเคลื่อนให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป รวมทั้งการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Research Utilization) ถือเป็นจุดสิ้นสุดหลักที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากที่สุด เพื่อสร้าง Research Visibility ให้ประชาคมโลกได้รับรู้ และนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางในวงวิชาการ เศรษฐกิจ และสังคม #มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะต้องโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับในสังคมโลก

๒๓๗. ในการประเมินผลงาน ประเมินอาจารย์และหน่วยงาน ต้องลดความสำคัญของการวิจัยและบริการวิชาการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ลดลงให้เทียบเคียงหรือสำคัญน้อยกว่าการสอนและการพัฒนานิสิตปริญญาตรี

๒๓๘. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น และสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแก่อาจารย์ บุคลากร

๒๓๙. สนับสนุนคนรุ่นใหม่และ talent ดึง researcher ต่างประเทศ / Thai สนับสนุน postdoc

๒๔๐. เปิดทางเลือกให้อาจารย์มีระบบสามารถรับนักวิจัยหลังปริญญาเอกเพื่อช่วยในการทำงานวิจัย และต่อยอดงานให้ไปได้ในระดับธุรกิจ

๒๔๑. ด้านวิจัยและบริการวิชาการที่เป็นโครงการระดับนานาชาติ เป็นหนทางหนึ่งในการสร้างชื่อให้มหาวิทยาลัย และแต่ละโครงการขอได้ยาก จึงเสนอว่าภาระงานควรปรับให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ขอ เพราะภาระงานวิจัยจากทุนส่วนตัว ๑ โครงการ ก็ได้เท่ากับการของานวิจัยระดับนานาชาติ เพราะว่าการทำโครงการระดับนานาชาติ ๑ โครงการ มีความท้าทายหลายประการและกินเวลาทำให้บางปี ต้องรับได้แค่ปีละ ๑ ทุน

๒๔๒. ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สัตว์ทดลองให้เป็น ศูนย์กลางบริการวิจัยระดับชาติ ที่สามารถรองรับโครงการวิจัยจากภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ควรผลักดันให้มีสัตว์ทดลองเฉพาะทาง

เช่น สัตว์ปลอดเชื้อ (Germ-free animals) หรือสัตว์ดัดแปลงพันธุกรรม (Transgenic animals) ที่ตอบสนองความต้องการวิจัยขั้นสูง รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ

๒๔๓. งานวิจัยและบริการวิชาการควรสนับสนุนกัน ควรเป็นการบริหารที่บูรณาการกันในเชิงรุก และที่สำคัญงานวิจัยไม่ใช่ภาระของวิเทศสัมพันธ์

๒๔๔. ทีมบริหารควรเป็นต้นแบบที่ดีของการสร้างงานวิจัย และสนับสนุนการทำงานวิจัยในทุกด้านอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ไม่เน้นไปที่ด้าน science and technology และควรแยกงานด้านวิจัยออกจากด้านวิเทศน์เพื่อการทำงานที่เป็นระบบ

๒๔๕. ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการ เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒๔๖. มีการบริการวิชาการในระดับนานาชาติ

๒๔๗. ไม่ควรเน้น Ranking เป็นตัววัดหรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ควรมุ่งเน้นที่ผู้ใช่มากกว่าการตีพิมพ์ที่ไม่มีใครใช้ แต่ได้ Ranking มหาวิทยาลัยเสียทรัพยากรไปมากกับการเน้นให้เกิดการตีพิมพ์ เพื่อ Ranking หากนำงบประมาณดังกล่าวมาทำงานให้ชุมชนจะเป็นประโยชน์มากกว่า

๒๔๘. ไม่เน้นเพียงการตีพิมพ์ มุ่งเน้นบริการชุมชนสังคม และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ มีการบริหารงานวิจัยเชิงบูรณาการมากกว่าแบ่งส่วนงาน กล้าตัดสินใจ ลดงานวิจัยที่ไม่ก่อรายได้ เสียเวลาของบุคลากร แต่ผลของงานไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์ทั้งในระดับองค์กรและระดับชาติ และลดการตีพิมพ์ที่ใช้งบประมาณในการจัดการออกทั้งหมด Ranking ที่สูงขึ้นไม่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และสิ้นเปลืองงบประมาณ ส่วนงานบริการทางวิชาการ ต้องเร่งให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ในการจัดจ้างงานโครงการภาครัฐ ส่วนใหญ่ระบุตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นบุคลากรที่มีคุณวุฒิประสบการณ์ค่อนข้างสูง บริษัทที่ปรึกษาต่างๆ ใช้วิธีเชิญบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อไปทำหน้าที่ มหาวิทยาลัยมีโครงการ Talent Mobility และความร่วมมืออยู่แล้วแต่ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ อาจเนื่องความยุ่งยากในการจัดการ ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของการจ้างงานในโครงการภาครัฐสนับสนุนให้บุคลากรทางวิชาการมีประสบการณ์มีมีความรู้ในสายงานที่สามารถจะนำมาใช้สอนให้นักศึกษาออกไปเป็นบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ ขอให้เลิกจำกัดความคิดว่าเป็นการใช้เวลาไปเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวเพียงด้านเดียว เนื่องจากงานทางวิชาชีพสามารถนำประสบการณ์ทางวิชาชีพ มาสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัยได้ดีกว่าการวิจัยที่เกิดจากแนวคิดที่ไม่ได้มีความสำคัญหรือไม่ได้มีการตอบสนองต่อสังคมอย่างมาก Model เหล่านี้มีให้เห็นมากมายในประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษา เพื่อสร้างสรรค์ผลงานรวมถึงนวัตกรรมที่ตอบสนองภาคอุตสาหกรรมได้

๒๔๙. การติดอันดับ Ranking ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในสายตานักเรียน นักวิจัย และภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม หากใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพและความเป็นเลิศ ใช้ข้อมูลที่ได้มาประเมินจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพจะดีกว่าและมีประโยชน์มากกว่าทำข้อมูลเพื่อให้มีอันดับขึ้น งบประมาณที่ลงไปรวมทั้งเวลาอาจไม่คุ้มค่า การพัฒนาความเป็นเลิศด้านงานวิจัยและวิชาการเป็นเป้าหมายสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรเน้นด้านเกษตร อาหาร

สิ่งแวดล้อมซึ่งรวมป่าไม้ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง งานวิทยาศาสตร์สุขภาพอาจไม่ใช่พระเอกในตอนนี้ แต่เตรียมพร้อมได้โดยร่วมมือกับสาขาที่กล่าวมา งานด้านคลินิกจะตามมาเมื่อโรงพยาบาลสำเร็จ

๒๕๐. High Quality, High Ranked research publications of basic research and applied research to serve communities and country

๒๕๑. ให้ความสำคัญกับวารสารที่มหาวิทยาลัยมี พัฒนาเพื่อส่งเสริมงานวิจัยของอาจารย์

๒๕๒. การบริหารงานเชิงรุก ไม่ปล่อยให้หนักวิจัยโดดเดี่ยว

๒๕๓. จัดศูนย์แสดงผลงาน หรือนิทรรศการที่เปิดให้บุคคลทั่วไปได้เข้ามาศึกษา และมีส่วนร่วมกับการงานวิจัย

๒๕๔. อยากให้สำรวจความเห็นและความต้องการการช่วยเหลือของบุคลากรแต่ละสาขาวิจัย เพราะความรวดเร็วในการทำงานให้เสร็จแต่ละชิ้นในแต่ละสาขา ไม่ได้รวดเร็วได้เท่ากัน

๒๕๕. บริการทางวิชาการยังเป็นลักษณะของคณะ

๒๕๖. งานด้านวิจัยและบริการทางวิชาการมีจำนวนมาก แต่รายได้เข้าหน่วยงานน้อย รายได้เข้าบุคคลมากกว่า

๒๕๗. ส่งเสริมให้มี academic discussion และงานประชุมทาง logistics น้อยลง โดยให้กฎทำงาน

๒๕๘. สามารถทำให่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีอันดับสูงขึ้นในการจัดลำดับทางวิชาการ

๒๕๙. ส่งเสริมการสร้างผลงาน

๒๖๐. ส่งเสริมงานด้านการวิจัยและวิชาการเป็นลำดับหนึ่ง

๒๖๑. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในทุกมิติทั้งเชิงลึกและประยุกต์

๒๖๒. อยากให้เน้นด้านการวิจัย

๒๖๓. สนับสนุนงานวิจัยที่เป็นนานาชาติมากขึ้น

๒๖๔. เป็นองค์กรต้นแบบด้านการวิจัย

๒๖๕. วิจัยเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งกว่าเดิม

๒๖๖. วิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ

๒๖๗. เท่าเทียมสากล

๒๖๘. พัฒนางานวิชาการสากล

๒๖๙. ลดภาระงานวิจัยของอาจารย์

๒๗๐. ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ให้ทัดเทียมกับนิสิต

๒๗๑. ส่งเสริมทางด้านพัฒนาพันธุ์ข้าวของเราให้เลิศกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

๒๗๒. พัฒนาพื้นที่ของวิทยาเขตต่าง ๆ

๒๗๓. พัฒนาพื้นที่ของวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เป็นพื้นที่ทดลองนวัตกรรมร่วมกับชุมชน

๒๗๔. พิจารณาคุณภาพงานวิจัย รายได้จากงานวิจัย และชื่อเสียง จำนวนการอ้างอิงและอิทธิพลของงานวิจัย

การสนับสนุนงบประมาณ ทุนวิจัย และโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ลดขั้นตอนเบิกจ่ายงบประมาณที่ซับซ้อน (๑๕)
๒. สนับสนุนทุนวิจัยและการตีพิมพ์มากขึ้น (๑๐)
๓. ควรเพิ่มการสนับสนุนทุนวิจัยสำหรับสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๓)
๔. สนับสนุนนักวิจัย พัฒนาศูนย์เครื่องมือกลางที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย (๓)
๕. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพงานวิจัย ทุนวิจัยแก่อาจารย์และนิสิต สนับสนุนงบประมาณและระบบสนับสนุนงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และต่างประเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และบริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ รวมถึงบริหารจัดการครุภัณฑ์ทันสมัย
๖. แสวงหาเงินทุนวิจัยจากภายนอกให้ได้สูงขึ้น นำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการศึกษา และวิจัยของนิสิตให้มากขึ้น
๗. สนับสนุนทุนวิจัยและทุนตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ จัดหาเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ AI ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ส่วนด้านบริการวิชาการ ควรนำองค์ความรู้ทางวิชาการและการวิจัยของแต่ละคณะแต่ละศาสตร์มาบูรณาการเพื่อบริการวิชาการให้แก่สังคมหรือชุมชน
๘. สนับสนุนงบประมาณวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ส่งเสริมงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ขยายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และเพิ่มจำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
๙. สนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และให้บริการวิชาการที่ตอบโจทย์สังคม
๑๐. ควรเพิ่มเงินสนับสนุนการวิจัย และด้านบริการวิชาการก็มีระเบียบอีกมากมายที่ทำให้ดำเนินงานบริการวิชาการยากยิ่งขึ้น
๑๑. จัดตั้ง “กองทุนวิจัย” สำหรับนักวิจัยในมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุน Core Facilities เช่น เครื่องมือวิจัย รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งเสริมความร่วมมือกับอุตสาหกรรม โดยไม่ละทิ้งงานวิจัยพื้นฐาน
๑๒. จัดตั้งกองทุนวิจัย และบริหารให้มีการกระจายการบริหาร ไปยังทุกวิทยาเขต เพื่อเสริมศักยภาพด้านการวิจัย อีกทั้งต้องส่งเสริมการขับเคลื่อนการสร้างบริษัทในแต่ละวิทยาเขต ให้มีความคล่องตัวในการใช้ศักยภาพ ของส่วนงาน ที่มี เพื่อบริการทางวิชาการ และ ใช้หารายได้เสริม ให้กับส่วนงาน
๑๓. ผลักดันให้เกิดกองทุนวิจัยต่อเนื่องและสำเร็จ
๑๔. ควรมีระบบสนับสนุนทุนวิจัยในกรณีเร่งด่วน หัวข้อที่กำลังเป็นที่สนใจเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขอทุนในระบบปกติอาจทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันทีหรือทำให้หัวข้อนั้นล้าสมัย เช่น การจัดตั้งกองทุนวิจัย การจัดระบบการพิจารณาทุนที่รวดเร็วทันสถานการณ์
๑๕. สนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางเพื่อให้บุคลากรจากวิทยาเขตเข้าถึงทุนวิจัยมากขึ้น มีการประกาศเกณฑ์การพิจารณาและกรอบเวลาพิจารณาที่ชัดเจนสามารถ Tracking ได้
๑๖. เพิ่มความสนับสนุนงานวิจัยทั้งด้านงบประมาณและ facility โดยเฉพาะ deep basic research โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร เพราะเกษตร คือรากฐานของประเทศและมหาวิทยาลัย สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็น มหาวิทยาลัยทางเกษตรที่ทันสมัยที่สุดใน SE Asia

๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการวิจัยแบบสหสาขาวิชา (Interdisciplinary Collaboration) เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ยั่งยืนตอบโจทย์สังคม

๑๘. ควรส่งเสริมหรือให้ทุนในการทำวิจัยสำหรับผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมได้ และควรจัดให้มีการพบปะระหว่างนักวิจัยประเภทอุตสาหกรรม

๑๙. มีการจัดสรรทุนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องหรือเครือข่ายของตนเอง

๒๐. ควรสนับสนุนและกระจายทุนวิจัยแก่บุคลากร (ไม่กระจุกอยู่เพียงบางกลุ่ม) และควรทบทวนนโยบายการสนับสนุนการวิจัยเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่ดีกว่า (มหาวิทยาลัยชั้นนำในเมืองไทย อดิฉัตรงบประมาณสูงและกระจายตัวมากกว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาก) เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ

๒๑. เพิ่มและส่งเสริมงบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัยให้มากขึ้น รวมถึงการบริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน

๒๒. ควรมีนโยบายในการจัดสรรทรัพยากรวิจัยอย่างยุติธรรมและมีธรรมาภิบาล ไม่ใช่สนับสนุนทรัพยากร (ทุนวิจัย เครื่องมือ ห้องปฏิบัติการ) กระจุกที่สาขาใดเพียงบางสาขาเท่านั้น ควรมีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ ควรมีการสนับสนุน Seeding Fund ร่วมกันคณะเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเริ่มทำวิจัย

๒๓. มีนโยบายจัดสรรงบวิจัยอย่างโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อน เน้นกลุ่มวิจัยที่มีศักยภาพสูง

๒๔. สนับสนุนทุนวิจัยอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม: มีแหล่งทุนตั้งต้น (Seed Fund) สำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ และสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ให้คว้าทุนขนาดใหญ่ระดับประเทศหรือนานาชาติ

๒๕. จัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึง และแยกย่อยประเภทมากขึ้น

๒๖. จัดสรรงบวิจัยพื้นฐานให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

๒๗. ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยแก่คณะต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

๒๘. มีทุนวิจัยภายใน สนับสนุนทุกระดับ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

๒๙. สนับสนุนทุนวิจัยในทุกสาขาวิชา

๓๐. สนับสนุนเงินทุนวิจัยสำหรับบุคลากรในทุกสายงาน

๓๑. ให้ทุนทำวิจัยแก่สายสนับสนุน (แยกกับสายวิชาการ)

๓๒. สนับสนุนระบบนิเวศงานวิจัยโดยจัดสรรทุนวิจัยอย่างเพียงพอและเป็นธรรม/ สนับสนุนการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติคุณภาพสูง/ สนับสนุนงานวิจัยแบบสหวิทยาการ

๓๓. เสริมแรงจูงใจในการทำวิจัยโดยสนับสนุนทุน หรือจัดหน่วยงาน/ ผู้มีความสามารถเป็นที่เล็งเห็นในการทำงานวิจัยหรือบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ

๓๔. ทุนสนับสนุนการวิจัยนอกจากทุน FF สำหรับทุกช่วงวัย เช่น รุ่นใหม่ รุ่นกลาง เมธีอาวุโส

๓๕. สามารถหาแหล่งทุนภายนอกและจัดสรรทุนภายในได้อย่างดี

๓๖. ส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัย และการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

๓๗. สนับสนุน ส่งเสริม จัดหาแหล่งทุนวิจัย และการบริหารการวิจัยอย่างทั่วถึง สร้างความเชื่อมั่นให้องค์กรภายนอกเข้ามาสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ รวมถึงการพัฒนาวิชาการ

๓๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย จัดสรรงบประมาณ แหล่งทุน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์และนักวิจัยผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

๓๙. จัดสรรงบวิจัย และกระบวนการบริหารงานการให้บริการวิชาการให้รวดเร็วขึ้น

๔๐. สนับสนุนงบประมาณวิจัยที่น่าดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงาน

๔๑. สนับสนุนทุนวิจัย ลดภาระงานเอกสาร

๔๒. สนับสนุนทุนวิจัยให้อาจารย์รุ่นใหม่ทุกคน และบูรณาการกับการทำบริการวิชาการในรายวิชาสอน

๔๓. สนับสนุนงบประมาณสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น อายุงานไม่เกิน ๕ ปี (เช่นทุน FF สำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ เนื่องจากปัจจุบันทุน FF ขอยากมาก โอกาสที่นักวิจัยรุ่นใหม่จะขอได้ค่อนข้างยาก) เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางการวิจัย และผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

๔๔. สนับสนุนงบประมาณสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยสถานีวิจัย เพื่อสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพในการแข่งขันในอนาคต รวมถึงส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ มหาวิทยาลัยมีอาจารย์เก่ง ๆ ผลงานดี ๆ มากมาย แต่ยังไม่ถึงการนำไปใช้ประโยชน์ เพราะอาจารย์ก็มีภารกิจสอนมากมาย การขาย/ถ่ายทอดผลงานวิจัยจึงน่าจะมีหน่วยงานมาสนับสนุน

๔๕. ส่งเสริมทุนวิจัย งบประมาณไม่เกิน ๑ แสน หรือ ๒ แสน และมีปริมาณทุนจำนวนมาก เพื่อให้กระตุ้นให้เกิดงานวิจัยจำนวนมาก ง่ายต่อการเข้าถึง และสามารถยื่นขอได้ตลอดทั้งปี

๔๖. ส่งเสริมงานวิจัยกับบุคลากรสายสนับสนุน หรือส่งเสริมเงินทุนสำหรับการทำ R&D ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

๔๗. สนับสนุนการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติอย่างมากที่สุด โดยการสนับสนุนทุนการตีพิมพ์จำนวนมาก

๔๘. เน้นการให้ทุนวิจัยที่นำไปปรับใช้ได้จริงในภาคสนาม และแก้ปัญหาของประชาชน และประเทศ

๔๙. สนับสนุนศักยภาพนักวิจัย และทุนวิจัยสายสังคมให้มากขึ้น วิเคราะห์และช่วยแก้ปัญหาทรัพยากร การวิจัยและการให้บริการวิชาการเฉพาะเจาะจงระดับส่วนงาน

๕๐. ให้สัดส่วนเงินวิจัยแก่คณะสายสังคมศาสตร์-มนุษยศาสตร์ อย่างเป็นธรรม ไม่ใช่สนับสนุนแต่สายวิทยาศาสตร์

๕๑. ให้ทุนและเพิ่มโครงการวิจัยร่วมบุคลากรกับนิสิต

๕๒. ยอยากให้สนับสนุนค่าตีพิมพ์สูงกว่านี้ โดยเฉพาะของสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

๕๓. ให้การสนับสนุนงานวิจัยและบริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน

๕๔. อัดฉีดทุนวิจัยส่วนตัวและโครงการวิจัย ทุนผลิตหนังสือและตำรา และทุนการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ให้แก่คณาจารย์

๕๕. สนับสนุนแหล่งงบประมาณเพิ่มขึ้น

๕๖. ส่งเสริมด้านวิจัยและบริการวิชาการมากกว่านี้ ทั้งการสนับสนุนทุนต่างๆ รวมถึงการอนุมัติที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

๕๗. เป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รวมถึงสามารถเชื่อมเครือข่ายกับองค์กรภายนอกที่สามารถจัดสรรทุนต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้น อีกทั้งสามารถพัฒนาปรับปรุงบุคลากรให้

เข้าถึงและมีศักยภาพในการลงทุนเหล่านั้นด้วยการจัดอบรมพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทุนกระจายไป
อย่างเป็นธรรม

๕๘. เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาด้านงานวิจัยและบริการวิชาการแก่ลูกค้าและดึงดูดเอกชน
เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนกับมหาวิทยาลัย เพื่อเกิดความเป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้
ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นไปพร้อม
ๆ กับการที่รักษาคุณภาพของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป และสามารถสร้างรายได้ทั้งในระดับ
มหาวิทยาลัยและภาคเอกชนที่จะเกื้อกูลต่อระบบเศรษฐกิจให้เติบโตไปข้างหน้า ทั้งยังแสดงถึงคุณภาพของ
มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๕๙. ส่งเสริมบรรยากาศเชิงวิชาการในทุกมิติ ส่งเสริมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานวิจัย ทั้ง
โครงสร้างเชิงกายภาพ และบริหารจัดการงบประมาณสำหรับบุคลากรเชี่ยวชาญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และหลัง
ปริญญา รวมถึงการสร้างเครือข่าย

๖๐. มีฐานข้อมูลที่กว้างขวาง ทันสมัย เพียงพอ เพื่อประโยชน์การวิจัยที่เท่าทันปัจจุบัน

๖๑. เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนทุนวิจัยและอุปกรณ์สนับสนุนการทำวิจัย และควรพัฒนา
ระบบการนำเข้าโครงการบริการวิชาการให้เป็นมิตรกับผู้ใช้งานมากขึ้น

๖๒. สนับสนุนในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และสาธารณูปโภค เช่น อินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ แก่บุคลากร
รวมถึงสร้างแรงจูงใจ

๖๓. มีงบประมาณแจกจ่ายในการซื้อเครื่องมือที่ใหม่เพื่องานวิจัยทันสมัย และควรสนับสนุนให้ทุนวิจัย

๖๔. ควรจัดตั้งหน่วยสนับสนุนการวิจัยอย่างจริงจัง เช่น Research Support Unit ที่ช่วยด้านการเขียน
โครงการ การเงิน การจัดซื้อ และการรายงานผล เพื่อให้ นักวิจัยทำงานวิจัยได้โดยไม่ต้องรับภาระงานบริหาร
โครงการทั้งหมดเพียงลำพัง

๖๕. พัฒนาศูนย์เครื่องมือกลาง

๖๖. เพิ่มศักยภาพบุคลากรและจัดหาเครื่องมือสมรรถนะสูง โปรแกรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดงานวิจัย
และนวัตกรรมขั้นสูง

๖๗. จัดพื้นที่ส่วนกลางสำหรับการเรียนการสอน วิจัย และบริการ ทั้งเป็นกลุ่มและส่วนตัว ๒๔ ชั่วโมง

๖๘. ปรับปรุงระบบทุนวิจัยให้เข้าถึงได้ตั้งแต่ตั้งแต่นักวิจัยรุ่นใหม่ไปจนถึงระดับอาวุโส ลดขั้นตอนทางธุรการที่
ยุ่งยาก (Bureaucracy) เพื่อให้ นักวิจัยทุ่มเทกับงานวิชาการได้อย่างเต็มที่ งานวิจัยเพื่อ "คนระดับล่าง": มุ่งเน้น
งานวิจัยที่กินได้และช่วยแก้ปัญหาเศรษฐกิจฐานรากตามอัตลักษณ์ของเกษตรศาสตร์ เพื่อสะท้อนความเป็น
มหาวิทยาลัยของประชาชน

๖๙. ปรับปรุงระเบียบและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยและบริการทางวิชาการ ให้มีความ
ทันสมัย ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับระบบราชการจนขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการทำงาน

๗๐. ระเบียบงานบริการวิชาการ/โครงการพัฒนาฯ อยากรให้จัดให้คล่องตัวกว่านี้ ระบบอนุมัติออนไลน์ยังไม่
ดี ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหารวิชาการ สนับสนุนทุนนักวิจัยหน้าใหม่ ๑๐๐ %

๗๑. อยากรให้ส่งเสริมเรื่องการตีพิมพ์ทุกระดับ ควรเพิ่มเงินรางวัล และควรช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการ
ตีพิมพ์ผลงาน

๗๒. มีระบบรางวัล/ค่าตอบแทนที่จูงใจนักวิจัย มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการพัฒนาศักยภาพ

๗๓. เพิ่มการสนับสนุนอาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น ให้เบิกค่าตีพิมพ์
๗๔. เสนอให้มีการช่วยเหลือสำหรับการดาวน์โหลดเปเปอร์ โดยแบ่งงบประมาณหนึ่งมาจ่ายเป็นค่า Subscribe ฐานข้อมูลวิจัยและวารสารที่สำคัญ เพื่อเพิ่มศักยภาพงานวิจัยของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ทุกวันนี้จะดาวน์โหลดเปเปอร์ที่ไม่ใช่ Open access แต่ละที ต้องไปขอยืมให้ว่านบุคลากรจากสถาบันอื่นๆ ให้ช่วยดาวน์โหลดให้อยู่ ซึ่งไม่ใช่แนวทางที่สอดคล้องกับการที่ มก. ประกาศตัวว่าเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเลย
๗๕. เพิ่มเติมทุนวิจัยให้มีสัดส่วนอย่างน้อยร้อยละ ๑๕% ของงบประมาณรายจ่ายรวม ลดค่าธรรมเนียมพัฒนาวิชาการ/บริการวิชาการ ของ มก. เหลือ ๑๐% เท่าสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน
๗๖. ไม่ควรพิจารณาให้รางวัลการตีพิมพ์ผลงานในวารสารโดยไม่พิจารณาคุณภาพของวารสารที่ตีพิมพ์ คุณภาพวารสาร ช่วยผลักดันผลงานตีพิมพ์ให้มีการเข้าถึงได้มากขึ้น และไม่ต้องเสียเงินไปโดยไม่มีผลสะท้อนกลับมายังมหาวิทยาลัย
๗๗. ยกเลิกการให้รางวัลเปเปอร์ที่มีค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์ เน้นให้รางวัลแก่นักวิจัยที่ตีพิมพ์ในเปเปอร์ที่ไม่มี APC แทน
๗๘. เพิ่มความแข็งแกร่งและให้การสนับสนุนทางด้านวิจัยและบริการวิชาการ โดยให้อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง
๗๙. พร้อมสนับสนุนให้กับอาจารย์และบุคลากรทุกท่านที่ทำการวิจัยและบริการนั้น ๆ
๘๐. ควรให้อิสระและให้การสนับสนุนด้านการเงินอย่างรวดเร็วต่อนักวิจัย
๘๑. งานวิจัยเชิงลึกจำเป็นต้องใช้เงินสูง เพื่อให้เกิด Impact ด้านผลงานวิจัย เช่นงานวิจัยในมนุษย์ หรืองานวิจัยที่ใช้เครื่องมือศึกษาเชิงลึก
๘๒. ต้องการพัฒนาด้าน Digital อาจควรมีทุนที่ซื้อครุภัณฑ์ได้ เพราะของเหล่านี้ใช้ในงานด้านนี้
๘๓. สร้างศูนย์บ่มเพาะ Startup ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเปลี่ยนงานวิจัยให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือธุรกิจจริง
๘๔. รายได้จากจากงานวิจัยหรือบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยควรได้รับมากกว่าผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิจัย
๘๕. บทบาทหน้าที่ของสวพ.และสำนักนวัตกรรมการตรวจชัดเจนในการหาแหล่งทุนขนาดใหญ่ ทำงานเชิงรุกมากกว่าจะแค่ประกาศแจ้งว่ามีทุนอะไรประกาศรับแจ้งให้นักวิจัยเป็นผู้ไปสมัครแล้วรอรับเงินค่าอำนวยความสะดวก
๘๖. การจะตัดอะไร เช่น งบสนับสนุนการตีพิมพ์ควรจะมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนแล้วว่าเราบรรลุเป้าหมายแล้ว ไม่ใช่มาอ้างเพียงไม่มีเงิน แต่ประกาศมาเลยที่ไม่สามารถมี Ranking ที่ดีกว่านี้แล้ว ประกาศยกเลิกก็จะชัดเจนดีกว่า คำพูดสวย ๆ ที่หาทางลง คนเขาตูดอกัน
๘๗. ให้รางวัลแก่บุคลากร
๘๘. อยากให้มีการจัดสรรการพัฒนาของคนสร้างผลงาน
๘๙. เพิ่มความรอบครอบ หรือวิธีตรวจสอบเงินที่มาที่ไปในงานเหล่านี้
๙๐. ทุนวิจัยขอยากมาก เมื่อก่อนได้ทุกปี ปีละ ๓-๔ แสน เดียวนี้พอให้ขอเป็นชุดโครงการ กว่าจะรวมกันได้ กว่าจะขอได้ยากมาก ควรจัดสรรให้โครงการเดี่ยวขอได้เหมือนสมัยก่อน ทุกปีมี paper ๑-๓ เรื่อง แต่ขอทุนสวพ. ไม่ได้เลย มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ยกเลิกโครงการชุดใหญ่ ๆ ไปหมดแล้ว เพราะใช้เงินเยอะ output น้อย คาดหวังว่าจะไปได้ไกลต่อยอดได้ แต่ก็ไปถึงฝืนน้อยมาก อยากให้จัดสรรโครงการเดี่ยวเยอะ ๆ เหมือนสมัยก่อนที่ดีมาก มีทุน ๓-๔ แสนทุกปี รับนิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก ได้มากเพราะมีทุน

๙๑. เป็นอีกช่องทางรายรับของมหาวิทยาลัยที่ควรปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยให้มีรายได้จากส่วนนี้มากขึ้นอีก สัดส่วนรายรับของ มก. ที่มีรายรับจากค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นหลัก และยังคงรับนิสิตได้ตามแผนจากการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ แต่ก็ยังเป็นเพียงการแย่งส่วนตลาดจาก มหาวิทยาลัยอื่น ๆ และไม่เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของ มก. ในการเป็นเสาหลักด้านการเกษตรของประเทศ ควรสนับสนุนให้ มก. เข้าไปมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายของประเทศและภูมิภาค หรืออาจไปถึงระดับโลกให้มากขึ้น โดยใช้เครือข่ายของผู้บริหารให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด หรือแม้แต่เครือข่ายเกษตรกรที่มีอยู่เดิม ต้องหาช่องทางการสนับสนุนให้เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการบูรณาการกับศาสตร์อื่น ๆ เช่น การตลาด บริหารธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ (AIoT) และวิ่งเข้าหาทุนมุ่งเป้าระดับประเทศให้ได้ สำหรับกลุ่มวิจัยใดที่สามารถหาทุนวิจัย/บริการวิชาการระดับประเทศหรือนานาชาติได้ มก. ควรให้รางวัลหรือ Top Up เป็นทุนสนับสนุนเพิ่มเติมไปอีก เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงดังกล่าว รวมถึงการต่ออายุราชการให้กับบุคลากรเกษียณ ควรเลือกต่ออายุให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพและมีข้อตกลงด้านค่าตอบแทนที่จะจัดสรรให้ตามยอดเงินวิจัย/บริการวิชาการที่หาได้จากหน่วยงานภายนอก เช่น บุคลากรเกษียณท่านหนึ่งต้องการต่ออายุราชการ โดยมีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ทางมหาวิทยาลัยจัดทำข้อตกลงเรื่องค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนที่จะได้รับต่อปีที่ต้องการ เท่ากับ ๑๐% ของรายได้ที่บุคลากรที่ต่ออายุสามารถหาทุนวิจัย/บริการวิชาการ จากหน่วยงานภายนอก ถ้าต้องการค่าตอบแทนปีละ ๒๔๐,๐๐๐ บาท จะต้องหาทุนวิจัย/บริการวิชาการ จากหน่วยงานภายนอกได้ไม่น้อยกว่า ๒,๔๐๐,๐๐๐ บาท หรือสร้างสรรค์ผลงานตีพิมพ์ระดับ Q๑ ได้ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชิ้นงาน โดยมีผู้ร่วมสร้างสรรค์ผลงานหรือผู้ร่วมวิจัยเป็นบุคลากรที่มีอายุน้อย (ตีค่ามูลค่าผลงานตีพิมพ์ระดับ Q๑ ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ผลงาน) งานวิจัยและการขอแหล่งทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรต้องอยู่ในหน่วยงานย่อยของมหาวิทยาลัย ที่เดียว โดยถ้าแหล่งทุน ให้ทุนวิจัย และกำหนดสิทธิ์ต้องตกอยู่กับหน่วยงานที่ให้ทุน ควรมีขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมเพื่อให้ได้ทุนวิจัยเข้ามาให้มหาวิทยาลัยได้รวดเร็วที่สุด การบริการภายในมหาวิทยาลัยที่ดีและรวดเร็ว ทำให้คณะวิจัยได้ทำงานอย่างสะดวก เมื่อทุกอย่างสะดวก งานวิจัยของมหาวิทยาลัยยิ่งเพิ่มขึ้น ทุกคนจะอยากขอมากขึ้น อุปสรรคภายในที่เกิดขึ้นจากการจัดการของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้การขอทุนมีโอกาสน้อยลง เนื่องจากผู้วิจัยภายในสามารถมอบให้ทางคณะผู้วิจัยในมหาวิทยาลัยอื่นที่จัดการอย่างง่ายตาย ขอทุนแทนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ทั้งส่วนของทุนวิจัยที่เท่าเดิม และบทความวิจัยเหมือนเดิม แต่ไม่ต้องยุ่งยาก ภาพรวมของผู้วิจัยส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีความมุ่งมั่นอย่างสูงที่สุดกับบทความวิจัยที่ตนพึงจะได้เท่านั้น อีกประเด็นคือการจัดการงบประมาณจากทุนวิจัยใดๆ เมื่อหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับทุนวิจัยจากภายนอก หรือภายในก็ตาม ค่อนข้างใช้เวลาค่อนข้างนานในการส่งถึงมือผู้วิจัย (ขอให้ดูข้อมูลที่ผ่านมา เช่น ได้รับการโอน หรือ รับเช็คจากแหล่งทุน ใช้เวลาเฉลี่ยกี่วัน หรือ สัปดาห์ หรือ เดือน ส่งถึงมือผู้วิจัย) และกระบวนการเบิกเงินทุนแต่ละงวดต้องใช้เอกสารตั้งแต่แรกทุกงวดที่ขอเบิก เช่น ตั้งแต่สัญญาทุน เอกสารประกอบ และอื่นๆ ถ้างวดที่ ๑ ต้องใช้เอกสาร ๑๐๐ หน้า มีทั้งหมด ๕ งวดต้องใช้ ๕๐๐ หน้า มีโครงการในมหาวิทยาลัยทั้งหมด ๑,๐๐๐ โครงการ ต้องใช้เอกสาร ๕๐๐,๐๐๐ หน้า อันดับต่อไปคือ ทางคณะวิจัยใช้แหล่งทุนจากแหล่งไหนเพื่อทำการวิจัยก่อนจะได้เงินทุนจริงๆ ถึงมือผู้วิจัย ข้อนี้นี้การจัดการอย่างไรในมหาวิทยาลัย และระเบียบมหาวิทยาลัยด้านนี้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ หรือไม่ โดยไม่ใช้ระเบียบราชการแบบหน่วยงานราชการ ยกตัวอย่างเช่น คณะวิจัยขอทุน Newton Fund และสุดท้ายได้ทุนนี้ คำถามคือ ระเบียบทุนต่างประเทศ อาจไม่สอดคล้องกับระเบียบของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สิ่งที่ผู้วิจัยต้องทำ

คือ ถ้าไม่มีค่าอำนาจการให้มหาวิทยาลัย ต้องขอผ่อนผันหรือขอลดหย่อน และอื่นๆ ตามมา ด้านบริการวิชาการ มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัย การจัดการที่ดีนั้นอาจทำให้ผลประกอบการด้านนี้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ได้ สรุปภาพรวมคือ การจัดการด้านการบริการของหน่วยงานภายในและการจัดการด้านการเงินภายใน ส่งผลในภาพหลักของการลงทุนและบริการวิชาการ พัฒนาการวิชาการ อย่างมาก อุปสรรคจากภายใน เป็นกุญแจหลักของหมวดนี้

อื่น ๆ

๑. ควรมีประสิทธิภาพในการจัดการสถานการณ์ของประเทศในช่วงวิกฤตทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อให้งานบริการวิชาการและงานวิจัย สามารถแก้ปัญหาของประเทศได้และนำมาใช้ได้จริง สามารถสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อบูรณาการการทำงานวิจัยและงานบริการวิชาการในระดับนานาชาติ (๗)

๒. มีตำแหน่งทางวิชาการ (๓)

๓. มีประสบการณ์ต่อการจัดการสถานการณ์วิกฤตของประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (๒)

๔. มีผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่ได้รับการยอมรับระดับชาติและนานาชาติ (๒)

๕. ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ มีผลงานวิจัยและวิชาการที่เป็นผลงานตัวเองเป็นที่ประจักษ์ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ในวงวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

๖. ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพื่อจะได้สร้างความน่าเชื่อถือกับหน่วยงานภายนอก และสามารถติดต่อสื่อสารกับอารยประเทศ เพื่อก้าวสู่ความเป็นสากลแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างยั่งยืน

๗. การมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก

๘. ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม และนำความรู้จากงานวิจัยไปพัฒนาสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

๙. อธิการบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

๑๐. เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ รองศาสตราจารย์/ ศาสตราจารย์

๑๑. อธิการบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการ อธิการบดีที่ไม่มีตำแหน่งไม่ทราบว่าได้เคยประเมินผลการวิจัยเพื่อประกอบขอตำแหน่งหรือไม่

๑๒. เป็นที่ยอมรับด้านวิจัยในวงวิชาการ ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

๑๓. มีตำแหน่งทางวิชาการงานวิจัยสูง ศาสตราจารย์ ประวัติการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยมากมาย

๑๔. ควรเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและมีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของตนเองที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๑๕. มีตำแหน่งทางวิชาการ เข้าใจถึงหลักการในการทำงานวิจัยรวมทั้งมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน รวมทั้งมีหลักคตินานาชาติ

๑๖. มีตำแหน่งทางวิชาการ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ

๑๗. มีตำแหน่งวิชาการ สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ

๑๘. ควรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยและมีวิสัยทัศน์เข้าใจโจทย์ในการพัฒนาประเทศ

๑๙. มีประสบการณ์ด้านการวิจัย เคยเป็นหัวหน้าโครงการหรือบริหารโครงการวิจัย และเคยมีผลงานวิชาการเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ

๒๐. มีประสบการณ์บริหารโครงการวิจัยและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบวิจัยของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ (๒๕๖๔-๒๕๖๙)

๒๑. มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและช่วยแก้ปัญหาของประเทศได้

๒๒. มีประสบการณ์การทำงานภาคปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

๒๓. มีประสบการณ์งานวิจัยและงานบริการวิชาการเพื่อสังคม ระดับชาติและนานาชาติ

๒๔. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยขั้นสูง และยัง Active ในการทำงานวิจัยอยู่

๒๕. ควรมีประสบการณ์วิจัยเพื่อเข้าใจการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและรายได้ต่างๆในการบริการวิชาการ

๒๖. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง (อย่างน้อยมีชื่อในการร่วมวิจัย) ระดับ Q๑-Q๔ อยู่/ เคยอยู่ในกรรมการพิจารณาทุนการวิจัย หรือกรรมการจริยกรรมการวิจัย อย่างน้อยระดับคณะ มีประสบการณ์ในการให้บริการวิชาการหรือมีส่วนร่วม เช่น จัด non-degree การบรรยาย

๒๗. มีผลงานทางวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ

๒๘. มีผลงานวิจัยที่โดดเด่น และให้ความสำคัญกับงานบริการทางวิชาการ

๒๙. มีงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

๓๐. ควรมีผลงานวิจัยและสนับสนุนการวิจัยทั้ง Natural Sciences และ Non-Natural Sciences

๓๑. มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ สนใจเกี่ยวกับงานนวัตกรรมด้านการวิจัย มีความเป็นนักวิชาการยอมรับในความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการในทุกสาขา

๓๒. ควรเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการและงานวิจัยที่เป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความต่อเนื่องในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในเชิงวิชาการ เชิงนโยบาย หรือเชิงสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และยกระดับมาตรฐานการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๓๓. มีผลงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ และขับเคลื่อนงานวิจัยและหาทุนวิจัยได้

๓๔. ควรมีผลงานด้านการวิจัยเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรที่มุ่งมั่นในการทำงานวิจัยตามนโยบายมหาวิทยาลัย และควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์

๓๕. มีผลงานเชิงประจักษ์ทั้งการวิจัยและการเรียนการสอนที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งระดับสากล

๓๖. ควรมีผลงานด้านการวิจัยเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรที่มุ่งมั่นในการทำงานวิจัยตามนโยบายมหาวิทยาลัย และควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์

๓๗. ควรมีผลงานวิจัยระดับประเทศหรือระดับนานาชาติที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของประเทศได้ มีวิสัยทัศน์ในการนำมหาวิทยาลัยเข้าสู่สากล

๓๘. ควรมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และผลงานในการให้บริการวิชาการที่เป็นที่ประจักษ์

๓๙. มีผลงานทางวิชาการสม่ำเสมอ

๔๐. มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และเป็นหัวข้อที่ทันสมัย มี Distribution ต่อสังคมและวงการวิชาการ

๔๑. มีผลงานตีพิมพ์แสดงความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
๔๒. มีงานวิจัยและบริการวิชาการในสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ
๔๓. มีงานวิจัยที่มีความร่วมมือองค์กรหรือมูลนิธิเพื่อสังคมในระดับชาติ
๔๔. มีความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัยและบริการแก่สังคมชุมชนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์และเครือข่ายความร่วมมือ เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง
๔๕. มีวิสัยทัศน์ มีความเชี่ยวชาญ มี Connection หลากหลาย พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสส่งเสริม ด้านวิจัยและบริการทางวิชาการ
๔๖. มีวิสัยทัศน์และปฏิบัติชอบที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและบริการวิชาการ
๔๗. ควรีผลงานด้านการวิจัย
๔๘. มีผลงานด้านวิจัยในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ
๔๙. มีผลงานวิจัยและหรืองานบริการวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
๕๐. มีผลงานวิจัยหรือผลงานต่อยอดเชิงพาณิชย์เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
๕๑. ควรีผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติหลายชิ้นและเคยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
๕๒. ควรีประสบการณ์ด้านการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อมีความเข้าใจบริบทของการตีพิมพ์และทำตำแหน่ง ไม่เช่นนั้นก็จะไม่สามารถกำหนดทิศทางอะไรได้ อธิการบดีควรเลิกร่วมงานเปิดตัว และ งานแสดงความยินดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แล้ว เนื่องจากไม่เพิ่มคุณค่าใด ๆ และเป็นการสูญเสียทรัพยากรอย่างมหาศาล
๕๓. มีประสบการณ์วิจัยร่วมกับนักวิจัยจากต่างประเทศ มีผลงานการตีพิมพ์งานวิจัยในระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย เพื่อจะได้แสดงออกถึงความเข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาระบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการพัฒนานักวิจัย การบริหารทุน และการยกระดับคุณภาพงานวิจัยสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น มีความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์วิจัยที่เชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย โดยสามารถวางเป้าหมายนโยบายการวิจัยให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละคณะ และผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่มีทั้งคุณค่าทางวิชาการและผลกระทบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม มีวิสัยทัศน์ด้านการบริการวิชาการที่สามารถอธิบายได้ว่า จุดอ่อนของการบริการวิชาการสู่สังคมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คืออะไร และจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างไร
๕๔. ต้องมีประวัติผลงานที่สามารถนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Impactful Research) ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาให้เกษตรกร การสร้างนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ หรือการจดสิทธิบัตรที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ไม่ใช่แค่การตีพิมพ์ผลงานเพื่อประดับวิทยฐานะเท่านั้น
๕๕. ทำงานวิจัยและสนับสนุนการทำวิจัยทุกสาขาวิชา ไม่ใช่แค่เกษตรและอาหาร ต้องพูดภาษาอังกฤษได้ดี ไม่ใช่ทำโปสเตอร์แล้วยังอ่านตะกุกตะกัก
๕๖. ควรีบทบาทในการทำวิจัยบ้าง หรืออย่างน้อยควรมีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นตัวอย่างในการผลักดันกับบุคลากรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย
๕๗. มีงานวิจัยบ้างหรือมีการนำผลการวิจัยไปต่อยอดเพื่อการบริการทางวิชาการ หรือมีแนวทางเพิ่มศักยภาพด้านวิจัยและบริการวิชาการ

๕๘. เคยมีงานวิชาการเพื่อให้สามารถมองภาพรวมที่ทันสมัยได้
๕๙. มีบริการวิชาการโดดเด่นและได้รับการยกย่องระดับประเทศ/โลก
๖๐. เคยเป็นผู้จัดการแผนวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และนานาชาติอย่างต่อเนื่อง มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง เคยเป็น Keynote Speaker ในการประชุมระดับนานาชาติ เคยได้รับรางวัลด้านการวิจัยในระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ
๖๑. มีความเข้าใจในหลักการและการดำเนินงานที่เป็นสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อนำพาการวิจัยของมหาวิทยาลัยไปสู่ระดับแนวหน้าได้
๖๒. เป็นผู้เข้าใจงานวิจัยและบริการทางวิชาการอย่างถ่องแท้
๖๓. มีความเข้าใจระบบการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับนานาชาติ
๖๔. มีความเข้าใจระบบการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัย การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง
๖๕. ควรมีความเข้าใจระบบการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดความเข้าใจระบบการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดนโยบายและสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย
๖๖. เป็นผู้นำที่เข้าใจ “ระบบนิเวศงานวิจัย” (Research Ecosystem) สนับสนุนการวิจัยที่นำไปใช้ได้จริง (Impact-driven research)
๖๗. มีความเข้าใจหลักการทำวิจัยและเปิดกว้างกับหัวข้อใหม่ ๆ
๖๘. มีประสบการณ์ต่อการจัดการสถานการณ์วิกฤต
๖๙. มีความรู้ความสามารถในการจัดการสถานการณ์วิกฤตและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
๗๐. มีประสบการณ์ต่อการจัดการปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
๗๑. รับผลกระทบต่อสถานการณ์บ้านเมืองและโลกได้ ปรับตัวได้ดี มีความคิดแบบก้าวกระโดด
๗๒. ควรเน้นเรื่องการวิจัย ผู้บริหารที่ดูแลวิจัยควรมีความรอบด้านทุก ๆ ศาสตร์
๗๓. พัฒนามหาวิทยาลัย สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านการศึกษา วิจัย นวัตกรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเชื่อมโยงกับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม
๗๔. สร้างผลงานเชิงประจักษ์ มีนโยบายที่ชัดเจน
๗๕. เป็นผู้ที่มี Connection ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ สามารถเชื่อมโยงเข้าหากันได้
๗๖. เป็น "ผู้เชื่อมโยง (Bridge Builder)" ที่นำความเก่งกาจในห้องแล็บของอาจารย์ ไปจับคู่กับความต้องการของภาคธุรกิจและสังคม เพื่อสร้างรายได้และชื่อเสียงกลับคืนสู่มหาวิทยาลัย
๗๗. ต้องการผู้ที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงงานวิจัยกับการพัฒนาประเทศ สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยสู่ชุมชนและภาคอุตสาหกรรม ผลักดันงานวิจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เน้นโชว์นวัตกรรมมาก. นำนวัตกรรม องค์ความรู้ มาก. เข้าถึงประชาชนทุกส่วน ไม่ใช่อยู่แค่ในวงวิชาการ งานแฟร์ต่าง ๆ ก็ต้องนำนวัตกรรม มาก.เข้าไปเปิดตัวให้โดดเด่น
๗๘. ควรเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของงานวิจัยและมุ่งเน้นให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอย่างแท้จริง

๗๙. มีความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนงานวิจัย
๘๐. ควรมีความรู้ในทุกๆด้านทั้งทางวิชาการและการปฏิบัตินอกตำราสิ่งที่คิดต้องทำได้จริงและต้องเป็น
สิ่งที่มีประโยชน์กับทางมหาวิทยาลัยด้วย
๘๑. ทีมวิจัยที่เข้มแข็งจากส่วนกลาง ควรสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่หรือนักวิจัยในพื้นที่ ทำงานกันเป็น
ทีม ไม่ควรมาแย่งพื้นที่หรือลงมือทำกันเอง
๘๒. ควรมีทีมงานที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ
๘๓. เป็นผู้พร้อมที่จะสนับสนุนด้านวิจัย และให้บริการทางวิชาการ
๘๔. สามารถส่งเสริมการวิจัยและการบริการทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพแม้จะเจอ
ปัญหาอุปสรรคใด ๆ
๘๕. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๘๖. ควรมีประสิทธิภาพมากกว่า ๑๕ ปี
๘๗. ก้าวไปกับเทคโนโลยี และ Good Governance
๘๘. ทันสมัย
๘๙. โปร่งใส และพัฒนา
๙๐. สนับสนุนให้มีการค้นคว้าหาความรู้เรื่องการเรียนต่อ
๙๑. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบการเบิกสอนเกิน และการให้นิสิตจบสามปีครึ่ง เนื่องจากส่งผลให้เงิน
ค่าเทอมที่ควรได้หายไปมากจนทำให้คณะขาดเงินสนับสนุนทุนวิจัย
๙๒. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยนมหาวิทยาลัย ไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน
๙๓. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
๙๔. ให้ความรู้เกี่ยวกับอาจารย์
๙๕. นานาชาติ
๙๖. ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ตามบทบาทหน้าที่มหาวิทยาลัยวิจัย
๙๗. เราควรเป็นผู้นำด้านเกษตรศาสตร์มากกว่านี้ ทุกวันนี้คนหาความรู้จากการปลูกพืชทำโคกหนองนา
จากอินฟลูฯ จาก Youtube ทำไมเขาไม่นึกถึงเกษตรศาสตร์เป็นสิ่งแรก อันนี้ควรนำมาทำการบ้าน หากทำวิจัยจะ
พบว่า ฐานผู้ชมของช่องที่ทำด้านเกษตรในโซเชียล เดิมนั้นและแข็งแกร่งมาก
๙๘. ประชาสัมพันธ์มากขึ้น ผ่านช่องทางหลายช่องทาง
๙๙. การจัดระดับมหาวิทยาลัยเอเชีย มีความสำคัญหรือไม่ หรืออย่างไร
๑๐๐. ควรมีการอบรมจริยธรรมของอาจารย์ให้มีมาตรฐานในการสอนทั้งวิชาการและวิจัย ไม่ใช่ต้องการให้
เด็กเป็นตัวขับเคลื่อนผลิตงานวิจัยให้กับอาจารย์ และไม่มีการศึกษาค้นคว้าร่วมกับเด็ก แต่นำผลงานของเด็กไปขอ
ตำแหน่งวิชาการ การใช้อำนาจของอาจารย์ผู้ประสานงาน อาจารย์ผู้สอนมาเป็นมาตรฐานการใช้กฎหมายวิทยาลัยด
ล้นเกล้าเด็กที่ไม่ยอมรับในตัวผู้สอน
๑๐๑. ไม่ให้ความสำคัญแต่แรก มาให้ตอนนี้ก็สายไปแล้ว
๑๐๒. เกษตรศาสตร์โดนหลายมหาวิทยาลัยแข่งไปแล้ว ความโดดเด่น ลดลง ควรทำให้มหาวิทยาลัยโดด
เด่นจากคณะหรือสำนัก

๔. ด้านการพัฒนาบัณฑิต

การพัฒนาทักษะต่าง ๆ

๑. พัฒนาทักษะที่ตลาดต้องการ (๙)
๒. ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับทักษะแห่งอนาคต (๔)
๓. ช่วยให้นิสิตรับมือกับความกดดันจากการเรียนและการใช้ชีวิต (๓)
๔. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต ภาวะผู้นำ และคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างประกอบการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้นิสิตสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในสังคมโลก (๒)
๕. ควรมุ่งพัฒนานิสิตให้เป็น “บัณฑิตที่สมบูรณ์” ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และคุณธรรม ควบคู่กับการปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นพลเมืองโลก (๒)
๖. เพิ่มระบบสนับสนุนด้านจิตวิทยาเป็นมิตร เข้าถึงง่าย (๒)
๗. พัฒนานิสิตสู่สากล (๒)
๘. สนับสนุนการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล ภาษา และ AI ที่ใช้งานได้จริง (๒)
๙. ควรส่งเสริมการพัฒนานิสิตอย่างรอบด้านทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต ภาวะผู้นำ และคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และความสามารถด้านดิจิทัล รวมทั้งสร้างโอกาสให้นิสิตได้มีประสบการณ์จริงผ่านการฝึกงาน การทำโครงการร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ลดภาวะอาการป่วยปัญหาสุขภาพจิตให้นิสิตเข้มแข็งพร้อมต่อการทำงานในอนาคต
๑๐. ควรยึดนิสิตเป็นศูนย์กลาง มีความเข้าใจบริบท ความต้องการ และความท้าทายของนิสิตในยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีประสบการณ์ด้านการพัฒนานิสิตและการบริหารกิจการนิสิตอย่างเหมาะสม โดยมุ่งส่งเสริมให้นิสิตมีความรู้ ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผ่านการบูรณาการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ และความเป็นสากล ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนิสิตในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป
๑๑. ควรยึดนิสิตเป็นศูนย์กลาง มีประสบการณ์พัฒนานิสิต สนับสนุนการเรียนรู้รอบด้าน พัฒนาทักษะสำคัญ สร้างโอกาสร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ใส่ใจคุณภาพชีวิต และเปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย
๑๒. พัฒนานิสิตอย่างรอบด้านโดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม ทั้งนิสิตสายวิชาชีพที่มีภาระ clinical/field training หนัก นิสิตสายสังคมศาสตร์ที่ต้องการเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และนิสิตวิทยาเขตต่างจังหวัดที่ต้องการระบบสนับสนุนที่ครบครัน เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ประสบการณ์นานาชาติ และสุขภาพจิต รวมถึงบูรณาการ AI literacy และทักษะการใช้ AI อย่างมีวิจารณญาณ (AI fluency) เข้าสู่การเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนานิสิตในทุกสาขาวิชา เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล

๑๓. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม และการคิดวิเคราะห์ พร้อมเสริมสร้างทักษะ เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและประสบการณ์จริง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในโลกยุคใหม่

๑๔. ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานิสิตด้านความรู้ กระบวนการความคิด จิตสำนึก รวมทั้งทักษะคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน ตลอดจนเปิดพื้นที่ให้นิสิตมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสร้างบัณฑิตของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

๑๕. พัฒนานิสิตให้มีทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เช่น Critical thinking Data literacy Entrepreneurial mindset ส่งเสริม global exposure เช่น exchange programs และ international internship

๑๖. ควรมีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ reflective thinking และ critical thinking ให้นิสิต เพราะเป็นทักษะที่สำคัญมาก โดยไม่ใช่สอนจากสไลด์ แต่เป็นการจัดกิจกรรมที่ฝึกทักษะเหล่านี้

๑๗. พัฒนานิสิตให้มี T-shaped skills (ลึกในสาขา + กว้างด้าน soft skills/entrepreneurship) เน้น practical skills เช่น coding, data analysis, problem-solving สนับสนุน startup / innovation / hackathon เสริมทักษะ global mindset, communication, leadership พัฒนาระบบ career support และ job placement เชื่อมโยงอุตสาหกรรม

๑๘. สร้างทักษะแห่งอนาคต (Future Skills): พัฒนา Soft Skills เช่น ความเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ และความฉลาดทางอารมณ์ ควบคู่ไปกับ Hard Skills/ คุณลักษณะองค์รวม: มีสวัสดิการและพื้นที่ปลอดภัยที่ดูแลทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mental Health) ของนิสิตอย่างเข้าถึงง่ายและเพียงพอ/ ส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen): สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง หลากหลาย และสนับสนุนให้นิสิตมีประสบการณ์ในระดับนานาชาติ

๑๙. Future Skills: เน้นการสร้าง Soft Skills, Digital Literacy และความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ใ้กับนิสิต/ Mental Health Support: ให้ความสำคัญกับสุขภาพทางจิตของนิสิต อย่างเป็นรูปธรรม มีระบบดูแลที่เข้าถึงง่ายและเป็นมิตร/ Global Citizen: ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะภาษาและวัฒนธรรมสากล เพื่อพร้อมทำงานในระดับนานาชาติ

๒๐. ส่งเสริมทักษะ Critical Thinking, Digital Literacy, Entrepreneurship ควบคู่วิชาเอก สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม และจิตสาธารณะ สร้างระบบ Mentoring โดยศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในแต่ละสาขา

๒๑. พัฒนาแบบ “รอบด้าน” (Hard skills + Soft skills + Mindset) เตรียมนิสิตให้พร้อมโลกการทำงานจริง ส่งเสริมความเป็น “พลเมืองที่มีคุณภาพ” เปิดโอกาสเรียนข้ามคณะ / ข้ามศาสตร์ Digital / AI / Data literacy การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร ฝึกงานกับภาคเอกชน/ชุมชน โครงการแก้ปัญหาจริง

๒๒. พัฒนานิสิตให้มีทักษะรอบด้าน ทั้ง Hard skills และ Soft skills สนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม

๒๓. ควรส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทักษะรอบด้านทั้งวิชาการและชีวิต สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและประสบการณ์จริง

๒๔. มองนิสิตเป็น “Human Capital” ไม่ใช่เพียงผู้เรียน สนับสนุนทั้ง Hard skills + Soft skills + Life skills

๒๕. มุ่งพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรม สนับสนุนกิจกรรมนอกห้องเรียน เช่น ภาวะผู้นำ จิตอาสา และทักษะชีวิต ส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ ๒๑ เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ดูแลและสวัสดิภาพและสุขภาพของนิสิตทั้งร่างกายและจิตใจ

๒๖. เสริมสร้างทักษะชีวิต (Life Skills) และทักษะอาชีพ (Career Skills) ควบคู่กับสุขภาพทางจิตใจ โดยมีระบบดูแลช่วยเหลือนิสิตเชิงรุก (Proactive Support System) และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพรอบด้าน

๒๗. เน้นพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน และการปรับตัวในโลกอนาคต ควบคู่ไปกับการสร้างคุณธรรมและสร้างนิสิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒๘. ควรพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม พร้อมทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้นิสิตสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในอนาคต

๒๙. ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งด้านความคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการมีมุมมองในระดับสากล ควบคู่กับการสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เช่น สหกิจศึกษาและการฝึกงาน ตลอดจนการดูแลสุขภาพชีวิตและสุขภาพทางจิตใจของนิสิตอย่างเหมาะสม

๓๐. ควรส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม สนับสนุนกิจกรรมนิสิตที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม พัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านอาชีพและสุขภาพจิต รวมทั้งสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็งเพื่อเปิดโอกาสการทำงานให้นิสิต

๓๑. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับนิสิต เพื่อการทำงานและการใช้ชีวิตให้อยู่รอดได้ในช่วงเวลาในโลกจัดระเบียบใหม่ เช่น ภาษา, IT , DQ และ Mental Health

๓๒. พัฒนานิสิตให้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก มีทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะในระดับนานาชาติ มีภาวะผู้นำและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานโลก ควบคู่กับการส่งเสริมความเท่าเทียม การเปิดกว้างทางความคิด และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

๓๓. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ควบคู่กับการเสริมทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สาม ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้นิสิตได้ฝึกใช้ทักษะเหล่านี้จริง เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

๓๔. เสริม Soft Skills: Critical Thinking, Communication, Leadership สนับสนุนกิจกรรมสร้างผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ดูแลสุขภาพ

๓๕. พัฒนา Soft skills + Future skills (คิดวิเคราะห์ สื่อสาร ดิจิทัล) ส่งเสริม Well-being และสุขภาพจิต

๓๖. Soft Skills & Future Skills: เน้นการสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking), ความเป็นผู้ประกอบการ และทักษะการสื่อสารภาษาที่สาม/ Mental Health Support: พัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตและสวัสดิภาพนิสิตให้เข้าถึงง่ายและเป็นมิตร/ Inclusive Environment: สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ยอมรับความหลากหลาย (Diversity & Inclusion) และสนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างสรรค์

๓๗. ส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพจิต (Mental Health) และจัดหาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๓๘. พัฒนาทักษะ future skills: critical thinking, communication, AI literacy สนับสนุน internship / co-op / startup incubation สนับสนุนการสร้าง global exposure เช่น exchange, joint degree

๓๙. เสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ นอกเหนือจากวิชาการ ต้องเน้น Soft Skills เช่น ความเป็นผู้นำ การคิดเชิงวิพากษ์ และความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)/ การดูแลสุขภาพจิต (Mental Health) มีระบบให้คำปรึกษาและดูแลสุขภาพจิตของนิสิตที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงง่าย เนื่องจากความกดดันในปัจจุบันมีสูง/ ส่งเสริมความหลากหลายและครอบคลุม (Diversity & Inclusion) สร้างพื้นที่ปลอดภัยที่เคารพความแตกต่างทางเพศ ความคิด และภูมิหลังของนิสิตทุกคน

๔๐. Soft skills สำคัญมาก Critical Thinking/ Communication/ Emotional Intelligence รวมทั้งส่งเสริม Global Mindset/ Mental Health Support อธิการควรมองนิสิตเป็น “มนุษย์ทั้งคน” ไม่ใช่แค่ GPA

๔๑. สร้าง career pathway ชัดเจน และ สนับสนุน soft skills + communication with clients มีระบบ mental health and well-being support

๔๒. ส่งเสริมสมรรถนะของนิสิตผ่านการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการภาคสังคมและอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต

๔๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม/ สนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียน/ สนับสนุนกิจกรรมชมรม องค์กรนิสิต และกิจกรรมจิตอาสา/ จัดให้มีบริการด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างเพียงพอ

๔๔. ควรส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรม พร้อมต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในอนาคต สนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตร การพัฒนาทักษะอ่อน (Soft Skills) และสร้างโอกาสให้นิสิตมีประสบการณ์จริงทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย

๔๕. ส่งเสริมแนวทาง Student-centered approach โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ของนิสิตเป็นสำคัญ พัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว สนับสนุนระบบที่ปรึกษา (Advisory System) และการดูแลนิสิตอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงความร่วมมือระดับนานาชาติ

๔๖. พัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่นิสิต ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้นิสิตมีความสามารถในการปรับตัวกับโลกดิจิทัล และสร้างโอกาสในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

๔๗. พัฒนาทักษะที่ใช้ได้จริง (Communication, Mental Health) สร้าง Mindset การเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนโอกาสระดับนานาชาติ

๔๘. ควรส่งเสริมให้นิสิตมีทั้งความรู้ ทักษะ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์จริง

๔๙. ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะรอบด้านทั้งวิชาการและทักษะชีวิต (Soft Skills) สนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในอนาคต

๕๐. ต้องสามารถผลักดันนโยบายให้นิสิต มี Soft skill ที่เข้มแข็งควบคู่ Hard/Technical skills มี Global mindset ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนานิสิตร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานจริงให้กับนิสิต

๕๑. มีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างทักษะชีวิต (Soft skill) คู่กับความเป็นเลิศทางวิชาการ มีกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม และมรรยาทสังคม ให้เป็นอัตลักษณ์ของนิสิต มก.

๕๒. สนับสนุนให้นิสิตมีทักษะหรือความสามารถเฉพาะตามเป้าหมายของนิสิตในแต่ละหลักสูตร และสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกซึ่งจะช่วยให้พัฒนานิสิตได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มโอกาสในการทำงานกับนิสิต

๕๓. ควรมีวิสัยทัศน์ก้าวทันยุคดิจิทัล (Digital Accounting/AI) เน้นสร้างสมดุลระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills เข้าใจการดูแลนิสิตกลุ่มพิเศษ (สุขภาพกาย-จิต) จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพเชิงรุก และมีกลยุทธ์การบริหารที่เน้นสุขภาพและโอกาสที่เท่าเทียม (Well-Being) เพื่อสร้าง "บัณฑิตที่พึงประสงค์" ที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

๕๔. พัฒนาทักษะ Soft skills เช่น การสื่อสาร การคิดเชิงวิเคราะห์ และการทำงานเป็นทีม/ ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Internship / Cooperative Education)/ สนับสนุนกิจกรรมด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)/ ดูแลสุขภาพกายและจิตใจของนิสิตอย่างเป็นระบบ (Mental health support)/ สร้างโอกาสสู่เวทีนานาชาติ เช่น Exchange program และการแข่งขันระดับสากล

๕๕. มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะที่จำเป็น สามารถส่งเสริมศักยภาพของนิสิตให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือการเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนสนับสนุนสภาพแวดล้อมและระบบบริการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบด้านของนิสิต

๕๖. ส่งเสริมทักษะดิจิทัล ภาษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เปิดมุมมองกว้าง ๆ ให้นิสิตได้ทำอะไรที่เป็นอิสระ เช่น การทำสื่อ Content ลง Social Media ช่วยโปรโมตมหาวิทยาลัย เพิ่มงบประมาณการมีกิจกรรมนอกห้องเรียนที่พัฒนาศักยภาพ ให้นิสิตได้ไปเรียนรู้ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศมากขึ้น

๕๗. การมีกระบวนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคตตอบสนองนิสิตในทุกกลุ่ม

๕๘. มุ่งเน้นให้นิสิตมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือสามารถดำรงหรือสามารถดำรงตนอยู่ได้ด้วยการทำงานได้อย่างสุจริต

๕๙. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตสู่ความเป็นเลิศทั้งทางด้านกิจกรรมและวิชาการ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๖๐. ควรส่งเสริมการพัฒนานิสิตทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการนิสิตให้สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่ายมากขึ้น

๖๑. สร้างและพัฒนา Skill Mapping ให้เกิดประโยชน์สำหรับการพัฒนานิสิตเพื่อจบแล้วได้นำไปใช้งานได้

๖๒. Foster the talent and knowledge of students and enhance their skills with hand on experience

๖๓. พัฒนาทักษะรอบด้าน ทั้งวิชาการ ทักษะชีวิต และภาวะผู้นำ

๖๔. สนับสนุนให้นิสิตมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม และมีความพร้อมในการทำงานในอนาคต

๖๕. เพิ่มทักษะชีวิต เพื่อให้นิสิตมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ พร้อมทั้งพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

๖๖. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสบการณ์ของนิสิต กิจกรรมการใช้ชีวิตกับการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง

๖๗. ควรพัฒนานิสิตแบบองค์รวม ทั้งทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะแห่งอนาคต ส่งเสริมกิจกรรม เสริมสร้างจิตสาธารณะ ความเป็นผู้นำ และความเป็นผู้ประกอบการ พร้อมดูแลสุขภาพกายและจิตของนิสิตอย่างเป็นระบบ

๖๘. ควรมีการพัฒนานิสิตแบบองค์รวม ทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เสริมทักษะศตวรรษที่ ๒๑ ให้พร้อมสู่โลกการทำงานจริง สร้างโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและเวทีสากล จัดระบบดูแลนิสิตอย่างทั่วถึง พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

๖๙. ควรมุ่งพัฒนานิสิตแบบองค์รวม (Holistic development) ทั้งความรู้ ทักษะชีวิต (Life skills) EF, SEL และ Global Competence โดยสร้างโอกาสที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และสนับสนุนศักยภาพของนิสิตทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม

๗๐. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

๗๑. ควรพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้วิชาการ ทักษะวิชาชีพ และทักษะแห่งอนาคต โดยเชื่อมโยงกับโอกาส การฝึกงาน การทำงาน และผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC รวมถึงส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นธรรม และรับฟังเสียงของนิสิตจริง ไม่ใช่เพียงเชิงกิจกรรม แต่ต้องทำให้นิสิตเห็นอนาคตในการเรียนและการทำงานอย่างชัดเจน

๗๒. ควรมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ที่นิสิต จะสามารถคิดและถือปฏิบัติได้จริงในอนาคตเมื่อพ้นจากรั้วมหาวิทยาลัย โดยมีพื้นที่ความคิดจากศาสตร์วิชา ไม่ใช่เพียงการป้อนหลักสูตรให้ครบ แต่ไม่เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด

๗๓. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานิสิตทางด้านวิชาการ ทักษะวิชาชีพ คุณธรรมและคุณภาพชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมสู่สังคมและตลาดแรงงานในอนาคต

๗๔. ส่งเสริมให้นิสิตมีทั้งความรู้และทักษะชีวิต เช่น ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพรอบด้าน

๗๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นิสิตได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งด้านวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๗๖. ควรส่งเสริมให้นิสิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านวิชาการ คุณธรรม และทักษะการใช้ชีวิต โดยสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาทักษะและการสร้างประสบการณ์จริง เพื่อเป็นการเสริมสร้างและเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตสู่การทำงานและการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไป

๗๗. ควรสะท้อนแนวคิดที่ว่า มหาวิทยาลัยไม่ได้ผลิตเพียง “บัณฑิตที่เก่ง” แต่ต้องสร้าง “คนที่พร้อมใช้ชีวิต และมีคุณค่าให้สังคม” โดยข้อเสนอควรครอบคลุมทั้งทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และคุณลักษณะภายใน

๗๘. ควรเน้นพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม และดูแลสุขภาพของนิสิตอย่างรอบด้าน

๗๙. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานิสิตให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีทักษะศตวรรษที่ ๒๑ (Soft Skills & Hard Skills)

๘๐. มุ่งพัฒนานิสิตให้มีความสามารถรอบด้าน ส่งเสริมสู่การก้าวไประดับนานาชาติ ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของนิสิตในมหาวิทยาลัย เช่น การเดินทาง ความปลอดภัย สถานที่พักผ่อน เรียน รับประทานอาหาร

๘๑. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนิสิตอย่างรอบด้าน สนับสนุนให้นิสิตมีความรู้ควบคู่กับทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

๘๒. ส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนและพัฒนานิสิตให้มีความรู้ และสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้จริง สามารถเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาตนได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจนถึงอนาคต เป็นคนดี พร้อมความสามารถที่จะทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของประเทศได้

๘๓. พัฒนานิสิตให้มีทักษะที่จำเป็นต่อโลกการทำงานและสังคมจริง ควรส่งเสริมการฝึกงานและโครงการแนะแนวอาชีพ เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงและเข้าใจความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายกับภาคอุตสาหกรรมและองค์กรต่าง ๆ

๘๔. พัฒนานิสิตอย่างรอบด้าน ทั้งความรู้ ทักษะชีวิต และคุณธรรม พร้อมดูแลคุณภาพชีวิต และเปิดโอกาสให้นิสิตเติบโตเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและพร้อมสู่โลกอนาคต

๘๕. พัฒนานิสิตทั้งด้านวิชาการและกิจกรรมเสริม ให้สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและหน้าที่การทำงานได้

๘๖. ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องมีการประกอบอาชีพ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เพื่อให้นิสิตได้ทดลองไปปฏิบัติงานจริง สร้างประสบการณ์ และได้ค้นหาตัวเอง

๘๗. ควรมุ่งเน้นด้านวิชาการมากขึ้น ควบคู่กับการฝึกประสบการณ์จริง ควรปรับหลักสูตรให้กระชับ ทันสมัย ไม่เช่นนั้นจะล้าหลังมหาวิทยาลัยอื่น ต้องหาจุดแข็งของหลักสูตรและนิสิตให้เจอ และหาจุดอ่อนของมหาวิทยาลัยให้ชัด เช่น บางมหาวิทยาลัยปรับหลักสูตรเรียนจบใน ๓ ปี และเน้นการทำ MOU เพื่อฝึกงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ หากอยากเน้นด้านงานวิชาการ ก็ควรส่งเสริมการทำโครงการวิชาการ แข่งขันงานวิชาการที่มากขึ้น

๘๘. สอนให้นิสิตสามารถช่วยเหลือตนเองทางวิชาการได้มากขึ้น สามารถแยกแยะข้อมูลที่มาภายนำมาใช้ประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมได้ แทรกจริยธรรมในบทเรียนให้มากขึ้น

๘๙. ส่งเสริมสมรรถนะของนิสิตผ่านการเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการภาคสังคมและอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต

๙๐. ควรมุ่งพัฒนานิสิตครูให้มีสมรรถนะทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความสามารถในการใช้ AI เพื่อการสอน การออกแบบสื่อ และการประเมินผล ในขณะเดียวกัน ควรส่งเสริมให้นิสิตและนักเรียนมี

“ภูมิคุ้มกันทางสังคมและเศรษฐกิจ” (Resilience) เช่น ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) การปรับตัวต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และทักษะการใช้ชีวิตในภาวะวิกฤตต่าง ๆ เป็นต้น

๙๑. ส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพ (Career Support) เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การฝึกงาน สหกิจศึกษา การแนะแนวอาชีพ การเขียนเรซูเม่ และการสัมภาษณ์งาน

๙๒. สร้าง "Global Citizen with KU Identity" Soft Skills & Well-being: พัฒนาระบบดูแลนิสิตแบบองค์รวม ทั้งสุขภาพจิตและทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) นอกเหนือจากความรู้ในตำรา/ Entrepreneurial Mindset: สนับสนุนให้นิสิตมีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ผ่านศูนย์บ่มเพาะธุรกิจภายในมหาวิทยาลัย

๙๓. มุ่งเน้นการสร้าง Global Citizen ที่มีทักษะความรู้เท่าทันโลกยุคใหม่ สนับสนุนพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแสดงออกที่หลากหลายให้นิสิตมีอิสระทางความคิด มีทักษะการปรับตัว และมีความพร้อมในการทำงานในองค์กรระดับนานาชาติ โดยใช้มุมมองแบบคนรุ่นใหม่ที่เข้าใจความต้องการและไลฟ์สไตล์ของนิสิตในปัจจุบัน

๙๔. ผลักดันให้นิสิตเข้าสู่ Global Citizen ได้อย่างสมบูรณ์ ยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษ ให้มีทักษะที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับต่อสังคมโลก

๙๕. พัฒนา Soft Skills, ภาษาอังกฤษ และการวัดสมรรถนะด้านดิจิทัล (DL) ให้นิสิตพร้อมทำงานในระดับสากล ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะ Startup ตั้งแต่ยังเรียนอยู่

๙๖. พัฒนา “ทักษะชีวิต + Soft Skills” ควบคู่ Hard Skills ดูแลสุขภาพจิตของนิสิต สนับสนุนกิจกรรม Startup

๙๗. พัฒนานิสิตให้มี Soft Skills + Hard Skills + Digital Skills มีระบบดูแลสุขภาพ (Mental Health & Well-being)

๙๘. สนับสนุน Soft skills เช่น Critical thinking, Communication, Leadership และ ส่งเสริมสุขภาพจิตและ Well-being ของนิสิต

๙๙. นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต้องมี (๑) Hard Skill : Digital / Data / AI ความรู้เฉพาะสาขา (ลึกจริง) (๒) Soft Skill, Communication, Teamwork, Leadership (๓) Meta Skill (สำคัญที่สุด) Critical Thinking, Problem Solving, Learning Agility มองการพัฒนา นิสิตเป็น "system" ที่เชื่อมกันทุกส่วน ตั้งแต่ความเป็นอยู่ที่ดี ทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์จริง ไปจนถึงการสร้าง network ที่จะหล่อเลี้ยงตลอดชีวิต เพราะชื่อเสียงของ มก. ในระยะยาวขึ้นอยู่กับว่าบัณฑิตของจบไปทำอะไรให้กับโลกใบนี้

๑๐๐. เสริมทักษะ Soft skills และทักษะอนาคต รวมถึงเพิ่มโอกาสฝึกงานกับเครือข่ายภาคอุตสาหกรรม

๑๐๑. สนับสนุนการพัฒนา Soft skills ของนิสิต ผ่านกิจกรรมทั้งในมหาวิทยาลัย ระหว่างวิทยาเขต และระหว่างมหาวิทยาลัย

๑๐๒. ส่งเสริม Soft skills มากขึ้น

๑๐๓. พัฒนานิสิตเชิงวิชาการ Soft skills และจริยธรรม มีระบบดูแลสุขภาพจิต (Mental health support) อย่างเป็นระบบ

๑๐๔. นิสิตจะต้องมีความ Smart เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว ภาษาที่ ๒ ภาษาที่ ๓ ต้องได้ นิสิตต้องมีความเข้าใจโลก มีทักษะสำคัญของคนในศตวรรษที่ ๒๑

๑๐๕. นิสิตทุกคนควรมี Digital portfolio/ Startup experience/ AI literacy/ Global collaboration experience

๑๐๖. พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ทักษะแห่งอนาคตที่เด็กจะนำไปใช้ได้จริง เพิ่มเติมจากองค์ความรู้ตามหลักสูตร

๑๐๗. เน้นการสร้างนิสิตที่มีทักษะการทำงานจริงและสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี เพื่อชื่อเสียงของสถาบันในระดับสากล

๑๐๘. เพิ่มทักษะภาษา และการมีคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลาของนิสิต รวมถึงหาทางเพิ่มโอกาสให้นิสิตมีกิจกรรมระหว่างประเทศมากขึ้น

๑๐๙. เพิ่มเติมทักษะทางภาษาต่างประเทศ และทักษะอื่นๆ เพิ่มเติมตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และปรับช่วงเวลารับนิสิตแรกเข้าให้เร็วขึ้นกว่าปัจจุบัน (Tcas๑) เพื่อจะได้เพิ่มโอกาสในการคัดเลือกก่อน

๑๑๐. การเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษา

๑๑๑. เน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษให้นิสิตเกษตร

๑๑๒. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ Soft skills และสุขภาวะนิสิต

๑๑๓. ด้านภาษาและวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

๑๑๔. มีนโยบายเรื่องการพัฒนาศักยภาพด้านภาษา (ภาษาอังกฤษ) ของนิสิตอย่างเป็นระบบและรูปธรรม เช่น การตั้งศูนย์ภาษาประจำคณะหรือหน่วยงาน การวัดและทดสอบศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของนิสิตในระดับสากล (โดยอาจจะกำหนดคะแนน Exit Exam ด้านภาษาอังกฤษของนิสิตที่จะจบเป็นบัณฑิตอย่างจริงจังตามมาตรฐานสากลเพื่อรับประกันความสามารถด้านภาษาของนิสิตเมื่อต้องออกไปแข่งขันและประกอบอาชีพ)

๑๑๕. ทักษะสากลเป็นเรื่องที่สำคัญในปัจจุบันควรมีแผนสนับสนุนให้นิสิตมีทักษะสากลทั้งในด้านภาษา และวัฒนธรรมให้เป็นรูปธรรม

๑๑๖. ให้ความสำคัญกับการบูรณาการเรียนเชิงวิชาการและประสบการณ์ชีวิต

๑๑๗. เน้นการพัฒนา นิสิตทั้งในด้านวิชาการและสันตนาการ

๑๑๘. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สนับสนุนกิจกรรม

๑๑๙. สนับสนุนนิสิตในด้านที่เห็นสมควร

๑๒๐. ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะรอบด้าน

๑๒๑. สนับสนุนให้เพิ่มทักษะของนิสิตที่มีมากกว่าปริญญา

๑๒๒. ส่งเสริมนิสิตหลากหลายด้าน

๑๒๓. พัฒนาความสามารถของนิสิตให้สามารถตอบสนองความต้องการของโลก

๑๒๔. ควรส่งเสริมการพัฒนา นิสิตในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดงาน ตลอดจนการรับฟัง "เสียง" ของนิสิต และคำนึงถึง Best Interests ของนิสิต

๑๒๕. สนับสนุนให้นิสิตก้าวไปสู่ไกลบอลในทุกด้าน

๑๒๖. การพัฒนา นิสิต ให้มีทักษะ Global Talent ที่ไม่ใช่เพียงแค่การส่งนิสิตไปแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ โดยโครงการพัฒนาทักษะนิสิตที่มีอยู่ ค่อนข้างสอดคล้องกับทักษะดังกล่าว แต่วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของทักษะที่ได้รับการพัฒนานั้น ยังไม่แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาทักษะให้นิสิตได้จริง Gap ด้านการพัฒนา นิสิต ควรจัดอบรมวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของทักษะที่ได้รับการพัฒนา จากกิจกรรมพัฒนา นิสิต

๑๒๗. พัฒนานิสิตให้มีความรู้ ทันโลก

- ๑๒๘. การส่งเสริมความเป็นนานาชาติให้นิสิต
- ๑๒๙. ส่งเสริม Student exchange/mobility
- ๑๓๐. สนับสนุนให้นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความเป็นนานาชาติ สามารถทำงานในระดับสากลได้
- ๑๓๑. มุ่งเน้นความเป็นสากล มีการติดต่อ สร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยนานาชาติ ที่เห็นผลเป็นรูปธรรม สามารถแลกเปลี่ยนนิสิตได้จริง มีใช้เซ็นสัญญาแล้วไม่ดำเนินการติดต่อ เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน และผลิตบัณฑิต เพราะมหาวิทยาลัยมีใช้หน่วยงานวิจัยแต่เพียงประการเดียว
- ๑๓๒. พัฒนานิสิตให้มีทักษะศตวรรษที่ ๒๑ กล้าคิด กล้าทำ ความเป็นผู้นำ และมีความอดทน
- ๑๓๓. พัฒนาให้เป็นนิสิตยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและศตวรรษที่ ๒๑
- ๑๓๔. นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนานิสิต
- ๑๓๕. พัฒนาให้นิสิตทุกคน เป็นผู้นำในทุกบริบท เป็นผู้ชี้แนะทางที่ดีให้กับสังคม
- ๑๓๖. พัฒนาทักษะดิจิทัล
- ๑๓๗. ผลิตคนที่มีสมรรถนะในการทำงานให้ทันโลกยุค AI โดยอยู่ภายใต้การมีจริยธรรมและความตระหนักต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม
- ๑๓๘. เข้าถึง เข้าใจ ส่งเสริมให้นิสิตมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในยุคอนาคต
- ๑๓๙. การพัฒนาทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ไม่จำกัดแค่ในรั้วมหาวิทยาลัย
- ๑๔๐. พัฒนาศักยภาพตามนโยบายบัณฑิตพันธุ์ใหม่ของ อว.
- ๑๔๑. พัฒนานิสิตให้เป็นไปตามบริบทความต้องการของโลกและการพึ่งพิงตนเองได้
- ๑๔๒. พัฒนานิสิตให้มีความรู้ มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๑๔๓. พัฒนานิสิตให้มีความรู้ มีคุณภาพ มีจิตสาธารณะ
- ๑๔๔. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้นิสิตมีความรอบรู้ ปลูกฝังให้นิสิตมีความขยัน อดทน และตอบโจทย์ผู้ประกอบการ ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน
- ๑๔๕. สร้าง "พลเมือง" ที่มีทักษะพร้อมทำงาน เน้นการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ปลูกฝังจิตวิญญาณผู้ประกอบการให้นิสิตในทุกสาขาวิชา
- ๑๔๖. มหาวิทยาลัยควรปรับตัวให้ทัน สอนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีความภูมิใจในความเป็นเกษตรศาสตร์
- ๑๔๗. มองนิสิตเป็น "ผู้ร่วมสร้างสรรค์ (Co-creator)" ไม่ใช่แค่ผู้รับบริการ ต้องพร้อมที่จะสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ให้นิสิตมีความสุข มีความพร้อม และภูมิใจในความเป็น "เกษตรศาสตร์"
- ๑๔๘. ต้องมองนิสิตไม่ใช่แค่ "ผู้เรียน" แต่คือ "พลเมืองโลก (Global Citizen) ควรเน้น (๑) การสร้างทักษะแห่งอนาคต เน้น TShaped Graduate: พัฒนานิสิตให้มีความรู้ลึกในสาขาที่เรียน (Vertical bar) และมีความรู้กว้างในศาสตร์อื่นๆ (Horizontal bar) เช่น นิสิตเกษตรที่เข้าใจการตลาดดิจิทัล หรือนิสิตวิศวฯที่เข้าใจเรื่องความยั่งยืน Soft Skills Master: เน้นการสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking), การสื่อสาร(Communication) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ผ่านกิจกรรมเสริมนอกหลักสูตรที่เข้มข้น Entrepreneurial Mindset: ปลูกฝังความเป็นผู้ประกอบการให้นิสิตทุกคน เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างงานเองได้ ไม่ใช่แค่รอสมัครงาน (๒) ระบบนิเวศแห่งความสุขและความปลอดภัย (Student Well-being Ecosystem) Mental Health First: ยกระดับหน่วยงานให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาให้เข้าถึงง่าย ทันสมัย และลดค่านิยมการตีตรา (Stigma) โดยใช้ระบบออนไลน์และแอปพลิเคชันเข้ามาช่วย Smart & Green Campus: ปรับปรุงหอพักและพื้นที่ส่วนกลางให้เป็น "Co-living & Learning Space"

ที่ปลอดภัย มีสวัสดิการพื้นฐานที่จับต้องได้ (เช่น ทรายที่ทั่วถึง, พื้นที่ออกกำลังกาย ๒๔ ชม., อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ทั่ววิทยาเขต Financial Literacy & Support: มีระบบกองทุนเงินกู้ยืมและทุนการศึกษาที่ยืดหยุ่น พร้อมหลักสูตร สอนการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลให้นิสิต

๑๔๙. สนับสนุนให้เพิ่มทักษะผู้ประกอบการเพื่อให้นิสิตสร้างงานเองได้ไม่ใช่แค่รอสมัครงาน
๑๕๐. มีแนวทางในการพัฒนานิสิตที่ยังคงรักษาอัตลักษณ์และสามารถเป็น global citizen
๑๕๑. สานต่อนโยบายเดิมที่ดี อยู่แล้ว และต่อยอด สร้าง Global Citizen: พัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Soft Skills) ส่งเสริมสุขภาพจิต และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่
๑๕๒. สร้างความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรอย่างเป็นรูปธรรม
๑๕๓. สร้างอัตลักษณ์ที่ชัดเจน เช่น เรื่อง climate change ที่นิสิตยุคถัดไปต้องรู้
๑๕๔. มีวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนานิสิตในยุคสมัยนี้
๑๕๕. มีแนวทางการพัฒนานิสิตอย่างเหมาะสม และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของนิสิตปัจจุบัน
๑๕๖. มีแนวทางการพัฒนานิสิตที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทสังคมในปัจจุบัน
๑๕๗. สร้างนิสิตแบบมีทิศทาง
๑๕๘. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีคุณภาพ
๑๕๙. พัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตคุณภาพ
๑๖๐. พัฒนานิสิตให้ตรงตามความต้องการของนิสิต
๑๖๑. สนับสนุนนิสิตตามศักยภาพ
๑๖๒. มุ่งเน้นการพัฒนานิสิตให้ใช้ศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่
๑๖๓. มีแนวทางพัฒนาศักยภาพของนิสิตให้สามารถปรับตัวได้ในสังคมปัจจุบัน
๑๖๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพนิสิตอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย
๑๖๕. ควรมีการ Merge สร้างสาขาร่วมเพื่อให้นิสิตมีทักษะตอบสนองกับภาวะการณ์ของอาชีพในปัจจุบัน
๑๖๖. มุ่งเน้นการบริหารที่พัฒนาศักยภาพนิสิตทุกคน ส่งเสริมให้สังคมยอมรับความแตกต่าง อยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรามีนิสิตพิการแบบมองเห็นไม่ชัดเจนชัดเจนเรียนร่วมด้วยเพิ่มขึ้นทุกปี
๑๖๗. สนับสนุนการพัฒนานิสิตเพื่อให้ก้าวสู่สังคมภายนอกได้
๑๖๘. พัฒนานิสิตให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบมีความคิดริเริ่มที่จะทำอะไรด้วยตัวเอง
๑๖๙. พัฒนานิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน
๑๗๐. สนับสนุนให้นิสิตสัมผัสกับการทำงานในชีวิตจริง ไม่ใช่แค่จากตำรา
๑๗๑. ส่งเสริมสนับสนุนนิสิตให้มีความสามารถที่หลากหลายนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน
๑๗๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิต
๑๗๓. มีวิสัยทัศน์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานยุคใหม่
๑๗๔. มีนโยบายพัฒนานิสิตที่ก้าวทันโลกปัจจุบัน เรียนดี วินัยดี และเป็นคนดีของสังคม รวมทั้งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า
๑๗๕. ส่งเสริมนิสิตได้มีงานทำ และสร้างเครือข่ายรองรับงานหลังจบการศึกษา ตามการคาดหวังลูกค้า

๑๗๖. ส่งเสริมนโยบายพัฒนา Skills ที่ทันสมัย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงโลก
๑๗๗. พัฒนาให้นิสิตมีภาวะผู้นำ เป็นพลเมืองโลกได้
๑๗๘. เป็นศูนย์กลางให้นิสิตได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ทักษะ ภาวะผู้นำ จิตอาสาและการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของนิสิต
๑๗๙. ส่งเสริมพัฒนานิสิตทั้งภาษา การเงิน สังคม จิตสำนึกรักษสถาบันหลักของชาติ
๑๘๐. ให้นิสิตมีปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้นในสังคม ทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เปิดเวทีให้สามารถตั้งคำถาม และวิเคราะห์
๑๘๑. สนับสนุนความเป็นนานาชาติ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิต

การสนับสนุนกิจกรรมนิสิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ทุนการศึกษาที่เข้าถึงได้ (๖)
๒. งบประมาณกิจกรรมที่คล่องตัว (๓)
๓. มีกิจกรรมให้นิสิตได้พัฒนาความสามารถ กล้าแสดงออก และมีความสุขกับการเรียน (๒)
๔. สนับสนุนกิจกรรมและการมีส่วนร่วม (๒)
๕. นิสิตคือหัวใจของมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่นิสิตมีความสนใจและความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่หลักสูตรดำเนินการ และอยากให้นิสิตมีความรักความผูกพันกับสถาบันและกับพี่น้องนิสิตมากกว่านี้
๖. สนับสนุนโครงการเพื่อประโยชน์แก่นิสิตและร่วมพัฒนาองค์กรให้นิสิตมีคุณภาพ มีความโดดเด่นทั้งบุคลิกภาพ และองค์ความรู้
๗. ผลักดันโครงการที่ให้นิสิตได้ใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้และมีส่วนร่วมกับชุมชน เช่น การจัดการประชุมวิชาการสำหรับนิสิต
๘. การมีนโยบาย วิสัยทัศน์ทางการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่ เพื่อดึงดูดกลุ่มนิสิตให้เข้ามาวิทยาลัยมากขึ้น
๙. สานต่อแนวทางการบริหารกิจการนิสิตที่สร้างสรรค์อยู่เดิม และมีแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอีกได้ เข้าใจลักษณะเฉพาะของนิสิตแต่ละช่วงวัย ยอมรับและเข้าใจ มองเห็นคุณค่าความคิดและความสามารถของนิสิต ไม่ควบคุมกำกับแบบเผด็จการ ส่งเสริมให้นิสิตได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สนับสนุนการสร้างประสบการณ์ ที่สร้างปฏิสัมพันธ์หรือเชื่อมสัมพันธ์กับบุคคล สิ่งแวดล้อม รอบตัว เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างกลมกลืนปรับตัวได้ มีความสุข
๑๐. สนับสนุนกิจกรรมเสริมทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำของนิสิต ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม บริการสังคมและการทำงานกับชุมชน ผลักดันการพัฒนานิสิตแบบองค์รวม ทั้งวิชาการ คุณธรรม และทักษะอาชีพ
๑๑. สนับสนุนกิจกรรมนอกห้องเรียนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมชมรม จิตอาสา และโครงการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และทักษะนอกห้องเรียน
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ
๑๓. จัดให้มีโครงการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ครอบคลุมทุกวิทยาเขต และมีจำนวนให้เลือกมาก และหลากหลาย กิจกรรมพัฒนาภาษาต่อเนื่องและมีราคาเหมาะสม

๑๔. อยากรุ้ให้นิสิตจากวิทยาเขตได้พัฒนาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบางเขนหรือข้ามวิทยาเขต เพื่อเป็นการเปิดกว้างทางความคิดมากยิ่งขึ้นไป ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ที่ผ่านมา คณาจารย์ไปอบรมด้านนิสิต แต่นิสิตไม่ได้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง

๑๕. เปิดกว้างโครงการพัฒนานิสิต

๑๖. มีโครงการพัฒนาศักยภาพของนิสิตอย่างต่อเนื่อง

๑๗. เห็นความสำคัญของการพัฒนานิสิต และสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนานิสิต

๑๘. สนับสนุนให้การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ทำได้รวดเร็วและหลากหลายขึ้น

๑๙. ปรับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยให้ทันยุค เพิ่มการพัฒนานิสิตให้มีศักยภาพในการทำงานได้จริง ได้ฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงานที่สอดคล้องในอาชีพที่มีงานทำจริงในอนาคต

๒๐. มุ่งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่สามารถมีอาชีพในศตวรรษที่ ๒๑ โดยพัฒนาเชิงวิชาการ และกิจกรรมนอกหลักสูตรร่วมกัน

๒๑. ส่งเสริมการเรียนการสอนควบคู่ไปกับกิจกรรม โดยคำนึงถึงสุขภาพ ความมั่นใจ และป้องกันมิให้เกิดความประพฤติดีที่มีขอบของนิสิต รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการที่นิสิตควรจะได้รับ

๒๒. ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน

๒๓. เน้นให้วิชาเรียนมีความเกี่ยวข้องกับ Issue ระดับโลกและท้องถิ่น ตอบสนองธุรกิจ Neoliberalism ให้น้อยลง

๒๔. การเรียนรู้โดยใช้ Project-Based Learning ทำให้นิสิตได้วางแผน ปฏิบัติงานจริง และสะท้อนผลเรียนรู้

๒๕. ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถ กิจกรรมความรู้มนิสิต

๒๖. ให้นิสิตเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมกิจกรรมนิสิต

๒๗. เห็นความสำคัญกับกิจกรรมนิสิต

๒๘. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานิสิตอย่างเป็นรูปธรรม

๒๙. ส่งเสริมกิจกรรมโดยนิสิต

๓๐. มีการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิต

๓๑. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสิตตามแนวโน้มการศึกษาของโลก มีทุนด้านต่างๆ ดูแลสุขภาพจิตใจของนิสิต

๓๒. สนับสนุนกิจกรรมนิสิตที่กล้าแสดงออก เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมช่วยเหลือสังคม กิจกรรมที่สร้างความเป็นธรรมให้สังคม

๓๓. สนับสนุนโครงการกิจกรรมนิสิตให้มีความหลากหลาย ทันสมัย

๓๔. ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมนิสิตอย่างเป็นระบบ

๓๕. การให้ทุนส่งเสริมสนับสนุนนิสิตในกิจกรรมต่าง ๆ

๓๖. สนับสนุนทุนเพื่อทำกิจกรรม/วิจัยแก่นิสิตอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๓๗. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งเสริมการพัฒนาแก่นิสิต

๓๘. ส่งเสริมกิจกรรมและการพัฒนานิสิตในด้านต่าง ๆ เพื่อจบไปแล้วจะนำไปใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพ

๓๙. ส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานภายนอก
๔๐. ให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มโอกาสให้นิสิตได้พัฒนาตนเอง
๔๑. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้นิสิตได้เกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม
๔๒. ปรับรูปแบบโครงการพัฒนานิสิตให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของนิสิต generation ใหม่มากขึ้น กำหนดทิศทางการพัฒนานิสิต มก. ให้แตกต่าง อย่างมีเอกลักษณ์
๔๓. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตแบบองค์รวม สนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตร ดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต
๔๔. สนับสนุนการแข่งขันให้มากขึ้น
๔๕. ส่งเสริมให้นิสิตเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก
๔๖. ส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะความเป็นเลิศ ในการแข่งขันต่าง ๆ ของนิสิต โดยเฉพาะเวทีระดับนานาชาติ
๔๗. ผลักดันการสร้างผลงานของนิสิตสู่เวทีนานาชาติ
๔๘. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันหรือนำเสนอผลงานของนิสิตในหลายๆรูปแบบ เพื่อส่งเสริมและผลักดันความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของนิสิต
๔๙. เพิ่มศักยภาพและผลกัตันนิสิตที่มีผลงานสู่สังคมให้มากขึ้น
๕๐. ส่งเสริมให้นิสิตมีการออกไปเปิดประสบการณ์การแข่งขันภายนอกและต่างประเทศมากขึ้น
๕๑. ควรส่งเสริมให้นิสิตได้นำผลงานไปแสดง ณ ต่างประเทศ
๕๒. ส่งเสริมให้นิสิตมีกิจกรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยเรียน เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ในการดำรงชีพร่วมกัน และสามารถพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมได้
๕๓. พื้นที่แห่งประชาธิปไตยและการเรียนรู้: สนับสนุนให้กิจกรรมนิสิตมีความหลากหลายและเป็นอิสระจากการครอบงำทางความคิด อธิการบดีต้องพร้อมรับฟังเสียงของนิสิตโดยตรงในฐานะ "หุ้นส่วนการเรียนรู้"/ Well-being และความเท่าเทียม: จัดให้มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของนิสิตทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม
๕๔. การลดสัดส่วนเงินสนับสนุนกิจการนิสิต แล้วโยกกลับไปให้หลักสูตรบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมพัฒนานิสิตเอง เป็นการเพิ่มภาระให้กับหลักสูตรที่มีงานมากอยู่แล้ว
๕๕. Mental Health & Well-being สร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนสุขภาพจิตของนิสิต มีพื้นที่สร้างสรรค์ (Co-working space)
๕๖. สร้างนิสิตที่มีสุขภาวะที่ดี (Well-being) และพร้อมดูแลสังคม ควรให้ความสำคัญสูงสุดกับ 'สุขภาวะทางจิตใจ (Mental Health)' และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของนิสิต (Health-Promoting Campus) ควรเพิ่มบุคลากรด้านจิตวิทยาให้เพียงพอ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นิสิตสาธารณสุขได้ลงพื้นที่จริงเพื่อสร้างเสริมสุขภาพในชุมชนรอบวิทยาเขต
๕๗. สนับสนุน Mental Health อย่างจริงจัง เปิดพื้นที่ให้นิสิตทดลอง ล้มเหลว และเติบโต เชื่อมโยงนิสิตปัจจุบัน นิสิตเก่ากับโลกจริง (Internship, Co-op, Startup)

๕๘. ดูแลสุขภาพทางจิต (Mental Health): เพิ่มบริการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่นิสิตที่เข้าถึงง่าย และเพียงพอ/ พัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Soft Skills & Future Skills): นอกเหนือจากวิชาการ ต้องส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นผู้นำ และความเข้าใจความหลากหลายทางสังคม/ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวก: พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ ให้ดียิ่งขึ้น

๕๙. พัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิต (Mental Health) และสวัสดิการนิสิตให้ทันสมัย เข้าถึงง่าย ปลุกฝัง ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ความฉลาดทางอารมณ์ และการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

๖๐. การลงทุนในระบบ mental health ของนิสิต จะไม่ใช่ cost แต่เป็น investment ที่คืนกลับมาใน รูปของ retention rate ที่สูงขึ้น และ graduate quality ที่ดีขึ้น

๖๑. ควรมีบุคลากรด้านการแนะแนวและการดูแลนิสิตโดยเฉพาะ ไม่ใช่ผลักระทั่งหมดให้อาจารย์ที่ ปรึกษา อาจารย์ไม่ควรต้องทำหน้าที่เป็นทั้งนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และผู้ประสานงานทุกเรื่องในคราว เดียว

๖๒. ดูแลสุขภาพจิตใจของเด็กยุคใหม่ สร้างบุคลากรที่เข้าใจและสามารถช่วยเหลือ/ให้คำแนะนำนิสิตได้ ถูกจุดประสงค์

๖๓. เข้าใจจิตวิทยา วางแผนช่วยเหลือนิสิตที่มีความต้องการพิเศษและมีความผิดปกติทางอารมณ์

๖๔. ปรับแนวคิด เพิ่มด้านจิตวิทยา การเรียนรู้ตนเอง ลดเด็กเครียด ต้องไม่มีนิสิตฆ่าตัวตาย

๖๕. คุณธรรม-จริยธรรม ลดความเครียด ลดสิ่งกระตุ้นภาวะซึมเศร้า

๖๖. การพัฒนา EQ และ International Experience

๖๗. มีแนวทางการพัฒนานิสิตทั้ง EQ และ IQ ให้นิสิตมีความรอบรู้ทั้งในศาสตร์ของตนและการใช้ชีวิตที่มี ความสุข โดยไม่เอาเปรียบสังคม

๖๘. พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างความเป็นผู้นำและจิตสาธารณะ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๖๙. พัฒนานิสิตให้อยู่ในภาวะเปี่ยม มีจิตอาสา สร้างนิสิตที่มีความมุ่งมั่นอดทน มีความกล้าแสดงออก ทางวิชาการและมีความสามัคคี นอกจากนี้ควรพัฒนานิสิตทั้ง IQ และ EQ

๗๐. พัฒนานิสิตให้ได้ในทุก ๆ ด้าน ตามอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาด้าน จิตสำนึกที่ดี และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจริง

๗๑. มองว่างานชมรมนิสิต (โดยเฉพาะสายอาสา) มีส่วนสำคัญในการปลุกฝังให้นิสิตทำงานเป็น และเห็น แก่ส่วนรวม และวางตนตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาตนเพื่อไปทำประโยชน์กับคนในสังคม ควร ส่งเสริมต่อเนื่อง

๗๒. สร้างความโดดเด่นที่สร้างคุณลักษณะเฉพาะของนิสิตเกษตรที่สร้างภาพจำ

๗๓. สร้างระบบสนับสนุนนิสิตที่เห็นผลชัดเจน เช่น ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ (Startup Hub) ที่มีนิสิต ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจจริง หรือโครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศที่มีจำนวนนิสิตเข้าร่วมเพิ่มขึ้นอย่างมี นัยสำคัญ

๗๔. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนในต่างประเทศ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน วิทยุภายในมหาวิทยาลัยควร ปรับปรุง จัดระเบียบวินมอเตอร์ไซค์

๗๕. ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยน ความร่วมมือกับต่างประเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

๗๖. การเรียนไป และทำงานไป เช่น ปี ๒ : ไปฝึกงานกับบริษัท Startup ปี ๓ : ไป Exchange ต่างประเทศ ปี ๔ : มี Portfolio + Connection เมื่อจบออกมา นิสิตสามารถมีงานทำได้ทันที หรือสร้างธุรกิจด้วยตนเองได้

๗๗. ควรมีการสนับสนุนการพัฒนานิสิตในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา กิจกรรม คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงระเบียบวินัย เพราะจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้กับนิสิตต่อไปในอนาคต

๗๘. พัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมอารมณ์ และจิตใจ ให้มีความพร้อม สมบูรณ์ เป็นคนดีของสังคม เพื่อรับใช้ประเทศชาติต่อไป

๗๙. พัฒนานิสิตให้เข้มแข็งด้านร่างกายและจิตใจ

๘๐. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตทั้งทักษะความสามารถและธรรมาภิบาล

๘๑. พัฒนาส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม

๘๒. ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตให้มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรมการพัฒนาศักยภาพด้านสังคมและจิตอาสา เพื่อให้ นิสิตเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๘๓. ส่งเสริมให้นิสิตมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

๘๔. ควรพัฒนานิสิตให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิตและทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคม

๘๕. ปลูกฝังให้นิสิตมีจิตสำนึกส่วนรวมมากขึ้น ควบคู่กับการเรียนในห้องเรียน ส่งเสริมให้นิสิตมีทักษะอื่นที่จำเป็น เช่น การจัดการด้านการเงิน การสร้างรายได้ช่วงปิดเทอมหรือระหว่างเรียน การเอาตัวรอดจากมิถุนาชีพทุกรูปแบบ เป็นต้น

๘๖. พัฒนานิสิตให้มีทั้งทักษะการใช้ชีวิตในสังคม การเอาตัวรอดในภาวะวิกฤต และมีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

๘๗. สร้างค่านิยมด้านจิตสำนึกสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้แก่นิสิตและผู้เรียนทุกระดับ การศึกษา

๘๘. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น รวมถึงควรส่งเสริมให้นิสิตได้รับการฝึกทักษะการทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ เนื่องจากปัจจุบันหลายภาคส่วนได้สะท้อนว่าบัณฑิตยังขาดทักษะการทำงานในบางด้าน

๘๙. พัฒนานิสิตให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความกตัญญู รู้คุณสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙๐. นิสิตต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นที่ยังของสังคมได้ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รู้จักเสียสละ มีจิตอาสา ไม่ติดตำราจนเกินไป

๙๑. นิสิตต้องเป็นคนดีซื่อสัตย์มีจิตสาธารณะ รักสถาบัน เสียสละและอดทน ต้องสร้างนิสิตที่ทั้งเก่งและดี อาจทำยากแต่ต้องทำเพราะมันคือหน้าที่ มก.

๙๒. พัฒนานิสิตให้มีความรู้ จิตสาธารณะ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

๙๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมสำหรับนิสิต ด้านมารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และอื่น ๆ

๙๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้นิสิตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ

๙๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาศักยภาพนิสิตให้มีความพร้อมสู่การทำงาน จัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนิสิตอย่างทั่วถึง

๙๖. อบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้โดดเด่นยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๙๗. ส่งเสริมนิสิตให้เป็นคนที่มีสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม ความมีวินัย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีพเพื่อพัฒนาตนเอง

๙๘. มุ่งเน้นการพัฒนา นิสิตการทำกิจกรรมของนิสิต การมีส่วนร่วมของนิสิต โดยที่ไม่ยึดถึงชั่วโมงกิจกรรม อยากรู้ปลุกฝังความเป็นจิตอาสาการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

๙๙. อธิการบดีต้องสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบทางสังคม สร้างสิ่งแวดล้อมให้น่าเรียน และจัดหาทุนการศึกษาที่เรียนดี

๑๐๐. การดูแลสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของนิสิต มีนโยบายจัดระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม เช่น ทุนการศึกษาเพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่าย ที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย รวมถึงบริการให้คำปรึกษา ทางด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและจิตใจด้วยโปรแกรมตรวจสุขภาพ กิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ และบริการแนะแนวทางการใช้ชีวิตอย่างสมดุล

๑๐๑. ปัจจุบันการบริการด้านเข้าถึงการแพทย์ฉุกเฉินยังต้องพึ่งพา อบต. เชียงเคือ บ่อยครั้งที่บริการล่าช้าและไม่มีคุณภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต จึงอยากเรียนพิจารณาเรื่องการให้ทางสถานพยาบาลขึ้นหน่วยกับสพฉ. เพื่อจะได้มีสิทธิ์ในการรับส่งผู้ป่วยให้กับโรงพยาบาลต่อไป

๑๐๒. ควรพิจารณาส่งเสริมและจัดหาทุนการศึกษาให้แก่นิสิตเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งปัจจุบันมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) เนื่องจากไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มสาขาที่ขาดแคลน ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการผลักดันนโยบายและเป็นตัวแทนสะท้อนเสียงของนิสิตอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถรักษาศักยภาพในการแข่งขันและคงไว้ซึ่งเกียรติภูมิของสถาบันในระยะยาว

๑๐๓. เพิ่มการทุนการศึกษาจากส่วนการให้แก่วิทยาเขต และผลักดันการมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจของการเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๐๔. ควรมีการเพิ่มทุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ ของประเทศได้ รวมทั้งสนับสนุนให้นิสิตมีผลงานตีพิมพ์/นำเสนอในระดับนานาชาติ

๑๐๕. สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนิสิตที่มีผลการเรียนดี เช่น เกียรตินิยม เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

๑๐๖. สนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ นิสิต เพื่อเข้ามาที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับผิดชอบ แล้วสามารถมีทุนเรียนจบการศึกษา

๑๐๗. ส่งเสริมทุนช่วยเหลือนิสิตที่มีฐานะยากจน รวมถึงการเพิ่มที่พักอาศัยที่ปลอดภัยสำหรับนิสิต โดยรอบมหาวิทยาลัย

๑๐๘. มีกองทุนพัฒนานิสิต ทั้งด้านทุนขาดแคลน ทุนเรียนดี ทุนไปศึกษาและฝึกงานต่างประเทศ ที่มากขึ้น

๑๐๙. ส่งเสริมนิสิตที่มีฐานะยากจนในเรื่องการให้ทุนการศึกษา ค่าดำรงชีพ เป็นต้น

๑๑๐. มีแหล่งทุน สนับสนุนการเรียนของนิสิตขาดแคลน เรียนดี ที่เป็นส่วนกลาง มีกิจกรรมส่งเสริม เวที แสดงความสามารถของนิสิต อย่างทั่วถึง

๑๑๑. ทุนการศึกษาที่เข้าถึงได้เกณฑ์ประเมินที่เป็นธรรม

๑๑๒. งบประมาณ ทุนการศึกษา

๑๑๓. มุ่งมั่นพัฒนานิสิตให้ทัดเทียมและสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เช่น อัดฉีด เงินทุนโครงการและโปรเจกต์ต่าง ๆ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเชิญ world-class scholar มา give talk

๑๑๔. มีทุนสนับสนุนนิสิตไปต่างประเทศกรณีมีทุนจากประเทศอื่น ๆ มาให้ ไม่ใช่ต้องตั้งโครงการจึงจะเบิกได้

๑๑๕. ให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของนิสิต และเปิดโอกาสให้นิสิตมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติ เพื่อให้นิสิตได้รับประสบการณ์จริง สนับสนุนทั้งการเรียนการสอน และกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำ มุ่งให้การพัฒนานิสิตเป็นจุด ศูนย์กลาง โดยเข้าใจความต้องการและความท้าทายในยุคปัจจุบัน

๑๑๖. ควรมีแผนงานด้านกิจการนิสิตที่ชัดเจนเพื่อการสนับสนุนกิจกรรมและทุนสนับสนุนนิสิตอย่าง เต็มที่เพราะรายได้ส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมาจากนิสิตและสามารถบริหารกองทุนนิสิตได้อย่างโปร่งใส

๑๑๗. ทางวิทยาเขตมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด หลาย ๆ กิจกรรมของนิสิต โดนตัดออกไปทั้งในภาพรวม และของคณะ อยากให้ส่วนกลางพิจารณาในประเด็นเหล่านี้ด้วย

๑๑๘. ใส่ใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ของนิสิตโดยเฉพาะด้านการเดินทางในยุคที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ควรมีรถ ภายใต้มหาวิทยาลัยที่ให้บริการฟรีให้มากขึ้นเพื่อลดภาระนิสิต

๑๑๙. ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของนิสิต มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรุ่นใหม่อยู่ร่วมกับสังคมที่เป็นสังคมสูงวัยได้

๑๒๐. พัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัยให้ทันสมัย (เช่น ระบบรถตุ๊กที่แม่นยำ, พื้นที่ Co-working space)

๑๒๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก (โดยเฉพาะรถตุ๊กให้เพียงพอ) ให้ทันสมัย เพียงพอ และเข้าถึงง่าย

๑๒๒. ปรับปรุงพื้นที่ส่วนกลาง (Learning Space) ให้ทันสมัย มี Co-working Space ที่เปิด ๒๔ ชั่วโมง ในบางจุด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการสร้างสรรค์ Content ดิจิทัล

๑๒๓. เห็นควรมีการส่งเสริมสร้างพื้นที่เพื่อนิสิตให้ได้ใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะวิทยา เขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

๑๒๔. จัดสรรพื้นที่กิจกรรมและดูแลพื้นที่

๑๒๕. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปลูกฝังแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับนิสิต

๑๒๖. ให้ความสำคัญในการดูแลนิสิตให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นลูกค้าสำคัญของพันธกิจหลักของ มก.

๑๒๗. ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิตการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน

๑๒๘. ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตนิสิต เช่น ความเป็นอยู่ การเดินทาง ความปลอดภัย การ ส่งเสริมทักษะอนาคต

๑๒๙. ส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทั้งความรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต และปลูกจิตสำนึกการเป็นจิตอาสา

๑๓๐. ส่งเสริมให้นิสิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทักษะพร้อมสำหรับการทำงาน เป็นที่ยอมรับ และมีงานรองรับเมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๑๓๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิตที่มาจากต่างจังหวัด นิสิตที่ขาดทุนทรัพย์ สวัสดิการรถรับส่ง หอพัก และความปลอดภัยในชีวิตในรั้วมก. / ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนิสิตกับคณะและส่วนงาน การเข้าถึงเครื่องมือต่าง ๆ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุม

๑๓๒. ควรมีนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต ปัญหาหน้าท่วม ทางเดินเท้าที่ไม่ดี การทำหลังคาตรงเส้นปีที่เอส ที่ไม่ได้เอื้อกับการเดินของนิสิตและไม่สอดคล้องกับภูมิอากาศประเทศไทย สวัสดิภาพนิสิตในการรักษาพยาบาลให้สอดคล้องครอบคลุมเทียบเท่ากับที่อื่นที่มีคณะแพทยศาสตร์ในสังกัด

๑๓๓. นิสิตเป็นหัวใจสำคัญและเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย ต้องสร้างบทบาทของนิสิตในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ชัดเจน มีเวทีให้นิสิตได้แสดงความคิดเห็นในเชิงพัฒนาองค์กร ระดับคณะ และมหาวิทยาลัย ควรกำหนดให้นายก อบก เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และรับฟังนิสิตในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต และการจัดการเรียนการสอน เป็นมิติใหม่ให้กับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตที่เข้าใจปัญหา สามารถแก้ปัญหาสังคมได้จริง ควรเพิ่มการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของนิสิตในทุกวิทยาเขตให้ดีขึ้น สิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อกับการเรียนการสอน การพัฒนาทางสมอง ทางกาย และทางใจ ให้นิสิตทำให้นิสิตที่เรียนมีความสุข มีความรู้ และมีคุณภาพ

๑๓๔. อยากให้มีห้องสำหรับเตรียมความพร้อมให้นิสิตไปแข่งขันเปิดถึงเที่ยงคืน โดยใช้ระบบจองห้องก็ได้

๑๓๕. นิสิตคือหัวใจของ มก. อยากได้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทุกที่ ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องอยู่ใน มก.

๑๓๖. ส่งเสริม สร้าง พัฒนาสิ่งเป็นประโยชน์ต่อนิสิต สิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าถึงเทคโนโลยีเข้าได้ง่าย ให้นิสิตมีบทบาทในการช่วยเหลือสังคมมากกว่าการเรียนในห้องเรียน เพื่อพัฒนา skill เมื่อจบออกไปทำงานจริงจะได้ไม่มีปัญหา

๑๓๗. มุ่งเน้นสุขภาวะความปลอดภัยของนิสิต และให้ความรู้ ส่งเสริมด้านศักยภาพของนิสิต เครือข่ายนานาชาติ

๑๓๘. เพิ่มทรัพยากรพื้นฐาน ความสะอาด ความทันสมัยของอาคารสถานที่ อาหารการกิน หลากหลาย และดีต่อสุขภาพ

๑๓๙. พัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิตด้วยสวัสดิการพื้นฐาน เช่น อากาศที่สะอาดในห้องเรียน (ติดเครื่องกรองอากาศ) อาหารที่ปลอดภัย(จัดการนกพิราบในโรงอาหาร) การเดินทางที่ปลอดภัย (เพิ่มจำนวนรถตะลี่ย)

๑๔๐. อยากให้การเดินทางภายในมหาวิทยาลัยของนิสิต บุคลากร มีความปลอดภัย สะดวกสบายมากกว่านี้ ปัจจุบันวินมอเตอร์ไซด์เต็มถนน ขับเร็วและไม่ปลอดภัย แต่จำใจต้องใช้ เพราะรถรางในมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอค่ะ

๑๔๑. ยกระดับคุณภาพของชีวิตนิสิตตั้งแต่เข้ามามหาวิทยาลัยจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา ดูแลทั้งคุณภาพของปัจจัยแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยการศึกษา ไปจนถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตของนิสิต และเปิดโอกาสให้นิสิตได้

เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ที่พร้อมจะพัฒนาช่วยเหลือมหาวิทยาลัยและสังคมประเทศ และเป็นพลเมืองของโลก ที่ไม่ได้จำกัดแค่ในกรอบวิชาการ แต่รวมไปถึงความสามารถที่หลากหลายและการปรับตัวเข้ากับสังคม

๑๔๒. ค่าครองชีพนิสิตค่อนข้างแพง ค่าหอ ค่าข้าว อยากให้สภาระก่นิสิตและผู้ปกครอง เพิ่มพื้นที่ให้เด็ก ๆ ได้ทำกิจกรรมหารายได้

๑๔๓. เน้นบริการด้านโภชนาการอาหารและนันทนาการบ้าง อาหารในคณะต่าง ๆ และกรม/กอง คุณภาพแย่งทุกที่ ทั้งที่แพงขึ้น

๑๔๔. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของนิสิตเป็นเรื่องแรก เนื่องจากเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย การมีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งทางด้านกายภาพ สันทนาการ และกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของนิสิตอย่างครอบคลุม

๑๔๕. "Equal Opportunity, Diverse Experience" สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เท่าเทียม: อธิการบดีต้องกำกับดูแลให้คุณภาพชีวิต (หอพัก, สภาพแวดล้อม, กีฬา) ของทุกวิทยาเขตมีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ให้รู้สึกว่าเป็น "พลเมืองชั้นสอง" Mobility Program: สนับสนุนให้นิสิตย้ายไปเรียนหรือทำกิจกรรมต่างวิทยาเขต ๑ ภาคการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมสถาบันและเข้าใจบริบทสังคมที่หลากหลาย

๑๔๖. มีวิสัยทัศน์และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา นิสิตอย่างรอบด้านทั้งด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพ นิสิต การพัฒนากิจกรรมนิสิต การเรียนการสอนและบริบทบรรยากาศการเรียนการสอนที่สร้างเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและการพัฒนานิสิตทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

๑๔๗. นิสิตแต่ละคณะ ควรได้รับสวัสดิการพื้นฐานที่เหมือนกัน

๑๔๘. ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับทักษะแห่งอนาคตปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ

๑๔๙. ควรมรดกถ้อยมากกว่านี้ ปัจจุบันขาดแคลนมาก และควรมีทางเดินเชื่อมกันแต่ละตึก เพื่อกันแดดและฝน

๑๕๐. เสริมกิจกรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

๑๕๑. อยากให้มีการพัฒนาพื้นที่สำหรับให้นิสิตได้จัดกิจกรรม หลังจากที่โรงพยาบาลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตอนนี้เวลาจัดกิจกรรมที่สนามอินทรียังถูกโรงพยาบาลวิภาวดีต่อว่า อยากให้มีการวางแผนสถานที่รองรับสำหรับการจัดงานให้กับนิสิต

๑๕๒. ควรส่งเสริมให้นิสิตได้ฝึกฝนปฏิบัติงานในสถานที่จริงก่อนจบการศึกษา หรือสำหรับสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตรงก็ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นงานเขียน/นวัตกรรมใหม่ ๆ

๑๕๓. ควรส่งเสริมให้นิสิตมีโอกาสฝึกปฏิบัติงานจริงในศูนย์สัตว์ทดลองภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสวัสดิภาพสัตว์และจริยธรรมการวิจัยตั้งแต่ระดับปริญญาตรี อธิการบดีพึงสนับสนุน ทุนวิจัยนิสิต ที่ใช้ศูนย์สัตว์ทดลองเป็นฐาน และจัดให้มีการอบรมมาตรฐานการดูแลและใช้สัตว์ทดลองเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบังคับสำหรับนิสิตที่เกี่ยวข้อง

๑๕๔. ส่งเสริมให้นิสิตมีอิสระในโครงการหรืองานวิจัย ไม่ให้ควรตีกรอบความคิดตำรารุ่นเก่า

๑๕๕. สามารถพัฒนาที่ฝึกงานให้กับนิสิตได้จริง

๑๕๖. มุ่งเน้นให้นิสิต ฝึกงานหรือมีโอกาสเรียนกับสถาบันต่างประเทศ หรือ องค์กรระดับสากล มากขึ้น

๑๕๗. เน้นให้นิสิตมีการปฏิบัติงานที่มีความอดทนในการฝึกปฏิบัติเพื่อทำงานได้จริง

๑๕๘. สนับสนุนด้านเงินทุนเบื้องต้น และ Mentor ให้กับนิสิตได้ทดลองทำธุรกิจตั้งแต่ปี ๑ ผ่านโครงการ Startup Sandbox/ AI Counseling มี AI Agent ที่ให้คำปรึกษากับนิสิตเบื้องต้น เพื่อคัดกรอง และเป็นທີ່ปรึกษาส่วนตัวให้กับนิสิต เข้าถึงได้ง่าย และเป็นความลับ

อื่น ๆ

๑. ควรมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานนิสิต และพร้อมเป็นตัวกลางในการสื่อสารกับนิสิตเมื่อเกิดกระแสสังคม (๑๐)

๒. ควรมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต เข้าใจบริบท ความต้องการ ของนิสิตในยุคปัจจุบัน (๒)

๓. เข้าใจบริบท ความต้องการ และความท้าทายของนิสิตในยุคปัจจุบัน (๒)

๔. ควรมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานนิสิต (๒)

๕. ควรเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทความเป็นนิสิตเกษตรอย่างถ่องแท้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตเป็นศูนย์กลาง แม้จะไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตและการบริหารกิจการนิสิต เข้าใจบริบท ความต้องการ และความท้าทายของนิสิตในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทั้ง ความรู้ ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยสนับสนุนการบูรณาการเรียนรู้อันทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนิสิต การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม ผู้ประกอบการ และการทำงานในระดับนานาชาติ นอกจากนี้ อธิการบดีควรให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน ตลอดจนเปิดพื้นที่ให้นิสิตมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสร้างบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต (๒)

๖. ขอให้สนับสนุนการออกเอกสารของมหาวิทยาลัยให้เป็นภาษาอังกฤษ เช่น สมุดแนะนำคณะ/สาขา/วิทยาเขต เป็นภาษาอังกฤษ เพื่อจะก้าวเข้าสู่ความเป็นสากลในอนาคตอันใกล้

๗. เชื่อมโยงนิสิตปัจจุบันกับศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยง และโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๘. เน้นการมีส่วนร่วมกับผู้ประกอบการ บริษัท ชุมชน สังคมเพื่อทักษะชีวิตในการปฏิบัติงานจริงของนิสิต

๙. ควรจะมีศักยภาพในการเชื่อมกับภาคเอกชนแบบจริงจัง เพื่อให้นิสิตที่จบไปมีงานทำจริง

๑๐. พัฒนาหลักสูตรสู่สากล

๑๑. พัฒนาหลักสูตรต่างๆ ให้ทันโลก เช่น ทางกายภาพ การแพทย์ฉุกเฉิน การตอบสนองภัยพิบัติ

๑๒. พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่ตอบโจทย์เทคโนโลยี ยกกระดับความรู้ระดับนานาชาติ เพิ่มโอกาสแข่งขันระดับนานาชาติ เพื่อยกระดับนิสิตให้ก้าวทันมาตรฐานโลก

๑๓. ปรับปรุงหลักสูตรที่ทันสมัย

๑๔. พัฒนาหลักสูตรและเน้นให้นิสิต เก่ง ดี มีความสุข และปรับตัวได้ในสังคมการทำงาน

๑๕. พัฒนาหลักสูตรที่รองรับการเรียนรู้ของเด็กใหม่ ยกกระดับ Graduate School

๑๖. มีระบบตรวจสอบและรับเรื่องร้องเรียนจากนิสิตตามวิทยาเขตห่างไกลโดยตรงถึงสภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี และให้อธิการมาตรวจเยี่ยมประชุมกับนิสิตตามวิทยาเขตทางไกลบ่อย ๆ โดยที่ไม่ให้ผู้บริหาร อาจารย์ ของวิทยาเขตมาร่วมประชุมด้วย

๑๗. ควรมีการติดตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน ให้นิสิตได้พบตัวอาจารย์ ยกเลิกการลงนาม online สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ นิสิตกับอาจารย์ได้พบกัน

๑๘. นิสิตมีความเชื่อมั่นในการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นิสิตมีสมรรถนะ Soft skills และมีความรู้ที่สำคัญเพิ่มเติมที่ทันสมัย เช่น AI

๑๙. เห็นความสำคัญของกิจการนิสิตเพราะเป็นส่วนผลักดันชื่อเสียงมหาวิทยาลัยได้อย่างดี โดยเฉพาะสื่อโซเชียลที่มีอิทธิพลกับชื่อเสียงมหาวิทยาลัยมาก ๆ สามารถให้นิสิตมีส่วนร่วมได้ ตั้งกลุ่มประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย โดยให้นิสิตเป็นแกนนำ

๒๐. สร้างนิสิตที่มีชื่อเสียง

๒๑. สามารถบริหารงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของนิสิตได้ทันต่อสังคม

๒๒. ควรมีประสบการณ์ด้านการบริหารนิสิตเมื่อเกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ

๒๓. มีประสบการณ์ในการบริหารกิจการนิสิต และสามารถรับฟังข้อคิดเห็นนิสิตอย่างเข้าใจ พร้อมพัฒนา ด้านกิจการนิสิตอย่างเป็นแนวทางเดียวกันโดยไม่กระทบกับสภาวะภายในและภายนอก

๒๔. มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตและการบริหารกิจการนิสิต เข้าใจบริบท ความ ต้องการ และความท้าทายของนิสิตในยุคปัจจุบัน ผู้นำมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการพัฒนานิสิตให้มีทั้ง ความรู้ ทักษะรอบด้าน

๒๕. มีประสบการณ์ด้านการพัฒนานิสิต พร้อมทั้งจะสนับสนุนนิสิต และสามารถเข้าถึงนิสิตได้ง่าย

๒๖. เคยมีประสบการณ์ในการร่วมดูแลนิสิตและทำกิจกรรมกับนิสิต

๒๗. ควรเป็นผู้น้องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิต ควรมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนานิสิตและการบริหารกิจการนิสิต พัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของนิสิต

๒๘. ควรมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นิสิตและการบริหารกิจการนิสิต ควรส่งเสริม การพัฒนานิสิตให้มีทั้ง ความรู้ ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ และความสามารถในการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒๙. ควรมีประสบการณ์มากกว่า ๑๕ ปี

๓๐. ควรมีผลงานด้านการพัฒนานิสิต

๓๑. มีความเข้าใจงานพัฒนานิสิต

๓๒. เข้าใจ สนับสนุน และพัฒนานิสิตให้เติบโตรอบด้าน

๓๓. ควรจะเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับทางด้านนิสิตเพราะจะได้ประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓๔. เข้าใจแล้วเปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดงออกตามความเหมาะสม

๓๕. มุ่งประโยชน์สูงสุดของนิสิตทุกกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมของนิสิตที่เปลี่ยนแปลงไป

๓๖. รู้และเข้าใจนิสิตรุ่นใหม่ว่าต้องมีรูปแบบพัฒนาอย่างไร

๓๗. เป็นผู้ที่เข้าใจและรักนิสิตเหมือนลูกหลานตัวเอง

๓๘. เข้าใจ เข้าถึง นิสิตยุคปัจจุบัน ประสานช่องว่างของช่วงวัยได้

๖๒. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานิสิตในยุคปัจจุบันและอนาคต
๖๓. มีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างนิสิตให้ทันสมัย ตอบโจทย์กับภาคสังคมและธุรกิจของประเทศได้
๖๔. มีความเข้าใจการบริหารจัดการระบบการพัฒนานิสิต สามารถสื่อสารเข้าถึงกลุ่มนิสิตได้ และมีแนวทางพัฒนานิสิตด้านจิตใจ และร่างการให้พร้อมต่อการเป็นประชากรของสังคมที่ดีต่อไป
๖๕. สามารถเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนให้นิสิตได้มีการทำกิจกรรม แต่ต้องมีหลักจริยธรรมควบคู่กันไป
๖๖. ควรมีทัศนคติที่ดีต่อนิสิตในทุก ๆ ด้าน และมุ่งเน้นสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ
๖๗. อธิการบดีควรเป็นผู้ที่มองนิสิตเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย และมีประสบการณ์ด้านพัฒนานิสิตมาอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้นิสิตเรียนรู้ทั้งในห้องและนอกห้อง พัฒนาทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และภาวะผู้นำ และดูแลคุณภาพชีวิตนิสิต สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่"
๖๘. ต้องไม่เอาคนที่เกษียณแล้วมาดำรงตำแหน่ง เพราะช่องว่างระหว่างวัยจะมากเกินไป อยากรู้คนรุ่นใหม่ที่ทันสมัย เข้าใจความต้องการนิสิต และจัดตั้งโครงการทุนการศึกษาหรือทุนสนับสนุนที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเป็นชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย
๖๙. ขอเพียงแคร์กนิสิตเหมือนลูกหลาน จะทำให้รู้สึกเด็กสบายใจ นิสิตคือลูกของเรา ลูกเรามีความสุขพ่อแม่ที่ส่งลูกมาเรียนก็เบาใจ สบายใจ
๗๐. เป็นผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมพัฒนานิสิตยุคใหม่อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง (มีใช้การกล่าวอ้างลอย ๆ หรือเคลมผลงานที่ผู้บริหารท่านอื่นริเริ่ม)
๗๑. The candidate should have a vision on how to blend both Thai and international students to become one body in Kasetsart University
๗๒. มีส่วนร่วม และส่งเสริมกิจกรรมนิสิตอย่างต่อเนื่อง
๗๓. ต้องสร้าง identity ของนิสิต มก. ให้เกิดบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ตามวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา และมีทักษะจำเป็นที่ต่อการทำงานจริง
๗๔. ส่งเสริมความเป็นเกษตรศาสตร์ทำให้เกิดอัตลักษณ์ที่เด่นชัดในนิสิต
๗๕. สามารถนำพานิสิตให้เรียนรู้ศาสตร์ของเกษตร
๗๖. มีการพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจ
๗๗. ให้ความรู้แก่นิสิต
๗๘. เป็นตัวกลางในการสื่อสารกับนิสิตได้เป็นอย่างดี
๗๙. พร้อมเป็นตัวกลางในการสื่อสารกับนิสิต
๘๐. ผลงานนิสิตดี ภาพรวมดี
๘๑. พัฒนานิสิตให้เป็นบุคลากรโลก
๘๒. หาเครือข่ายความร่วมมือทั่วโลก
๘๓. ควรส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เช่น การสรรหาคณบดี การสรรหาอธิการบดี ควรเปิดโอกาสให้นิสิตเข้ารับฟังได้ และร่วมแสดงความคิดเห็นได้
๘๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับฟังความเห็นของนิสิต ส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาองค์กรร่วมกับผู้แทนนิสิตหรือศิษย์เก่า

๘๕. เป็นผู้ที่รับฟังความเห็นของนิสิต จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนทักษะ และดูแลด้านสุขภาพจิตใจของนิสิต เพื่อที่จะเป็นบัณฑิตที่รอบรู้ และมีสุขภาพจิตที่ดี

๘๖. เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนนิสิต

๘๗. เปิดรับฟังความคิดเห็นและให้อาจารย์ยอมรับฟังเพื่อหาแนวทางแก้ไข ไม่ใช่มาหาข้อเสียของเด็กและไม่พัฒนาตัวเอง

๘๘. พร้อมสนับสนุนและให้ออกาสนิสิตได้เปิดโลกการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงนิสิตได้ พร้อมรับฟังเสียงสะท้อนจากนิสิต

๘๙. ให้นิสิตมีการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ให้มีกิจกรรม

๙๐. ปรับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งส่งเสริมและพัฒนานิสิตมากขึ้น

๙๑. ควรมีแผนงานพัฒนานิสิตอย่างมีระบบและเป็นรูปธรรม

๙๒. มีความเป็นครูที่แท้จริง

๙๓. มีความเสียสละ

๙๔. ควรพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ใช่ปล่อยให้ นิสิตทำอะไรก็ทำ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และละเมิดสิทธิเสรีภาพผู้อื่น นอกจากนี้ ควรฝึกให้นิสิตทำงานเป็น ทุกวันนี้ หลายภาคส่วนสะท้อนกลับมาว่า นิสิตทำงานไม่เป็น นอกจากนี้ ควรพิจารณาหาทุนการศึกษาให้กับนิสิตมากขึ้น เนื่องจากสายมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. ไม่ใช่ให้กู้แล้วด้วยเหตุผลว่าไม่ใช่สาขาที่ขาดแคลนหรือจำเป็น ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีควรเป็นปากเสียงให้กับนิสิต ไม่ใช่หอบเป็นไผ่ลู่ลมไปตามผู้มีอำนาจในสังคม ไม่มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการต่าง ๆ หากปล่อยให้เป็นอย่างนี้วันหนึ่งก็คงจะไม่มีนิสิตมาเรียน และไม่อาจแข่งขันกับที่อื่น ๆ ได้ และจะทำให้เสียเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

๙๕. (๑)ระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก (Mental Health Ecosystem) Tele-Counseling: พัฒนาแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่นิสิตและบุคลากรสามารถปรึกษาจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาได้แบบเรียลไทม์และเป็นความลับ Peer Support Network: อบรมอาสาสมัครนิสิตและบุคลากรให้มีทักษะ "การฟังเชิงลึก" (Deep Listening) เพื่อเป็นด่านหน้าในการคัดกรองผู้ที่มีภาวะเสี่ยงซึมเศร้าหรือความเครียดสะสม Healing Spaces: จัดสรรพื้นที่ในมหาวิทยาลัยให้เป็น "Quiet Zone" หรือ "Restorative Space" สำหรับการผ่อนคลายจากการเรียนและการทำงานที่หนักหน่วง (๒) ความปลอดภัยในยุคดิจิทัลและกายภาพ (Total Safety) Cyber-Safety: มีหน่วยงานให้คำปรึกษาและป้องกันการถูกกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ของนิสิตอย่างเข้มงวด Smart Campus Safety: ใช้เทคโนโลยี AI และ IoT เช่น กล้องวงจรปิดอัจฉริยะและระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินผ่านมือถือ เพื่อดูแลความปลอดภัยในจุดอับหรือช่วงเวลา กลางคืน Inclusive Environment: ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Universal Design) ให้คนพิการหรือผู้ที่มีข้อจำกัดทางกายภาพเข้าถึงทุกพื้นที่ได้เท่าเทียมกัน (๓) สุขภาวะทางกายและโภชนาการ (Physical & Nutritional Health) Healthy Canteen: ควบคุมมาตรฐานความสะอาดและ "คุณค่าทางโภชนาการ" ของร้านอาหารในมหาวิทยาลัย รวมถึงการสนับสนุนอาหารทางเลือก (เช่น Low Sugar, Plant-based) ในราคาที่เข้าถึงได้ Preventive Check-ups: มีระบบตรวจสุขภาพประจำปีที่เน้น "โรคออฟฟิศซินโดรม" สำหรับบุคลากร และ "การตรวจประเมินสุขภาพจิต" สำหรับนิสิตเป็นระยะ (๔) สมดุลระหว่างชีวิตและการเรียน/ทำงาน (Life-Study/Work Balance) Flexible Schedule: สนับสนุนนโยบายการเรียนหรือทำงานแบบ Hybrid เพื่อลดความเหนื่อยล้าจากการเดินทางและเพิ่มเวลาส่วนตัว No-Contact or Policy: รมรงค์หรือกำหนดกติกาการไม่ติดตามงาน/สั่งงานผ่าน

โซเซียลมีเดียหลังเวลาทำการหรือวันหยุด เพื่อให้สมองได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ (๕) วัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัย (Safe & Respectful Culture) Zero Tolerance: มีบทลงโทษและกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจนต่อการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การใช้อำนาจในทางที่ผิด (Abuse of Power) หรือการรับน้องที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน Diversity & Inclusion: ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+) และความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้บัณฑิตทุกคนรู้สึกว่าเป็น "มีตัวตนและปลอดภัย" ในรั้วมหาวิทยาลัย

๙๖. ยกเลิกหรือปรับทัศนคติระบบประกันคุณภาพหลักสูตร แบบปัจจุบัน แต่ให้หน่วยงานเสนอแนวคิดในการจัดการคุณภาพของหลักสูตรได้โดยอิสระ นักศึกษาไม่ใช่ผลมะเขือเทศที่สามารถคัดเลือกได้อย่างเท่าเทียม ฉะนั้นการจัดหาระบบประกันคุณภาพหลักสูตรต้องยืดหยุ่นต่อความแปรปรวนดังกล่าว และควรเลิกแนวคิดทางด้านการตลาดกับผู้เรียน ประการแรกคือผู้เรียนไม่ใช่ลูกค้าในระบบการตลาด และการสอบเข้ามาศึกษาได้ ไม่ใช่ใช้หลักประกันในการสำเร็จการศึกษา ผลมะเขือเทศ ๑๐๐ ผล อาจจะไม่สามารถผลิตน้ำมะเขือเทศได้ ๑๐๐ แก้ว ต้องมีการคัดเลือกคัดทิ้ง และระบบจัดการที่เหมาะสม เพื่อผลิตคนให้ได้ประสิทธิภาพ

๙๗. นิสิตที่ดีควรเป็นทั้งคนดีและคนที่มีความสามารถ นิสิต คือ ผลลัพธ์และภาพสะท้อนของคุณภาพมหาวิทยาลัย อยากให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนา นิสิตให้มากกว่าการมุ่งเน้นที่ปลายทาง เช่น Ranking ต่าง ๆ อยากให้สนใจภาพสะท้อนของนิสิตและบัณฑิต ที่ได้รับจากสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยได้มีการศึกษาอยู่ (การตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม) และนำผลลัพธ์ที่ได้เหล่านั้น ไปสู่การพัฒนา/นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๙๘. ให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานอาจารย์ในส่วนของพัฒนานิสิต (เช่น การปรับปรุงการสอน การพัฒนาทักษะ การปรับปรุงสื่อและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ การเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้นิสิต และอื่นๆ) ให้เป็นรูปธรรม มากกว่าการพิจารณาจากการวิจัยหรือจำนวนตีพิมพ์ ซึ่งไม่ได้พัฒนานิสิตโดยตรง

๙๙. มีหลายคณะ/ส่วนงานที่ยังไม่มีแผนการส่งเสริมหรือพัฒนานิสิตอย่างเต็มที่ ทำให้นิสิตต้องไปแสวงหาแหล่งที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วยตัวเอง และบางครั้งส่งผลให้เกิดความไม่ภาคภูมิใจต่อคณะที่กำลังศึกษาอยู่/จบมา ซึ่งมองว่าโครงการ/กิจกรรมหลายงานของมหาวิทยาลัยสามารถเปิดโอกาสหรือให้พื้นที่ผลักดันให้นิสิตที่มีความโดดเด่นในคณะหรือสาขานั้น ๆ มาช่วยงานมหาวิทยาลัยได้จริง แต่แนวโน้มยังค่อนข้างน้อย

๑๐๐. นิสิตปัจจุบันต้องการการการแสดงออก ความเข้าใจต่าง ๆ ที่เป็นไปตามยุคสมัย แต่ไม่ควรละทิ้งความเป็นนิสิตที่ต้องอยู่ในสังคมของการทำงานต่อไป อย่างไรก็ตาม นิสิตแต่ละคณะ/สาขามีความโดดเด่นอย่างไร เรียนจบแล้วทำอะไรให้กับบริษัท ที่ไปทำได้ เช่น คณะเกษตร ทำ IoT Farming ได้เลย ใครจบ มก. ทำได้ไม่ต้องไปสอบงานต่อ

๑๐๑. ควรมีการคัดกรองนิสิตที่จะสอบเข้ามาเรียนในทุกคณะให้มีประสิทธิภาพกว่านี้

๑๐๒. ควรคงหรือลดจำนวนนิสิตปริญญาตรีในหลักสูตรที่ไม่ตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ควรควบคุมการเกิดของหลักสูตรใหม่ระดับปริญญาตรีที่ไม่ควรมี หรือการรับนิสิตปริญญาตรีที่มากเกินไปในบางหลักสูตร เพราะทำให้สัดส่วนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อปริญญาตรีต่ำ หรือสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตต่ำ ซึ่งส่งผลต่อ Ranking ของมหาวิทยาลัย

๑๐๓. นำกิจกรรมรับน้องกลับมา และมีกิจกรรมรับน้องที่เหมาะสม เพราะเกษตรเราทุกวันนี้เริ่มหย่อนยานเรื่องความสัมพันธ์พี่น้องแล้ว แต่ก่อนรักกันมาก ช่วยเหลือกัน เดียวนี้ นิสิตเกษตร เหมือนจมน้ำไหล เหมือนจบ

มศว ที่เรียนให้จบ ๆ แล้วไม่ภูมิใจ ไม่เหลืออะไรให้นึกถึง ไม่ได้ภาคภูมิใจว่า รุ่นพี่ฉัน รุ่นน้องฉัน เห็นแล้วรู้สึกขาดความเป็นเกษตร

๑๐๔. แยกบทบาทการจัดกิจกรรมให้ชัดเจนระหว่างมหาวิทยาลัยและคณะ ไม่ควรจัดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน กิจกรรมของมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นพัฒนาทักษะของนิสิตมากกว่าความสนุกสนาน

๑๐๕. ยกเลิกการบังคับใส่ชุดนิสิต ชุดนิสิตยังมีแต่เลิกบังคับการใส่มาเรียน ชุดเวັນบังคับเฉพาะงานพิธีการต่าง ๆ

๑๐๖. การแต่งกายของนิสิตให้แต่งกายตามระเบียบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยากรู้ให้ปลูกฝังความเป็นนิสิต เพราะในปัจจุบันนิสิตส่วนใหญ่ ไม่สนใจเรื่องการแต่งกาย ไม่สวมชุดนิสิตและรองเท้าผ้าใบหรือหุ้มส้นเข้าเรียนและเข้าห้องสอบ

๑๐๗. ควรให้ความสำคัญกับการแต่งชุดนิสิตหรือชุดสุภาพ ตอนนี้ละอะทะมาก มหาวิทยาลัยเสียภาพลักษณ์เราสอนเด็กให้เคารพกติกาไม่ได้ จะเอาอะไรไปแข่งกับสังคม

๑๐๘. ไม่เอื้อเด็กจนเกินไป พัฒนาให้คล้องกับยุคสมัย

๑๐๙. ให้ความสำคัญกับนิสิต แต่ยังคงเน้นความเป็นระบบระเบียบ ไม่อิสระเสรีมากไป

๑๑๐. นิสิตไม่ได้จบไปเพื่อหางานทำแต่จบไปเพื่อสร้างงาน

๑๑๑. ลดความเป็นหุ่นยนต์ เพิ่มความเป็นมนุษย์

๑๑๒. เป็นตัวของตัวเอง

๑๑๓. ก้าวไปกับเทคโนโลยี และ Good Governance

๑๑๔. ลดขั้นตอนเบิกจ่ายบสโมสรรนิสิตและชมรม

๑๑๕. อยากรู้นิสิตเก่ง ดี มีความรู้ และเป็นคนดีของสังคม

๑๑๖. อยากรู้นิสิตมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่

๑๑๗. มหาวิทยาลัยที่ดี ไม่ได้ผลิตแค่บัณฑิต แต่ทำให้ “ชีวิตของผู้เรียนดีขึ้น และโลกดีขึ้นตามไปด้วย”

๑๑๘. ต้องเน้นเลย เพราะเป็นเป้าหมายของเรา ถ้าอธิการไม่พูดถึงเลย ตัดออกได้เลย

๑๑๙. มีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตที่ทำงานจริง ๆ ไม่ใช่ทำงานด้วยปาก

๑๒๐. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยน มก ไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน

๑๒๑. มีแนวทางอะไรบ้างในการพัฒนานิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอันดับหนึ่งของประเทศ

๑๒๒. อยากรู้ผู้นำที่เห็นความสำคัญของนิสิต เข้าใจนิสิต และอยู่เคียงข้างนิสิต เพราะหากมหาวิทยาลัยไม่มีนิสิต มหาวิทยาลัยก็คงไม่เป็นมหาวิทยาลัยต่อไป ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาทำในตำแหน่งอธิการบดี นอกจากอาจารย์ที่จะต้องใส่ใจ ก็มินิสิตที่ต้องได้รับการดูแลอย่างดีที่สุด เพราะเด็กทุกคนจ่ายค่าเทอม มิได้มาขอเรียนฟรีแต่อย่างใด ดิฉันพูดได้เต็มปากเลยว่า สวัสดิการของนิสิต มก. ยังต่ำมาก ต่ำจริง ๆ ท่านทั้งหลายลองพิจารณาว่าต่ำอย่างไร มีอะไรดีขึ้นบ้างจากตอนที่ท่านเรียนและเทียบกับเวลาที่ผ่านมามันสมควรแล้วหรือที่จะเป็นเยี่ยงนี้ ดังนั้นคนที่เข้ามาควรเห็นคุณค่าของนิสิตทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๑๒๓. การร้องเรียน รวมถึงการเรียกร้องการดูแลที่เพิ่มขึ้นของนิสิตตั้งแต่ช่วงโควิด ๑๙ ที่ผ่านมา เช่น การช่วยเหลือกรณีประสบภัย เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง การดูแลจิตใจ ท่านมีแนวทางบริหารอย่างไรกับเรื่องดังกล่าว ปัญหาซิมเคร้าหรือฆ่าตัวตายของนิสิตที่เพิ่มขึ้น ท่านมีแนวทางการจัดการอย่างไร

๑๒๔. ควรผลักดันงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและสามารถต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์จริง (translation research) โดยเฉพาะงานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศ เช่น อาหารฟังก์ชัน สุขภาพ และความยั่งยืน รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ecosystem ที่เอื้อต่อการวิจัยครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำ (basic research) กลางน้ำ (applied research) จนถึงปลายน้ำ (commercialization) พร้อมทั้งพัฒนา framework ด้าน regulatory science และ evidence-based claim เพื่อรองรับการนำผลงานวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายและอุตสาหกรรม

๕. ด้านบุคลากร (การบริหารทรัพยากรบุคคล และสวัสดิการของบุคลากร)

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ควรมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เหมาะสม (๒)

๒. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงาน โดยเฉพาะการปรับฐานเงินเดือนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในองค์กร อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน (2)

๓. ควรมีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการที่ดีและมีระบบ (2)

๔. สนับสนุนให้บุคลากรมีช่องทางเติบโตที่ชัดเจน (2)

๕. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๖. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดระบบประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยากรให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามวงเงินที่มี เช่นกรณีเข้าโรงพยาบาลแบบฉุกเฉินและต้องเข้าที่ไกลที่สุดคือเอกชน ก็อยากขอให้เบิกเงินค่ารักษาได้ เป็นต้น

๗. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระบบประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส รวมถึงจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

๘. ควรบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และยึดหลักสมรรถนะ โดยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเท่าเทียมโดยไม่มี การแบ่งแยกประเภทพนักงานเงินจบ/เงินรายได้ พร้อมสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มุ่งเน้นความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์บุคคล พัฒนาการด้วยนวัตกรรม และสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต มุ่งสร้างสวัสดิการบุคลากรที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โปร่งใสในการบริหารจัดการเรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องบุคลากร

๙. บริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

๑๐. มีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร มีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และประเมินผล อย่างเหมาะสม พร้อมส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการจัดให้มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การดูแลสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

๑๑. ควร มีระบบบริหารบุคลากรที่ยึดหลักคุณธรรม ความสามารถ และความเป็นธรรม (merit-based system) อย่างแท้จริง ไม่อยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์หรือเครือญาติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ well-being และศักยภาพของบุคลากร

๑๒. ควร มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นต้นแบบให้ส่วนงาน และระบบที่สามารถรวมข้อมูลขึ้นมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กร

๑๓. สามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ

๑๔. บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรม เห็นความสำคัญสวัสดิการของบุคลากร เพื่อจะเป็ญกำลังใจในการทำงาน

๑๕. ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาศักยภาพด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

๑๖. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศูนย์สัตว์ทดลอง ทั้งสัตวแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ดูแลสัตว์ ให้ได้รับการฝึกอบรมและรับรองมาตรฐานระดับสากล เช่น AALAS (American Association for Laboratory Animal Science) ควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและแรงกดดันทางจิตใจจากลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ทดลอง รวมถึงควรมีระบบตรวจสุขภาพประจำปีและโปรแกรมดูแลสุขภาพจิตสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ

๑๗. ควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของบทบาทและภารกิจ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย สามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ อธิการบดีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ตลอดจนสร้างระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้าง

ความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในองค์กร อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๑๘. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในงาน สามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใสให้ความสำคัญกับ สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ตลอดจนสร้างระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในองค์กร

๑๙. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมระบบการทำงานที่เป็นธรรม มีแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตและความผูกพันต่อองค์กร

๒๐. สนับสนุนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในทุกสายงาน ทุกระดับ ทำให้บุคลากรมีสวัสดิการที่ดี

๒๑. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับ พิจารณาค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการของพนักงานเงินรายได้

๒๒. ต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นธรรม

๒๓. สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร

๒๔. พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพระดับนานาชาติ ส่งเสริมระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (career pathway) ที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีมสนับสนุน การพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากร เช่น digital skills และ interdisciplinary collaboration

๒๕. Fairness and Career Path" เส้นทางเติบโตที่เท่าเทียม: บุคลากรในวิทยาเขตย่อยต้องมีโอกาสเข้าถึงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหารไม่ต่างจากส่วนกลาง/ Welfare Portability: สวัสดิการต้องครอบคลุมและเข้าถึงง่าย เช่น สิทธิการรักษาพยาบาลหรือการใช้ทรัพยากรห้องสมุด/ซอฟต์แวร์ ที่ต้องเสถียรเท่ากันทุกที่/ Rotation System: ส่งเสริมการหมุนเวียนงานระหว่างวิทยาเขตเพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และลดช่องว่างทางความคิด

๒๖. ควรปฏิรูปการบริหารคนจากระบบ "ตั้งรับ" (Administrative) สู่ระบบ "เชิงรุก" (Strategic HR) การบริหารค่าตอบแทนและเส้นทางอาชีพ (Total Rewards & Career Path) ช่องว่างระหว่างรายได้ของพนักงานมหาวิทยาลัยกับภาคเอกชนเป็นโจทย์ใหญ่: Competitive Compensation: ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สะท้อนดัชนีค่าครองชีพปัจจุบัน และมีระบบ "โบนัส" หรือ "รางวัลตามผลงาน" (Performance-based Pay) ที่ชัดเจนและเป็นธรรม การดูแลสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits & Well-being) สวัสดิการต้องไม่ใช่ "แบบเดียวใช้กับทุกคน" (One size fits all) อีกต่อไป: Cafeteria Benefits: ให้นักวิจัย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สามารถเลือก "เมนูสวัสดิการ" ที่เหมาะกับช่วงชีวิตของตนเองได้ (เช่น ทุนการศึกษา บุตร, ประกันสุขภาพเสริม, เครดิตการเรียนรู้ Up-skill หรือเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ธรรมภิบาลและการสื่อสารในองค์กร (Transparency & Internal Communication) Open & Transparent Management: การสรรหาและการแต่งตั้งต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดระบบอุปถัมภ์ และใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นที่ตั้ง

๒๗. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน: มีหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนระดับของสายสนับสนุนที่โปร่งใส เป็นธรรม และไม่ซับซ้อนจนเกินไป/ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่แข่งขันได้: ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ เพิ่มพูนสวัสดิการด้านสุขภาพ

(เช่น ประกันสุขภาพครอบครัว) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ การพัฒนาศักยภาพ (Capacity Building): สนับสนุนทุนการศึกษา อบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน/ Work-life Balance: มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible working hours/Work from anywhere ในส่วนที่ทำได้) เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๒๘. สร้างระบบ Career Path ที่ชัดเจนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา ไม่อิงความสัมพันธ์ส่วนตัว ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต่อเนื่อง โดยจัดบ Upskill/Reskill ที่เพียงพอ

๒๙. พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path ที่ชัดเจน) สร้างแรงจูงใจ พัฒนาสวัสดิการ เช่น สุขภาพการเงิน

๓๐. สร้างแรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

๓๑. ควรผลักดันให้พนักงานเงินรายได้ได้รับการขึ้นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เช่นเดียวกับเงินงบประมาณ ให้เร็วที่สุด ก่อนที่พนักงานจะหมดไฟในการพัฒนางาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรคุณภาพอยู่ในระบบต่อไป เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกำลังหลักของการพัฒนามหาวิทยาลัย ไม่ได้ทำงานไปเรื่อยๆเพื่อรอเกษียณ

๓๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมนานาชาติได้ ส่งเสริมสนับสนุนผู้มีผลงานทั้งทางด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ มอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

๓๓. สนับสนุนทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และวิชาชีพ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี สนับสนุนและเปิดโอกาสการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของสายสนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข มีความสามัคคี สนับสนุนงบประมาณสมทบคำปรึกษาพยาบาลหลังเกษียณอายุงาน

๓๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม

๓๕. ให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาการ และมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมบุคลากรรู้คุณค่าการลดใช้พลังงานรักษาสิ่งแวดล้อม การประหยัด และการจัดสวัสดิการบุคลากรให้ การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพให้ครอบคลุม มีการปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

๓๖. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรพัฒนาตน พัฒนางาน และมีระบบการติดตามที่ชัดเจน

๓๗. การพัฒนาความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๓๘. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการอบรม การศึกษาต่อ การวิจัย และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓๙. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔๐. ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองทำงานตาม job description ไม่ใช่ตามความเก่ง หรือ คล่องแคล่วส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหางานล้นมือสำหรับบางคนในขณะที่บางคนไม่ค่อยมีภาระหน้าที่มากนัก และไม่ควรมุ่งบังคับให้บุคลากรที่ไม่ได้มีภาระหน้าที่โดยตรงปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน

๔๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถตามความต้องการที่จะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสรรสร้างสภาพแวดล้อมและปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากรให้ได้อย่างเหมาะสม

๔๒. ส่งเสริม People-centered leadership และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้าน สร้างระบบประเมินผลและแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานวิชาการ งานบริหาร และภาระงาน

สอน สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบ Collaborative culture และ Inclusive culture รวมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

๔๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย

๔๔. พัฒนาบุคลากรทุกสายอย่างเท่าเทียม มีเป้าหมายและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ปรับปรุงการขอตำแหน่งของพนักงานเงินรายได้ เงินงบประมาณ ให้เหมือนกัน และควรมีแผนการขอตำแหน่งที่ชัดเจน (ปัจจุบันพนักงานที่ขอตำแหน่งที่สูงขึ้นบางคนขอหลังได้ก่อน ขอก่อนยังไม่ได้ ไม่มีแผนกรอบเวลาที่ชัดเจน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ) สวัสดิการข้าราชการพยาบาลพ่อแม่ของพจน.มก. ควรคงไว้ เพราะไม่มีสวัสดิการเหมือนข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ

๔๕. พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการฝึกทักษะทุกด้าน

๔๖. ยกระดับสวัสดิการบุคลากรในมิติต่าง ๆ

๔๗. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย โดยยกระดับชีวิตและสวัสดิการของบุคลากรเพื่อเอื้ออำนวยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่พร้อมจะทำงานและพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย

๔๘. มีระบบพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่วัดความสามารถได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔๙. ส่งเสริมความก้าวหน้า

๕๐. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕๑. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของสายสนับสนุน และสร้างสวัสดิการหลังเกษียณ

๕๒. ส่งเสริมโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร

๕๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส รวมทั้งดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๕๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำศักยภาพสร้างรายได้ให้ มก.

๕๕. ดูแลคนอย่างเป็นธรรม พัฒนาคนอย่าทั่วถึง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสวัสดิการที่เหมาะสม

๕๖. พัฒนาบุคลากร และสวัสดิการให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงทุกวิทยาเขต

๕๗. พัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่ใช่พัฒนาสายงานใดงานหนึ่ง

๕๘. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามสายงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม

๕๙. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระบบประเมินผลที่เป็นธรรมและจูงใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน ปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสุข

๖๐. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

๖๑. พัฒนาบุคลากรสู่สากล

๖๒. การพัฒนาศักยภาพ Upkill/ Reskill

๖๓. อบรมทักษะบุคลากรตามช่วงวัย การเตรียมตัววัยเกษียณ

๖๔. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและทักษะการทำงาน พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการที่เหมาะสม

๖๕. มีระบบการบริหารบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖๖. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น จัดสรรสวัสดิการให้มีความให้มีความเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๖๗. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับและตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นโดยเฉพาะฝ่ายสนับสนุน เปิดโอกาสและผลักดันให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเป็นความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖๘. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยให้มีการประเมินผลด้านการเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ผลักดันสวัสดิการใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๖๙. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านตำแหน่งทางวิชาการและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ

๗๐. การบริหารจัดการสัดส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเงินงบประมาณให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ปรับระบบการพิจารณาผลงานที่เหมาะสมโดยไม่ยึดโยงกับฐานเงินเดือนอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานแบบปล่อยวางของผู้อาวุโสที่มีฐานเงินเดือนสูง (ตัวคุณสูง)

๗๑. พิจารณากำลังพลใหม่ มหาวิทยาลัยยังต้องการคนตำแหน่งอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนานิสิตอีก ไม่ใช่แค่อาจารย์วุฒิปริญญาเอกกับเจ้าหน้าที่บริหารงาน ยังต้องการครูช่าง อาจารย์วุฒิปริญญาตรี อาจารย์วุฒิปริญญาโท ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนมากกว่า

๗๒. การเพิ่มอัตรากำลังเพื่อทำพันธกิจเชิงรุก สร้างความแตกต่างระหว่าง Operation กับ Proactive

๗๓. สายวิชาการต้องมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน ๕ ปี โดยไม่มีการขอขยายเวลา เพราะเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย สายวิชาการต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอก

๗๔. สายวิชาการ ต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอก และต้องมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา ๕ ปี โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา เนื่องจากเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย/ สนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นในระดับชำนาญงานพิเศษชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

๗๕. ปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานอย่างจริงจัง บังคับใช้ระบบบริหารงานบุคคลให้ได้ทั้งองค์กร ไม่เอาแค่เป็นเพียงนโยบาย ให้ลงมากำกับอย่างจริงจัง ช่วยแก้ปัญหา ประสานงานอย่างตั้งใจ

๗๖. จัดสรรตำแหน่งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามความจำเป็นของส่วนงานและยุติธรรม

๗๗. จัดสรรอัตรากำลังด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนในการบริหารจัดการเรื่องสวัสดิการ

๗๘. แนวทางการบริหารอัตรากำลังและงบประมาณที่ได้รับ

๗๙. การจัดสรรบุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสมตามพันธกิจ มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน มีการตอบแทนที่เหมาะสมและพอเพียง

๘๐. สามารถวางแผนโดยจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยในระยะยาว/ สนับสนุนให้มีเกณฑ์การประเมินให้สะท้อนผลงานจริงและความหลากหลายของบทบาทโดยมีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้/ ส่งเสริม Work-Life Balance และความยืดหยุ่นในการทำงาน

๘๑. พิจารณาอัตรากำลังตามความจำเป็น จากเดิมมีนโยบายคืนอัตราให้ต้นสังกัดร้อยละ 50 ซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยต้องการผลการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่กลับใช้นโยบายลดอัตรากำลังกับทุกตำแหน่ง ซึ่งงานบางงานไม่สามารถที่จะนำเทคโนโลยีมาทดแทนได้ การลดอัตรากำลังโดยขาดการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบจึงส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

๘๒. บริหารกำลังคนในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามภารกิจ ภาระงาน บางหน่วยงานน้อยคนทำงานเยอะ ในขณะที่บางหน่วยงานมากมายแต่มีคนทำงานน้อย

๘๓. เพิ่มกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงาน

๘๔. ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสำนึกรักองค์กร ปลุกฝังความคิดของความภูมิใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากร รักองค์กร เหมือนรักบ้านของตนเอง มีสามัญสำนึกของบทบาทที่ได้มอบหมาย รับผิดชอบในสิ่งที่ปฏิบัติ โดยไม่ชักจูงเรื่องของผลตอบแทนมาเป็นตัวช่วย แต่ส่งเสริมให้ทุกคนมุ่งไปสู่ผลงานที่เป็นเลิศของแต่ละบุคคล รวมทั้งควรมีมาตรฐานของการวัดผลที่มากกว่าฐานปกติที่กระทำอยู่ เพื่อสร้างฐานเชิงรุกให้กับบุคลากรในแต่ละระดับ เช้าชามเย็นชาม หมดสมัยแล้วในยุคของเทคโนโลยีที่ขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว

๘๕. ควรบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และลดวัฒนธรรมอุปถัมภ์หรือความเป็นพวกเดียวกันในการตัดสินใจด้านบุคคล การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาเรื่องร้องเรียนควรอยู่บนหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งควรพัฒนาสวัสดิการ บำนาญหลังเกษียณอายุ และสภาพแวดล้อมการทำงานให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง ได้รับความเคารพ และสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ มหาวิทยาลัยไม่ควรถูกขับเคลื่อนด้วยระบบเครือข่ายอำนาจหรือการคุ้มกันกันเองในสายบริหาร เพราะจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของบุคลากรและทำลายหลักธรรมาภิบาลขององค์กร

๘๖. ควรบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และยึดหลักสมรรถนะ โดยสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พร้อมสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

๘๗. ควรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียม และทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ใช้มาตรฐานการประเมินที่สามารถวัดคุณภาพของบุคลากรได้อย่างแท้จริง และควรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้าน และสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๘๘. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามัคคี ไม่ใช่ตำแหน่งมาแบ่งแยกความเป็นบุคลากร มก. ขวัญเป็นกอกำลังใจ วินัยเป็นศักดิ์ศรี สามัคคีเป็นพลัง

๘๙. บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม รวมถึงดูแลสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม

๙๐. บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความยุติธรรม ปรับปรุงสวัสดิการให้เพียงพอ เข้าถึงได้และเท่าเทียม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมผู้มีศักยภาพให้ได้รับการพัฒนาและลดช่องว่างในการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมายและพนักงานที่ขาดสมรรถนะและทักษะในการทำงาน สร้างแนวทางในการบริหารอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นให้สามารถสรรหาผู้ที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้และมีกลไกในการรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่มีคุณภาพสูงรวมทั้งมีการบริหารจัดการกับพนักงานที่ไม่สร้างประโยชน์และก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

๙๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เท่าเทียมทั้งเงินงบประมาณและเงินรายได้ อาจารย์ บุคลากร และยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างความก้าวหน้าในสาย

อาชีพอย่างชัดเจน ควบคู่กับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

๙๒. ควรบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

๙๓. บริหารบุคคลอย่างเป็นธรรม อยู่ภายใต้กรอบหน้าที่อำนาจตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรเอื้อผลประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น มีสวัสดิการที่ครอบคลุม เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๙๔. Performance + Potential-based/ Up skill - Re skill อาจารย์/ ดึง talent จากทั่วโลก/ สร้าง culture ที่เปิดกว้าง

๙๕. มีระบบ Upskill / Reskill บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการบุคลากร ประกันสุขภาพ/อุบัติเหตุ ครอบคลุมครอบครัวของบุคลากร สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานฝ่ายสนับสนุน

๙๖. Upskill/Reskill บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบ “Wellness benefit” ให้บุคลากรเลือกซื้ออุปกรณ์สุขภาพ เช่น สมาร์ทวอตช์ อุปกรณ์ออกกำลังกาย

๙๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Upskill/Reskill) สร้างระบบประเมินผลที่เป็นธรรม และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๙๘. อยากให้มีโครงการสนับสนุนสายสนับสนุนในการก้าวหน้าทางวิชาการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

๙๙. ควรสนับสนุนและมีโครงการต่าง ๆ จากส่วนกลางที่สนับสนุนบุคลากรในทุกระดับ ทุกช่วงวัย และทุกตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง โดยส่วนกลางเป็นคนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อภาพรวมของ มก. ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนและทั่วถึงทุกระดับชั้น

๑๐๐. ช่วยผลักดันบุคลากรในระดับคณะให้เข้าถึงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เนื่องจากได้ยินเสียงมาจากผู้บริหารว่าทำไมในระดับคณะถึงต้องมีชำนาญการพิเศษ ให้ชำนาญการพิเศษไปลงที่ส่วนกลางพอ จึงคิดว่าควรทำให้ผู้บริหารทุกภาคส่วนเข้าใจ ให้เกิดความเท่าเทียม เมื่อได้ยินแบบนี้บุคลากรที่สังกัดคณะอาจหมดกำลังใจได้

๑๐๑. ความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน เท่าเทียมกับสายวิชาการ

๑๐๒. ส่งเสริมการเติบโตในสายงาน โดยยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๑๐๓. สนับสนุนการพัฒนาตนเองในทุกระดับ

๑๐๔. ยุติธรรม ส่งเสริม พัฒนา และทุกคนมีความสุขในการทำงานด้วยสวัสดิการที่ดีและยั่งยืน

๑๐๕. มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการที่เหมาะสม

๑๐๖. พัฒนาและให้ความสำคัญกับบุคลากรแบบเท่าเทียมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ รับฟังและสื่อสารกับประชาคม

๑๐๗. บุคลากรมีจำนวนมาก สนับสนุนให้แต่ละคนมีสรรถภาพมากกว่า ๑ อย่าง มอบหมายงานเป็น task-based ได้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานในจำนวนบุคลากรเท่าเดิม มีสวัสดิการเพื่อช่วยค่าครองชีพให้บุคลากร เช่น คุปองลดราคาอาหารจานละ ๕ บาท เบิกค่าเทอมให้บุตรได้มากขึ้น เป็นต้น

๑๐๘. ช่วยลดการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ช่วยสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นสำหรับชาว มก. ทุกวิทยาเขต เรื่องสวัสดิการก็ช่วยบุคลากรให้เต็มทีในสิ่งที่สมควรได้รับ

๑๐๙. มีหลักการปกครองและดูแลบุคลากรทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล และมีความเข้าใจบุคลากรอย่างถ่องแท้ และพร้อมสนับสนุนค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๑๑๐. มีหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการของบุคลากร อย่างเหมาะสม ยุติธรรม เสมอ
ต้นเสมอปลาย

๑๑๑. บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมียุทธศาสตร์เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

๑๑๒. พิจารณาเพิ่มตำแหน่งทางการแพทย์ รวมถึงสวัสดิการที่น่าพอใจในการทำงานมากกว่านี้

๑๑๓. บริหารบุคคลให้มีความสุขกับการทำงาน

๑๑๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี

๑๑๕. เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล องค์กรคุณภาพสูงในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ
สอดคล้องกับโลกยุคใหม่

๑๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาด้านความเป็นนานาชาติ (สากล) อาทิเช่น ทุนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดู
งาน อบรมหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ

๑๑๗. การบริหารด้านบุคลากรให้เกิดความรักองค์กร จากการทำงาน

๑๑๘. อยากให้มีการปฏิรูปการทำงานเป็นแบบไฮบริดตามยุคสมัยใหม่ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการ
แออัด

๑๑๙. ควรยึดหลัก “put the right man to the right job” โดยคัดเลือกบุคคลตามความรู้ความสามารถ
และความเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ใช่แต่งตั้งเฉพาะคนใกล้ชิดหรือพวกพ้องเพื่อรักษาอำนาจของตนเอง

๑๒๐. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑๒๑. พัฒนา ทักษะดิจิทัลและ AI สำหรับบุคลากร ปรับปรุงสวัสดิการและคุณภาพชีวิต (Work-life
balance)

๑๒๒. พัฒนาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับยุคปัจจุบันและมีสวัสดิการที่เหมาะสมสภาพปัจจุบัน

๑๒๓. มุ่งเน้นในเรื่องของความสุขของบุคลากร บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานอย่าง
เท่าเทียมกัน และระบบ merit system การมีเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม

๑๒๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ “กล้าคิด กล้าพูด” สวัสดิการที่แข่งขันได้ (health, retirement, work-
life balance Upskill / reskill บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๑๒๕. กระบวนการจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมินผล และ
ดูแลตอบแทน เพื่อให้ มก. ได้คนที่ตั้งใจทำงานและเหมาะสมมาทำงาน พร้อมทั้งรักษาบุคลากรไว้ เพื่อขับเคลื่อน
มก. ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑๒๖. สนับสนุนการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทาง สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสติปัญญา และ
ลงมาทำความเข้าใจอย่างแท้จริงในบริบทการทำงานของแต่ละหน่วยงาน พร้อมสนับสนุนและร่วมแก้ปัญหา ใน
ฐานะผู้นำที่ทำงานร่วมกัน เดินไปพร้อมกันเพื่อองค์กรมหาวิทยาลัย

๑๒๗. สนับสนุนคนมีความรู้ความสามารถให้ได้ทำงาน ไม่เน้นแต่พรรคพวกที่ไม่มีความรู้ความสามารถ

๑๒๘. ไม่แบ่งฝ่าย ไม่สร้างเครือข่ายอำนาจเฉพาะกลุ่ม ทำให้บุคลากรรู้สึก “องค์กรเป็นของทุกคน”

๑๒๙. ขั้นตอนการติดต่อต่าง ๆ ชัดเจนมากขึ้น แต่อยากให้รวดเร็วขึ้นด้วย

๑๓๐. ในบางครั้งงานเอกสารบุคคลดำเนินการล่าช้า อยากให้ช่วยกำกับการดำเนินการให้รวดเร็วมากขึ้น

๑๓๑. ควรให้ความสำคัญกับครูโรงเรียนสาธิตในฐานะ “บุคลากรวิชาชีพครูต้นแบบ” โดยสนับสนุน
การพัฒนาทักษะ AI สำหรับครู กำหนดภาระงานที่สมดุลระหว่างการสอน วิจัย และงานบริการวิชาการ
ตลอดจนจัดสรรให้มีสวัสดิการที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีการสนับสนุนสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ

กายและสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพทางการเงิน สุขภาพทางกาย ทางใจที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อไปในอนาคต

๑๓๒. การดำเนินการที่เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำงานโปร่งใส และเป็นธรรม เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอย่างขวางตั้งแต่เรื่องเล็กไปจนถึงการเลิกจ้าง ควรดำเนินการอย่างเคร่งครัด

๑๓๓. ส่งเสริมความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

๑๓๔. สามารถบริหารทรัพยากรใหม่มหาวิทยาลัยดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกันได้

๑๓๕. Core value ของบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัด ยังพบการนิ่งเฉยต่อการพัฒนาตนเอง การหลีกเลี่ยงเพื่อรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยงานส่วนกลาง หรือขับเคลื่อนกลยุทธ์ เป็นผลเนื่องจากแนวทางการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พูดง่าย ๆ ว่า ทำงานตำแหน่งเดียวกัน ชยัน หรือ ชี้เกียจ ก็ได้ขึ้นเงินเดือนเท่ากัน แล้วจะชยันทำไม)

๑๓๖. ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรที่มีทักษะโดดเด่น ด้านวิจัยและบริการวิชาการอย่างเท่าเทียมทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ

๑๓๗. ส่งเสริมให้มีตำแหน่งทางวิชาการหรือสายการสอน

๑๓๘. กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน บนพื้นฐานการศึกษาข้อมูล /งานวิจัย/ข้อเท็จจริง / ความคิดเห็นความต้องการของบุคลากร ข้อดีข้อเสีย อย่างรอบด้าน กำกับติดตามให้เกิดขึ้นจริง ทบทวนปรับปรุงสม่ำเสมอ

๑๓๙. Good HRM system

๑๔๐. ควรเน้นให้เห็นว่า “คนคือหัวใจของมหาวิทยาลัย” และการบริหารที่ดีจะทำให้บุคลากรมีศักยภาพ มีความสุข และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

๑๔๑. สายวิชาการและสนับสนุนต้องมีภาระงานทั้ง 3 ด้านที่ชัดเจน ไม่ใช่แค่สอนในมหาวิทยาลัยอย่างเดียวที่จะนับเป็นงานสอน และบุคลากรควรมีปฏิสัมพันธ์ข้ามคณะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานและสวัสดิการของบุคลากร

๑. เกณฑ์ประเมินที่เป็นธรรม (10)

๒. ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้น่าอยู่ (10)

๓. ปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับค่าของชีพ (8)

๔. จัดการสวัสดิการของบุคลากรอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม (๕)

๕. ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของคนทำงาน (3)

๖. อยากให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีเงินเดือนดี มีสวัสดิการที่ดี และทำงานอย่างมีความสุข (๓)

๗. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (๒)

๘. สร้างระบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของรายบุคคล และมีกระบวนการปรับเปลี่ยน/โอนย้ายตำแหน่งงานให้ตรงกับความสามารถได้ทั่วทั้งองค์กร (ข้ามคณะ/ส่วนงาน/วิทยาเขตได้)

๙. ควรมีการปรับระบบประเมินผลงานให้เหมาะสมกับอาจารย์ที่เน้นการวิจัย หรือการสอน รวมทั้งควรลดความซับซ้อนในการประเมิน เพราะปัจจุบันมีทั้งกรอกข้อมูลภาระงานของมหาวิทยาลัย และข้อมูล KPI

๑๐. ระบบประเมินผลงานเป็นธรรม ชัดเจน ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๑. Performance-Based Incentives มีระบบประเมินผลงานที่เป็นธรรม ชัดเจน และสะท้อนภาระงานจริง รวมถึงการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Career Path) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๑๒. มีระบบ performance-based evaluation ที่ยุติธรรม โปร่งใส สนับสนุน career path ที่ชัดเจน (สายวิชาการ/วิจัย/สนับสนุน) ให้ความสำคัญของอาจารย์สายสอนมากขึ้น อาจารย์บางท่านขยันปรับปรุงเนื้อหา และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่ไม่เก่งด้านวิจัย ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น (administrative load) เพื่อเพิ่ม productivity งานหลักส่งเสริม upskilling/reskilling (AI, digital tools, research methods) พัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น health, work-life balance, flexible work

๑๓. Performance-Based Incentives: มีระบบประเมินผลและค่าตอบแทนที่สะท้อนความสามารถและความทุ่มเทอย่างเป็นธรรม/ Well-being & Quality of Life: ปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคสมัย เช่น ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม พื้นที่ทำงานแบบ Co-working space และการสนับสนุนความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน/ Diversity & Inclusion: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่างและหลากหลาย

๑๔. Performance-Based Reward: มีระบบประเมินผลและค่าตอบแทนที่สะท้อนความสามารถและความทุ่มเทอย่างเป็นธรรม/ Career Path Clarity: สร้างความมั่นคงและเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจนให้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน/ Up-skill & Re-skill: สนับสนุนทุนการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ

๑๕. ควรมีระบบประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรมและโปร่งใส พัฒนาสายความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ดูแลบุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

๑๖. ปรับระบบประเมินผลงานให้เป็นธรรมและสะท้อนภาระงานจริง (Teaching–Research–Service balance) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างชัดเจน (Career path / Academic promotion) ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการวิจัยและพัฒนาตนเอง พัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สุขภาพ ที่อยู่ อาศัย และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี โปร่งใส และมีส่วนร่วม (Happy & High-performance organization)

๑๗. บริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม มีระบบประเมินและพัฒนาที่ชัดเจน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ สร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร

๑๘. ควรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและโปร่งใส ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

๑๙. ควรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส พร้อมทั้งลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นงานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงส่งเสริม well-being ของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทำงานแบบสหสาขา และการสร้างนวัตกรรม

๒๐. ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานบุคลากร โดยลดความซ้ำซ้อนของระบบจากเดิมที่ใช้ 2 ระบบ ให้เหลือระบบเดียว ลดภาระงานด้านเอกสารของบุคลากร และสร้างความเป็นเอกภาพของข้อมูลสำหรับการประเมินผล ควรมีการทบทวนและปรับสมดุลภาระงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ โดยเฉพาะคณะที่มีภาระงานสอนสูง เพื่อไม่ให้กระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน งานวิจัย และการพัฒนาวิชาการในระยะยาว ทั้งนี้ ควรพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมในคณะที่มีภาระงานเกินเกณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานจริง

๒๑. ความก้าวหน้าและการประเมินที่เป็นธรรม: มีเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรทุกสายงาน (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) และมีระบบการประเมินผลที่โปร่งใส วัตถุประสงค์จากเนื้องานจริง ครอบคลุมทุกส่วนงานในมาตรฐานเดียวกัน/ ยกย่องคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ: ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการครอบครัวให้ครอบคลุม รวมถึงส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ปรับปรุงเงินสวัสดิการสุขภาพคนในครอบครัวให้เบิกได้ง่าย ไม่ยุ่งยากโดยเบิกค่ารักษาได้ตามใบเสร็จที่จ่ายจริง/ การพัฒนาบุคลากร: มีงบประมาณและเวลาสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อ อบรม หรือดูงาน เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๒๒. ระบบประเมินผลที่เป็นธรรม เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) สนับสนุนความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการที่รวดเร็วและเป็นธรรม สวัสดิการและ Work-Life Balance ปรับปรุงสวัสดิการสุขภาพ ที่พักอาศัย หรือสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention) ไว้กับมหาวิทยาลัย

๒๓. ระบบประเมินชัดเจน สวัสดิการเหมาะสม สนับสนุนสมดุลงานชีวิต

๒๔. ควรทบทวนระบบภาระงาน (workload) ให้สะท้อนความเป็นจริง และเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพจิต และลดภาวะ Burnout ในหมู่บุคลากรสายวิชาการ

๒๕. ควรพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล (HR Analytics) เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนบุคลากร สนับสนุนการ Reskill/Upskill บุคลากรด้านเทคโนโลยีและ AI อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและยืดหยุ่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

๒๖. การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยนำระบบ Objectives and Key Results (OKRs) มาใช้ เพื่อให้บุคลากรตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย เน้นผลลัพธ์ (Outcome) มากกว่าแค่ปริมาณงาน (Output)

๒๗. บุคลากรแต่ละคนมีความถนัดไม่ตรงกัน บางคนเด่นเรื่องวิจัย บางคนสอนดี บางคนทำงานกับชุมชนดี ดังนั้นนโยบายการพัฒนาบุคลากรจึงต้องไม่ใช่ one size fit all แต่ต้องสร้างโอกาสให้บุคลากรใช้ความถนัด ความสนใจ ในการพัฒนาตัวเองและช่วยพัฒนา มก.

๒๘. สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจ ระบบประเมินผลที่เป็นธรรมและจูงใจ การประเมินแบบพหุมิติ (Multi-dimensional Assessment) ยกเลิกการตัดสินโดยหัวหน้างานเพียงคนเดียว เพื่อลดอคติ (Bias): ๓๖๐-Degree Feedback: รับฟังความเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นไปที่ "พฤติกรรมการทำงาน" และ "การช่วยเหลือทีม"/ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ยุคใหม่ (Modern Benefits) Flexi-Benefits: จัด

สวัสดิการแบบเลือกได้ตามความต้องการ (Cafeteria Benefits) เช่น บางคนเลือกประกันสุขภาพวงเงินสูง บางคนเลือกเงินสนับสนุนการเรียนต่อ หรือบางคนเลือกวันหยุดเพิ่ม Mental Health Support: สวัสดิการด้านสุขภาพจิต เป็นเรื่องด่วน เช่น การให้สิทธิปรึกษาจิตแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือ "วันลาเพื่อพักใจ" (Mental Health Day)

๒๙. ยึดหลัก "Talent Management & Merit System"/ Performance-Based Pay: มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ/ Comprehensive Welfare: ปรับปรุงสวัสดิการให้ครอบคลุมและแข่งขันกับภาคเอกชนได้ เช่น ประกันสุขภาพกลุ่มที่ยืดหยุ่น และการสนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ช่วยลดความเหลื่อมล้ำเงินเดือน และสวัสดิการ ระหว่างบุคลากร เงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้

๓๐. ควรยกระดับให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องจำเป็น จริงจัง เพื่อยกมาตรฐานการทำงาน ของบุคลากรทุกประเภท ส่วนกลางควรมีการกำกับ ดูแล วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของระดับส่วนงานด้วย เพื่อให้มีมาตรฐาน ยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่เก่ง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมในหน้าที่ ให้เป็น ต้นแบบในการปฏิบัติงาน

๓๑. วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ และลดความเหลื่อมล้ำ

๓๒. ควรบริหารบุคลากรโดยยึดหลักความสามารถและผลงาน ไม่ใช่ระบบพรรคพวกหรือความใกล้ชิดในการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง พร้อมสร้างระบบที่เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียม

๓๓. ควรกำหนด KPI ที่สะท้อนประสิทธิภาพของบุคลากรและสามารถวัดประสิทธิผลได้จริง

๓๔. ต้องวางรากฐานระบบการประเมินภาระงาน และการกำหนด KPI ให้มีประสิทธิภาพ ใช้ได้จริง และต้องติดตามผลการใช้ระบบการประเมินนี้อย่างจริงจัง ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ มีข้อยกเว้น และผู้บริหารในระดับ คณะ ไม่ควรให้ผู้ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการไปทำหน้าที่เพื่อให้หลบเลี่ยงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นับเป็น หายนะของมหาวิทยาลัยที่เลือกปฏิบัติแบบไม่เป็นธรรม ควรเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ควรขอตำแหน่งทาง วิชาการอย่างน้อยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งหลาย ๆ คณะใช้บุคลากรตำแหน่งอาจารย์เป็นผู้บริหารไปเรื่อย ๆ เพื่อ ไม่ให้ต้องออกจากงานตามข้อ 35 และควรส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร ทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ผู้บริหาร ระดับคณะ หน่วยงาน ต้องมีคุณธรรมระดับสูง เช่นเดียวกับอธิการบดี ดังนั้นอธิการบดีควรให้ความสำคัญกับการ คัดเลือกผู้บริหารระดับหน่วยงานด้วย

๓๕. ควรมี KPI ในการประเมินการทำงานที่ชัดเจน ขาดการตรวจสอบการทำงาน ควรมีการประเมินผล งานของหัวหน้าภาคจากคนในภาคด้วย ทุกวันนี้มหาวิทยาลัยให้อำนาจหัวหน้างานมากเกินไป เป็นระบบเผด็จการ ได้หากหัวหน้าภาคไม่รับฟังความคิดเห็นคนในภาค

๓๖. ตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านงานวิจัยของแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน เช่น จำนวนผลงาน ตีพิมพ์หรือผลกระทบทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ บางคณะต้องอู้เรื่องตีพิมพ์ ในขณะที่บางคณะไม่ต้องกังวล เนื่องจากไม่มีโทษแต่อย่างใด หากคณะใดเลือกผลกระทบด้านสังคมก็ต้องการประเมินที่สามารถแสดงในเชิง ปริมาณได้ จัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะศูนย์ สถาบัน และบุคลากร ต้องการการ จัดการโดยให้คณะและงบประมาณลงไปบริหารจัดการทั้งศักยภาพคนและพื้นที่ให้เกิดประโยชน์มากกว่านี้

๓๗. การพิจารณาผลการทำงานควรให้สามารถเลือก track ตามความถนัดได้มากกว่านี้ ในการพิจารณา ผลการดำเนินงานและผลงานวิชาการไม่ควรเน้น publication อย่างเดียว ควรสามารถพัฒนาการประเมินระบบที่

ให้ค่าประเมินแก่ความสามารถเปลี่ยนผลวิจัยเป็นนโยบายสาธารณะ เป็น impact การพัฒนาชุมชนเทียบเท่า publication ด้วย เมื่อออกนอกระบบ การบริหารเงินเดือน สวัสดิการบุคลากรก็ควรไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกฎหมาย แรงงานขั้นต่ำ คิดถึงการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการสร้างผลประกอบการแก่มหาวิทยาลัยก็ควร ส่งกลับเพื่ออนาคตของบุคลากรมากกว่านี้ เช่น ถ้าบุคลากรยอมส่ง dividend fund ที่ 15% ของเงินเดือน มหาวิทยาลัยก็ควรสมทบที่ 15% ของเงินเดือนเท่ากัน เป็นต้น

๓๘. ปรับปรุงระบบความก้าวหน้าให้ชัดเจน จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเหมาะสมกับความต้องการของคนแต่ละช่วงวัย เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต

๓๙. ปรับการประเมินให้สอดคล้องกับภาระงานจริงของแต่ละสายงาน

๔๐. คัดสรรและประเมินบุคคลที่ทำงานอย่างเป็นระบบและเที่ยงธรรม การให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมมากกว่านี้

๔๑. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในองค์กร

๔๒. การลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำ: อธิการบดีต้องให้ความสำคัญกับ "บุคลากรระดับปฏิบัติการ" และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ไม่ใช่ดูแลเฉพาะกลุ่มผู้บริหารหรือสายวิชาการ/ ความก้าวหน้าที่เป็นธรรม: ออกแบบระบบประเมินผลงานที่เป็นธรรม (Fair Performance Appraisal) ปราศจากอคติส่วนตัว และจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในระยะยาว

๔๓. การประเมินผลงานที่สะท้อนความเป็นจริงของการทำงาน

๔๔. ประเมินงานเป็นธรรม คนทำงานดีต้องได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีทางเลือกในการเติบโตในสายอาชีพชัดเจน มีสวัสดิการที่เลือกได้ เช่น ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม เงินสนับสนุนการเรียนต่อ หรือสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการแต่ละคน

๔๕. การจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ดูแลด้านสวัสดิการ มีคุณธรรม จริยธรรม และดูแลคุณภาพชีวิตเพื่อรักษาคนเก่ง ให้อยู่ในองค์กร

๔๖. มีนโยบายเชิงรุกที่บริหาร คน และสวัสดิการให้เป็นธรรม ตามนโยบายรัฐบาล เช่น การปรับค่าจ้างเพิ่มค่าครองชีพ การปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัวให้สามารถใช้ใน รพ.เอกชน ได้ สำหรับพนักงานเงินงบประมาณ การมีสวัสดิการอื่น ๆ ในการเบิกจากกองทุนสวัสดิการ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ไอที เพื่อการทำงานไฮบริด การจัดซื้ออุปกรณ์สนับสนุนกีฬา รองเท้า เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย ป้องกันการเจ็บป่วย รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้ตอบโจทย์ต่อความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย

๔๗. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

๔๘. อยากให้มีการเพิ่มสวัสดิการและฐานเงินเดือนของพนักงานเงินรายได้ให้เท่ากับพนักงานเงินงบประมาณ เพราะผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งมีความสำคัญเท่ากันทุกคน

๔๙. บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความเป็นธรรม เห็นความสำคัญสวัสดิการของบุคลากร เพื่อจะเป็นกำลังใจในการทำงาน

๕๐. พิจารณาขยับเพิ่มฐานเงินเดือนให้แก่บุคลากร และตั้งเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ และควรมีเกณฑ์พิจารณาการยุติสัญญาของบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือกระทำความผิดให้เป็นรูปธรรม

๕๑. ปรับเงินเดือนและสวัสดิการ ให้แข่งขันได้กับมหาวิทยาลัยคู่แข่ง เพิ่มค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานที่สำคัญ นอกเหนือจากเงินเดือนพื้นฐาน อาจปรับลดจำนวนบุคลากรที่ไม่ตอบสนองต่องานในอนาคตที่ AI ทำแทนได้

๕๒. ผลักดันการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพในประเทศไทยขึ้นเรื่อย ๆ เงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ มหาวิทยาลัยอื่น ขึ้นต่ำป.ตรี ๑๘,๕๐๐ บาท แต่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งมีนิสิตเป็นจำนวนมาก และมีชื่อเสียง ควรปรับฐานเงินเดือนให้พนักงาน

๕๓. ผลักดันการขึ้นเงินเดือนของพนักงานเงินรายได้ขั้นต่ำต้องมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าครองชีพปัจจุบันค่อนข้างสูง

๕๔. ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนของบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะผู้ที่ปรับเปลี่ยนสถานะจากลูกจ้างประจำที่มีเงินเดือนต้นแล้วให้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับภาระงาน และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

๕๕. เงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้กับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อดึงดูดบุคลากรศักยภาพสูง สวัสดิการที่ยืดหยุ่น เช่น ปรับค่ารักษาพยาบาลมาเป็นค่าดูแลสุขภาพ การตัดแว่น (มหาวิทยาลัยมหิดลมี)/ track ของสายวิชาการ ควรแบ่งและให้คุณค่าอย่างเท่าเทียม track เน้นสอน track เน้นวิจัย/ การต่ออายุราชการหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญราชการ ควรมีการจำกัดให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างประสบการณ์และความทันสมัย

๕๖. ควรเพิ่มฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้พนักงานเงินรายได้ เนื่องจากมีศักดิ์และสิทธิเท่ากับพนักงานเงินงบประมาณ แคะเงินทุนจากคนละแหล่งเท่านั้น นำแนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนของวิทยาเขตศรีราชามาใช้กับทุกวิทยาเขต

๕๗. การปรับฐานเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บรรจุใหม่ เนื่องจากเมื่อเทียบกับ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถือว่าเงินเดือนแรกบรรจุค่อนข้างน้อย

๕๘. การปรับเงินเดือนควรพิจารณาจากหลายปัจจัยร่วมกัน ไม่ควรอิงผลการประเมิน PMS เพียงอย่างเดียว และควรกำหนดมาตรการทางวินัยสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้การพิจารณาเป็นธรรม และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๕๙. พิจารณาเพิ่มเงินเดือนบุคลากรให้เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ

๖๐. ควรปรับฐานเงินเดือนพนักงานงบประมาณ เพราะปัจจุบันหลายมหาวิทยาลัยได้ปรับขึ้นไปแล้ว แต่ มก.ยังไม่มีปรับขึ้นเลย ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อในปัจจุบัน

๖๑. ปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับค่าของชีพ

๖๒. ปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ และตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๖๓. การปรับฐานเงินเดือนทั้งสองสาย เพื่อลดการสมองไหลไปยังสถาบันอื่น

๖๔. ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปรับฐานเงินเดือนเริ่มต้น ให้ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อป้องกันสมองไหล

๖๕. การปรับฐานค่าจ้าง ขอให้พิจารณาอายุงาน ไม่ใช่บรรจุใหม่ได้เงินเดือนค่าจ้างเท่ากับคนที่ทำมา 10 ปี

๖๖. ปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้น / บริการด้านสุขภาพจิตสำหรับบุคลากร เช่น นักจิตวิทยา นักจิตบำบัด

๖๗. ปรับและทบทวนค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน

๖๘. ปรับฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ

๖๙. ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ตามอัตราเงินเดือนข้าราชการในปัจจุบัน

๗๐. เงินเดือนแรกเข้าของพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยมาก เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกัน ซึ่งไม่พอใช้กับค่าครองชีพที่กรุงเทพฯ

๗๑. อยากให้ปรับฐานเงินเดือนกับทุกคนที่เป็นพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเงินรายได้หลายหน่วยงานที่อื่นปรับกันหมดแล้ว แต่มีของ มก. ยังไม่ปรับ ซึ่งทำสำรวจไปสองรอบแล้ว ส่วนใหญ่พนักงานเงินรายได้อายุงานเยอะแต่จะได้เงินเดือนน้อย ไม่ค่อยสอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบันอัตราค่าครองชีพสูง ปัจจุบันเงินเดือน ๑ เดือนยังไม่สามารถซื้อทองได้เลย

๗๒. โครงสร้างค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เติบโตค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ ความไม่ชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของระบบมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๗๓. เงินเดือนระหว่างพนักงานงบประมาณกับพนักงานเงินรายได้ฐานไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน หรือบางที่พนักงานเงินรายได้ทำงานที่มากกว่าพนักงานงบประมาณ แต่ฐานเงินเดือนยังคงน้อยกว่า และเวลาที่มีการปรับฐานเงินเดือนคนใหม่ได้เพิ่มจนเท่ากับคนที่อยู่มานานแล้ว คนที่อยู่นานก็ได้ปรับแค่เพดานที่ไม่ให้เกิน อยากให้พิจารณาฐานเงินเดือนของสายสนับสนุนให้เท่าเทียมกัน

๗๔. อยากให้เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณกับเงินรายได้ให้เท่าเทียมกัน (ส่วนตัวเป็นพนักงานเงินรายได้) อาจจะปรับสวัสดิการด้านสิทธิพยาบาลเบิกครอบครัว สิทธิการกู้ยืมเพิ่ม เป็นต้น

๗๕. อยากให้เพิ่มเงินเดือนของพนักงานเงินรายได้ให้เทียบเท่าเงินงบประมาณมากที่สุด

๗๖. ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือน โดยเฉพาะกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางคนบางตำแหน่ง ทำงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและทำงานเกินเงินเดือนอีกด้วย รวมทั้งควรจัดทาสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน โดยอาจพิจารณาให้พนักงานเลือกในแต่ละปี (เช่น ของมหาวิทยาลัยมหิดล)

๗๗. อยากให้ปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สะท้อนผลงานจริงและทักษะ มากกว่าอายุงาน เพื่อดึงดูดคนเก่งและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง

๗๘. ปรับ/เพิ่มฐานเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เท่ากับ/สูงกว่า สถาบันอื่นๆในกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อเป็นการดึงดูดคนที่มีสมรรถนะสูงมาช่วยทำงานให้ มก. ปรับ/เพิ่ม สวัสดิการ วงเงินการใช้บริการประกันกลุ่มฯ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๗๙. ควรมีการปรับเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานให้เท่าทันกับปัจจุบัน

๘๐. ให้มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิม

๘๑. ปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และมีสวัสดิการที่ครอบคลุม (เช่น ประกันสุขภาพกลุ่มที่ดียิ่งขึ้น, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, การสนับสนุนค่าเช่าที่พักอาศัยอาคารสวัสดิการบุคลากร มก. เป็นต้น) มีระบบการทำตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญงาน/ชำนาญการ) ที่ชัดเจน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินไป สนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) ในตำแหน่งที่สามารถทำได้

๘๒. ทบทวนค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๘๓. โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม: ปรับปรุงสวัสดิการให้แข่งขันกับภาคเอกชนได้ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรเก่งๆ (Talent War)/ Career Path ที่ชัดเจน: ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าและการประเมินผลที่เป็นระบบ (KPI)/ Work-Life Balance: ส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน

และการจัดสรรสวัสดิการที่ยืดหยุ่น (Flexible Benefits) สวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาลที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามจริงโดยมีเงื่อนไขที่เหมาะสม

๘๔. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและสายสนับสนุน (การเลื่อนระดับ)

๘๕. เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ

๘๖. ค่าตอบแทนตามความสามารถและผลลัพธ์ของงาน มากกว่าอายุงานหรือตำแหน่งวิชาการเพียงอย่างเดียว/ Flexible Work Arrangement : สายวิชาการและสายสนับสนุน สามารถทำงานแบบ Hybrid ได้ หากผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย

๘๗. สร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยให้สวัสดิการส่วนเพิ่ม และเลิกจ้างบุคลากรที่ไม่มีสมรรถนะ โดยออกเกณฑ์อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ผลักภาระมาให้หัวหน้าส่วน /หัวหน้าหน่วยรับแรงกดดัน

๘๘. สนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อเป็นขวัญกำลังใจสำหรับพนักงานที่ขอตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ชำนาญการ , พิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือปรับฐานให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ,เพิ่มสิทธิด้านสวัสดิการของพนักงานเงินรายได้ให้ดีขึ้น

๘๙. เสนอให้มีการปรับฐานเงินเดือนในตำแหน่งที่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถสูง เพื่อจะได้แข่งขันกับองค์กรข้างนอก หากคนเก่งเข้ามาทำงานได้

๙๐. ด้วยปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น สวนทางกับเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรชั้นผู้น้อย จึงอยากให้มีฐานเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๙๑. เนื่องจากเงินเดือนอาจารย์ของ มก. นั้นต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกันอย่างมีนัยยะสำคัญ อยากให้พิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้

๙๒. หลายหน่วยงานภายใน มก. กำลังรับสมัครอาจารย์ แต่ไม่ได้คนเนื่องจากหลายสาเหตุ ซึ่งหนึ่งในเหตุผลคือฐานเงินเดือนน้อยกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ หากสามารถพิจารณาปรับเงินเดือนในตำแหน่งดังกล่าวได้คงดี

๙๓. การเพิ่มเงินเดือนของบุคลากรอยากให้อยู่กว่านี้ ปีละ ๒-๔% ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๙๔. เงินเดือนปรับขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๙๕. เห็นการพัฒนาเงินงบประมาณและเงินรายได้ มีสิทธิไม่แตกต่างกันมากจนเกินไปถือว่าดี อยากให้ปรับฐานเงินเดือนตามบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น

๙๖. ควรปรับเพิ่มฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้บุคลากร

๙๗. ควรจัดสรรรายได้ที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานตามกฎหมายและกระทรวงแรงงาน

๙๘. กระจายรายได้เท่าเทียม

๙๙. สร้างระบบ incentive สำหรับงานวิจัยที่น่าไปใช้จริง Faculty as innovators ส่งเสริม professor เป็น deep-tech founder มีระบบแบ่งรายได้จาก innovation สนับสนุน joint lab กับ industry

๑๐๐. สวัสดิการของบุคลากรที่เป็นเงินรายได้ยังไม่เท่าเทียมกับเงินงบประมาณแผ่นดิน และการทำให้เกิดความเท่าเทียมดังกล่าว ควรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างส่วนงานและมหาวิทยาลัย (อาจเป็นสัดส่วน 70:30) เพราะบางคณะที่มีรายได้น้อย ไม่สามารถดูแลได้เพียงพอ

๑๐๑. เงินรายได้กับเงินงบประมาณ ไม่อยากให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันมาก สงสารพนักงานเงินรายได้ เพราะจะเกิดการเปรียบเทียบ ไม่ว่าจะเงินเดือนหรือสวัสดิการอื่น ๆ

๑๐๒. ใส่ใจบุคลากรให้มาก เพราะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่คอยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เดินไปข้างหน้า อยากให้พิจารณาค่าตอบแทนที่คุ้มค่า สวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับบุคลากรที่ราคาไม่แพง ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ Software ต่างๆ อย่าง ERP ควรปรับเปลี่ยนได้แล้ว อยากให้สนับสนุน Software ที่จำเป็นจริงๆ เช่น Adobe

๑๐๓. ดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาค ทั้งอาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรในวิทยาเขตต่างจังหวัด มีระบบประเมินและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่โปร่งใสและเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มบุคลากรและระหว่างวิทยาเขต ส่งเสริม AI fluency ของบุคลากรทุกสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การวิจัย และการบริหารงาน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๑๐๔. เห็นคุณค่าของบุคลากรทุกระดับ ลดความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกสาย ทั้งเงินงบประมาณและเงินรายได้ หรือข้าราชการและพนักงาน ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการเพื่อกระชับความสัมพันธ์โดยจัดอีเวนท์ที่หลากหลาย

๑๐๕. สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร และสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าขึ้น

๑๐๖. ดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งสุขภาพใจในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยและมั่นคง

๑๐๗. ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าในสายงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

๑๐๘. พัฒนาสวัสดิการที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิต เช่น สุขภาพและ work-life balance

๑๐๙. บริหารอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สนับสนุน work-life balance ที่ยั่งยืน เปิดพื้นที่ให้บุคลากรเติบโตและมีเสียง

๑๑๐. มีนโยบายสนับสนุน Work-Life balance และ Work from anywhere during office hours

๑๑๑. สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี ให้สถานที่ทำงานเป็น happy place รวมถึงมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขตอย่างต่อเนื่อง

๑๑๒. ให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพบุคลากร สวัสดิการด้านต่าง ๆ การส่งเสริมพัฒนาทักษะของบุคลากร การให้ความรู้ในสายงานต่างๆโอกาสก้าวหน้า ของบุคลากรสายสนับสนุน แนวทางการเจริญเติบโต การส่งเสริมจากส่วนกลางจนเป็นนโยบายมาถึงระดับคณะ การขอตำแหน่งการเติบโตที่ไม่ใช่เชิงวิชาการอย่างเดียว การขอตำแหน่งอาชีพพิจารณาการทำงานที่มีตัวชีวิตในการขอตำแหน่งได้

๑๑๓. ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๑๑๔. สร้างความชัดเจนในระบบสวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากรในมิติต่างๆ เช่น เฉพาะสายอาชีพ สุขภาพกาย-จิต ความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร

๑๑๕. การปรับปรุงระบบสวัสดิการให้ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จากการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจริง

๑๑๖. ควรพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองในแต่ละปี ทั้งนี้อาจพิจารณาแนวทางจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเป็นต้นแบบ

๑๑๗. ควรมีการพัฒนาาระบบสวัสดิการของบุคลากรให้กับพนักงานงานทุกระดับ (ไม่มีความเหลื่อมล้ำ) ให้มีความกินดี อยู่ดี รักษาดี เกษียณอายุสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข

๑๑๘. พัฒนาระบบสวัสดิการให้ดีขึ้น ไม่ควรให้สวัสดิการลดลงทุกปี การจัดสรรอัตรากำลังควรจัดสรรให้เหมาะสมกับงานและสัดส่วนนิสิต

๑๑๙. ควรยกระดับสวัสดิการให้แข่งขันได้ เช่น สุขภาพ ความมั่นคง และ work-life balance พร้อมทั้งส่งเสริม wellbeing ของบุคลากร โดยเฉพาะด้าน mental health และการลดความเครียดในการทำงาน

๑๒๐. ดูแลบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ มีสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีคุณภาพในการทำงานมากขึ้น

๑๒๑. ดูแลสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานทุกประเภท เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

๑๒๒. นโยบายสวัสดิการยืดหยุ่น ที่สามารถดึงดูดบุคลากรเข้ามาทำงาน และระบบประเมินที่เป็นธรรม

๑๒๓. ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้และทักษะให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันและเทคโนโลยี

๑๒๔. ให้ความสำคัญให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางด้านสุขภาพความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๑๒๕. มีนโยบายเปิดรับข้อเสนอจากบุคลากร ในเรื่องสวัสดิการที่ต้องการ โดยนำมาพิจารณาร่วมกับความจำเป็นและความเป็นไปได้ของสังคม รวมถึงรูปแบบการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ มีมาตรการรองรับด้วยมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย และสามารถทำได้ทันทีตามสถานการณ์ เช่น การทำงานแบบไฮบริด หรือ การทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์ที่เหมาะสม

๑๒๖. ปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าทันค่าครองชีพ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ลดระบบดั้งเดิม เน้นการทำงานเชิงรุก รวดเร็วในการอนุมัติ

๑๒๗. ปรับปรุงสวัสดิการให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงานและมีความสุขกับการทำงานใน มก.

๑๒๘. การปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายประจำวันและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับบุคลากร ทั้งในด้านเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการเสริม เช่น ประกันสุขภาพ ค่าเดินทาง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ นอกจากนี้ จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

๑๒๙. การจัดสวัสดิการและดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างครบถ้วน ทั้งด้านการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและพร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๑๓๐. เพิ่มสวัสดิการที่จำเป็น หรือตามความเหมาะสมอาจทำเป็นการสำรวจความต้องการ และนำความเห็นบุคลากร มาทำเป็นนโยบายที่สอดคล้องความต้องการ หรือให้เหมาะสมเป็นกรณีไป อาจไม่จำเป็นต้องเป็นแบบเดิมเสมอไป อาจเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กรณีที่เป็นสวัสดิการที่เพิ่มเติม หรือเสริมจากสวัสดิการหลักๆที่พึงมี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน

๑๓๑. สนับสนุนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เท่าเทียมกับทุกกลุ่ม ประเภทบุคลากร บุคลากรทุกคนได้รับความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการปฏิบัติ ลดความอ่อนไหวในระเบียบ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และวินัย รวมถึงการลงโทษ กำหนดค่าจ้างให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มาตรการจัดการผู้มี

อิทธิพล ในการทำงาน ลดการเลือกปฏิบัติ จัดโครงสร้างการบริหารบุคคล ลดการใช้หลักการพิจารณาโดยตัวบุคคล การบริหารงานด้านการเงิน ที่โปร่งใส ลดข้อผิดพลาด วางระบบเกษียณให้กับพนักงานได้รับสวัสดิการโดยตลอด หลังเกษียณ เช่น การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย

๑๓๒. จัดสรรสวัสดิการพื้นฐานให้เหมาะสมทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นในประเทศ เช่น การรักษาพยาบาล จำนวนรถตัดหญ้าให้เพียงพอกับความต้องการของนิสิต

๑๓๓. สามารถจัดสรรปัจจัยพื้นฐานให้กับบุคลากรได้อย่างทั่วถึง จัดสรรสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน รวมถึงมีการอบรมพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย อย่างต่อเนื่องทั้งภาคบังคับ(พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อหน่วยงาน) และภาคสมัครใจ สามารถจัดสรรการอบรมส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของบุคลากรให้มีเสถียรภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรเรื่องการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยในภาพรวมสุขภาพกายจัดทำได้ดีอยู่แล้วแต่เรื่องของสุขภาพจิตควรให้มีการ "ตรวจสุขภาพจิตต่อเนื่องทุกปี" เช่นเดียวกับสุขภาพกาย โดยอาจทำในขั้นต้นก่อนแต่หากพบความผิดปกติบางอย่างรายบุคคลควรมีคำสั่งให้เรียกให้บุคลากรตรวจสอบในขั้นที่ลึกซึ้งมากขึ้นได้ เนื่องด้วยความเครียดความกดดันจากสภาพการณ์ของโลกและการทำงาน รวมถึงภาวะจิตที่ซ่อนเร้นของแต่ละบุคคล อาจทำให้บุคลากรมีปัญหาทางสุขภาพจิตได้ และหากไม่ได้รับการตรวจอย่างละเอียดและลึกซึ้งมากพออาจกลายเป็นปัญหาของหน่วยงานและทำให้บุคลากรรอบข้างเดือดร้อน

๑๓๔. ควรให้ความสำคัญกับ 'อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Safety, Health and Environment)' ในสถานที่ทำงานของบุคลากรทุกระดับ ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุมความเสี่ยงตามลักษณะงาน และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

๑๓๕. ดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม มีสวัสดิการที่ดี และส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถของตนเองด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อสังคม

๑๓๖. ดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งในเรื่องภาระงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๑๓๗. ปรับระบบ workload ที่เป็นธรรม และ พัฒนาสวัสดิการ

๑๓๘. ใช้ระบบไอทีเข้ามาลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนให้บุคลากรมีเวลายุ่งเน้นกับงานหลักและมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น

๑๓๙. สนับสนุนสวัสดิการและค่าตอบแทนสายวิชาการให้จูงใจคนใหม่เข้ามาทำงาน และรักษาบุคลากรเดิมให้ผูกพันและมีความมั่นคงในการทำงาน เน้นสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและระบบงานให้คล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสมดุลชีวิตของบุคลากร

๑๔๐. จัดสวัสดิการที่เหมาะสม และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefits): จัดสวัสดิการตามความต้องการรายบุคคล (เช่น ประกันสุขภาพแบบเลือกได้, ทุนการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนการวิจัย) เส้นทางอาชีพชัดเจน (Career Path): สนับสนุนความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ (ผศ./รอง ศ./ศ.) และสายสนับสนุน ให้มีโอกาสเติบโตอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ลดงานธุรการ (Efficiency): นำระบบ Digital เข้ามาช่วยลดภาระงานเอกสาร เพื่อให้อาจารย์มีเวลาสอน/วิจัย และสายสนับสนุนทำงานได้รวดเร็วขึ้น ความมั่นคงและสุขภาวะ (Well-being): ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาพจิต และความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกระดับ

- ๑๔๑. มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ปรับฐานเงินเดือน
- ๑๔๒. เพิ่มสวัสดิการ และปรับกรอบอัตราการขึ้นเงินเดือน
- ๑๔๓. ปรับปรุงสวัสดิการให้ทันสมัย ตรงความต้องการ
- ๑๔๔. ดูแลสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
- ๑๔๕. ปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล
- ๑๔๖. สนับสนุนสวัสดิการของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๑๔๗. มีสวัสดิการที่เหมาะสม ให้ความรู้ลึกตลอดภัย
- ๑๔๘. มีสวัสดิการที่ Flexible ขึ้น สำหรับคนโสด ไม่โสด มีบุตร ไม่มีบุตร
- ๑๔๙. มีสวัสดิการคนโสด เช่น ลาหยุดกรณีพิเศษ ให้เบิกค่าไปเที่ยว ค่าไปออกกำลังกาย ฯลฯ
- ๑๕๐. สวัสดิการคนโสด ควรทัดเทียมกับคนที่มีครอบครัว

๑๕๑. ทางด้านสวัสดิการ เนื่องจากภาพรวมในปัจจุบัน มีจำนวนคนโสดที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จึงอยาก
ให้สิทธิ์สำหรับคนที่ไม่มียูก แต่มีสัดส่วนได้มีส่วนได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพจากตรงนี้ด้วย และทางด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล(เฉพาะงานที่ไม่กระทบกับงานด้านบริการ) ควรให้มีการทำงานแบบผสม ระหว่าง Onsite
และ WFH อย่างจริงจัง เพื่อช่วยลดปัญหาการจราจรและยังช่วยประหยัดพลังงานและทรัพยากรอื่น ๆ อีกด้วย
บางส่วนงานยังยึดติดกับระบบการเข้า-ออกงานแบบเดิม โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยภายนอก ปัญหาโลกร้อน ไม่ใช่เรื่อง
ไกลตัวแล้วนะคะ เราสามารถทำงานได้ทุกที่แล้วตรวจเช็คที่มีอินเทอร์เน็ตเข้าถึง ไม่จำเป็นต้องเข้า office

- ๑๕๒. สวัสดิการของพนักงานเงินรายได้ และอัตราค่าจ้างของอาจารย์ให้เหมาะสมกับภาระงาน
- ๑๕๓. ดูแลสวัสดิการบุคลากร
- ๑๕๔. อยากได้สวัสดิการที่เท่าเทียม
- ๑๕๕. ความเท่าเทียมของสวัสดิการของส่วนกลางและวิทยาเขต
- ๑๕๖. มีสวัสดิการที่เท่าเทียมทุกวิทยาเขต
- ๑๕๗. สวัสดิการต่าง ๆ ความเท่าเทียมกัน การขยับตำแหน่งจากเงินรายได้ไปเป็นเงินงบประมาณ
- ๑๕๘. สวัสดิการควรดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- ๑๕๙. สวัสดิการสุขภาพแบบราชการ
- ๑๖๐. สวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการ
- ๑๖๑. สวัสดิการพนักงานราชการให้เท่าเทียมราชการ
- ๑๖๒. ให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ด้อยกว่าข้าราชการ
- ๑๖๓. สวัสดิการควรเทียบเท่าหน่วยงานราชการ เช่นฐานเงินเดือนต่ำมาก เลยทำให้ไม่มีแรงจูงใจให้
บุคลากรอยู่ต่อและลาออก จนต้องรับสมัครซ้ำๆ สอนงานซ้ำๆ และเพิ่มงานให้ฝ่ายอื่นทำแทนตำแหน่งที่ว่าง ไม่
ต่อเนื่อง
- ๑๖๔. ให้สวัสดิการสูงกว่าหรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
- ๑๖๕. ปรับปรุงสวัสดิการเบิกรักษาบิดามารดาและพนักงาน ให้ได้ครบถ้วน อย่างน้อยให้ดีกว่าสิทธิบัตรทอง
- ๑๖๖. ออกแบบสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรมีความสุขที่ดี
- ๑๖๗. ให้สิทธิประโยชน์ที่ดี พึ่งมีพึ่งได้ และยั่งยืนกับบุคลากรทุกระดับ
- ๑๖๘. พัฒนาบุคลากรให้มีระบบสวัสดิการที่ดีขึ้น

๑๖๙. มุ่งเน้นการเพิ่มสวัสดิการ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและศักยภาพของบุคลากร ส่งผลต่อการดำเนินงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

๑๗๐. ปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป

๑๗๑. มีสวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรมากกว่าที่เป็นอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

๑๗๒. ดูแลสวัสดิการอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๑๗๓. ให้สวัสดิการเพิ่มขึ้น

๑๗๔. สวัสดิการที่ดี ทั่วถึง เท่าเทียม

๑๗๕. อยากให้ช่วยเหลือด้านสวัสดิการ

๑๗๖. รักษามาตรฐานด้านสวัสดิการของบุคลากรไม่ให้ต่ำกว่าสถาบันอื่น

๑๗๗. ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความก้าวหน้าของบุคลากร เมื่อเกษียณไปแล้วจะต้องไม่ลำบาก

๑๗๘. ดูแล ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุม รวมถึงแนวทางในการดูแลเมื่อเกษียณอายุ

๑๗๙. ในอนาคตประเทศจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ อยากให้มีการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในการบริหารและวางแผนการเงิน คู่กับการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพจิต ควรจัดให้มีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาด้านนี้ กระจายไปให้บริการตามหน่วยงานที่ต้องการมากขึ้น เพราะในระยะยาวเรื่องนี้ก็จะส่งผลดีกับการงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายอุดหนุน ทั้งค่าประกันภัยที่สูงขึ้นทุกปี และการลาป่วยจากปัญหาสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

๑๘๐. ส่งเสริมความรู้ และสวัสดิการด้านการลงทุน การวางแผนการเงิน สำหรับการเกษียณ

๑๘๑. สวัสดิการบำนาญให้พนักงานมหาวิทยาลัยหลังเกษียณ

๑๘๒. เพิ่มสวัสดิการหลังเกษียณให้มากขึ้น ส่งเสริมให้มีความรู้ด้านการเงิน

๑๘๓. จัดตั้งกองทุนและสวัสดิการรักษายาบาลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุ

๑๘๔. ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ไม่เฉพาะแต่สายสนับสนุน หรือสายวิชาการ

๑๘๕. บริหารจัดการสวัสดิการบุคลากรตามความเหมาะสมในสิทธิที่ควรได้รับ และตามค่าครองชีพในปัจจุบัน

๑๘๖. ควรมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานและครอบครัว รายได้เหมาะสมกับรายจ่ายของพนักงาน

๑๘๗. เน้นสวัสดิการที่มากขึ้น การปรับฐานเงินเดือนของพนักงานใหม่ทั้งเงินรายได้และพนักงานงบประมาณ (นานมาแล้วไม่ปรับ)

๑๘๘. ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แข่งขันได้กับตลาดภายนอก เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรเก่งๆ

๑๘๙. จัดให้มีสวัสดิการที่ดีและมีเส้นทางเติบโต: บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีระบบ Upskill/Reskill อย่างทั่วถึง เป็นธรรม ติดตามวัดผลหลังการจ้างงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และดูแลสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน

๑๙๐. เพิ่มเงินสมทบนายจ้างให้พนักงานตามระดับอายุงาน เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจบุคลากร

๑๙๑. สวัสดิการ อยากให้เพิ่ม % กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนที่มหาวิทยาลัยส่งสมทบ คิดว่า 5% ค่อนข้างน้อย และเห็นว่าการจ้างบุคลากรที่เกษียณไปแล้ว แต่ยังคงจ้างอยู่เรื่อย ๆ เป็นการปิดโอกาสต่อกลุ่มคนรุ่น

ใหม่ที่จะเข้ามาทำงาน งบประมาณเงินรายได้ที่ใช้จ้างคนวัยเกษียณ สามารถจ้างเด็กจบใหม่ได้ 2-3 คน อีกทั้งอยาก
ให้กำหนดวาระผู้อำนวยการในระดับกอง ให้มีวาระ 4 ปี เท่านั้น ไม่ให้ต่อวาระหรือสืบทอดอำนาจบริหาร

๑๙๒. อยากให้พิจารณาปรับสวัสดิการพนักงานเงินรายได้ให้มีความเท่าเทียมกับพนักงานเงินงบประมาณ
เพราะการทำงานเหมือนกันทุกอย่าง แต่สวัสดิการมีความเหลื่อมล้ำมาก โดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลครอบครัวปีละ
15,000 บาท เพราะอัตราค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบันสูงมาก

๑๙๓. ลดความเหลื่อมล้ำของประเภทพนักงาน ปรับสวัสดิการให้เท่าเทียมโดยเฉพาะเงินรายได้ต้องปรับ
ให้มีความเท่าเทียมกับเงินงบประมาณ ระดับชำนาญการ ในส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการควรให้เงินค่าตำแหน่งไม่ใช่
การขอเพื่อเพิ่มเพดานเงินเดือนเท่านั้น สวัสดิการบุคลากร: แผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิต สวัสดิการ และ
สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาเขตต่างๆ (บางเขน, กำแพงแสน, ศรีราชา, สกลนคร)

๑๙๔. เพิ่มสวัสดิการเงินรายได้ให้เท่ากับเงินงบประมาณ

๑๙๕. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาสุขภาพให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่เป็น
พนักงานของรัฐให้มากขึ้น เพราะสุขภาพที่ดี และสวัสดิการที่ดีขึ้น ทำให้ผลงานต่าง ๆ ออกมาได้ดีขึ้น

๑๙๖. อยากให้มีการปรับสวัสดิการ หรือเงินเดือน ให้สอดคล้องกับจำนวนปีของการทำงาน พอตัดเป็นช่วง
ทำให้คนที่ทำงานมานาน เสียเปรียบคนอายุน้อยกว่า

๑๙๗. เพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นให้กับบุคลากร

๑๙๘. อยากให้พิจารณาการปรับให้ได้รับเงิน 10 เดือน เป็นได้รับเมื่ออายุตัวครบ 55 ปี หรือเมื่ออายุงาน
มากกว่า 20 ปี ด้วย

๑๙๙. อยากให้เน้นด้านสวัสดิการของบุคลากรด้านสุขภาพเป็นหลัก ประกันกลุ่มควรเพิ่มวงเงิน ขยายการ
ครอบคลุมให้กับบุคลากรมากกว่านี้ สุขภาพคือสิ่งสำคัญ "ยามเป็นต้องใช้งาน ยามเจ็บต้องรักษา"

๒๐๐. อยากให้เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว จากปีละ 70,000 เป็นอย่างน้อยปีละ
100,000 และสามารถเบิกได้ทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน

๒๐๑. ส่งเสริมสวัสดิการทางด้านสุขภาพให้เพิ่มมากขึ้น เช่น รายการตรวจสุขภาพประจำปี

๒๐๒. พัฒนาการเบิกจ่ายให้ครอบคลุมโรงพยาบาลเอกชน

๒๐๓. นำสวัสดิการบุคลากรกลับเข้ากรมบัญชีกลาง เพื่อให้บุคลากรและพ่อแม่ สามารถเบิกจ่ายตรงได้เลย

๒๐๔. อยากให้แก้ไขระเบียบเรื่องค่ารักษาพยาบาล ๗๐,๐๐๐ บาท ของพนักงานเงินงบประมาณ เพราะว่า
หลายคนไม่ได้ใช้เลย ควรทำเป็นสวัสดิการยืดหยุ่นแบบที่มิดิล จูฬา ทำ และควรปรับฐานเงินเดือนแรกบรรจุ
คณาจารย์ให้เท่ากับที่อื่นของ มก. ต่ำเกินไป ไม่ดึงดูดคนเก่ง สายสนับสนุนควรได้เงินประจำตำแหน่ง ๒ ขา แบบสาย
วิชาการ อยากให้วางระบบดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุด้วย

๒๐๕. การดูแลสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล

๒๐๖. เพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น

๒๐๗. การเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย อาทิ งบเพื่อการส่งเสริมด้านสุขภาพ (ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยมหิดล มีการให้งบ 5,000 บาท/คน/ปี เพื่อ items ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพได้)

๒๐๘. เพิ่มจำนวนเงินของประกันกลุ่ม โดยเฉพาะ OPD ให้เป็น ๑,๒๐๐ บาทหรือ ๑,๕๐๐ บาท เพิ่ม
จำนวนรถตะลี่ย เพิ่มรถสวัสดิการที่รับส่งบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานระหว่างวิทยาเขต

๒๐๙. มีประกันกลุ่มให้เหมือนเดิม สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

๒๑๐. เพิ่มอัตราประกันสุขภาพ มีกิจกรรมส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งวิชาการแบบไม่เลือกปฏิบัติ

๒๑๑. มีทางเลือกในการประกันสุขภาพที่ดีเพียงพอให้แก่บุคลากร และครอบครัว
๒๑๒. ประกันสุขภาพกลุ่มที่ครอบคลุมถึงครอบครัว
๒๑๓. มีประกันสุขภาพให้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานเปลี่ยนสถานภาพ เพราะการเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาพยาบาลบางครั้งต้องใช้เวลานาน ไม่สามารถรอได้
๒๑๔. บริหารจัดการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพให้มากขึ้น
๒๑๕. อยากให้นำเสนอนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาล และการเลื่อนขั้นที่มีธรรมาภิบาล
๒๑๖. ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายมากขึ้น บุคลากรที่จำเป็นของหน่วยงานควรได้รับการจัดสรรบุคลากรฝ่ายสนับสนุนควรได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับฝ่ายวิชาการ
๒๑๗. ควรมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลและเงินบำนาญแก่บุคลากรทุกคน
๒๑๘. ประกันสุขภาพกลุ่มของพนักงานเงินรายได้ ขูดเลือดขูดเนื้อมาก หน่วยงานไม่มีเงินจะจ่ายแล้ว ติดลบตลอด มหาวิทยาลัยช่วยเหลือได้ไหม เก็บค่าส่วนแบ่งไปแล้ว 3% ดูแลได้ไหม หรือหน่วยงานไหนไม่ทำได้ไหม เพราะอุดหนุนประกันสังคมไปแล้ว
๒๑๙. สร้างความมั่นใจด้านสวัสดิการที่สำคัญ เช่น การรักษาพยาบาล และอาจมีประโยชน์บางประการหลักจากการเกษียณอายุ (อาจไม่ต้องเต็มจำนวนเช่นเดียวกับที่ยังคงทำงาน)
๒๒๐. เพิ่มสวัสดิการทางด้านการให้คำปรึกษาจากนักจิตวิทยา/ การสร้าง work-life balance ให้แก่บุคลากร
๒๒๑. ค่าภาษาอังกฤษหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ บุคลากรเอาความสามารถตัวเองมาแลก เพื่อให้ได้คะแนนมายื่นเพื่อแลกกับค่าตอบแทนความสามารถนั้น ควรบังคับให้หน่วยงานต้องจ่ายค่าตอบแทนนั้น ๆ ถ้าบุคลากรผ่านการทดสอบ เช่น ค่าภาษาอังกฤษ ค่าประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะต่าง ๆ เพราะเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเริ่มต้นน้อยกว่าที่อื่นอยู่แล้ว และหน่วยงานควรหาทางใช้งานบุคคลที่ได้ค่าตอบแทนเหล่านี้ต่อไป อีกด้านคือการรักษาคนมีความสามารถให้มาทำงานใหม่มหาวิทยาลัย
๒๒๒. ดูแลบุคลากรให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
๒๒๓. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ สรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก
๒๒๔. สนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน เสริมสวัสดิการเพื่อให้อุณหภูมิชีวิตที่ดีขึ้น
๒๒๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา สวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร
๒๒๖. ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า พนักงานมีสวัสดิการที่พึงพอใจ
๒๒๗. อยากให้มีนโยบายสนับสนุนค่าเทอมบุตรพนักงานเงินรายได้
๒๒๘. มีการเพิ่มสวัสดิการของมหาวิทยาลัยให้เพียงพอกับนิสิตและบุคลากร เพิ่มวงเงินในการรักษาพยาบาลประกันสุขภาพ
๒๒๙. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เพียงพอกับความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่ด้อยไปกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ
๒๓๐. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของบุคลากร เพิ่มงบสวัสดิการของบุคลากรเยอะๆ รณรงค์ลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน (ลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็น) ดูแลสวัสดิการและแรงจูงใจของบุคลากร เพิ่มเงินเดือนให้ดึงดูดบุคลากร Gen Z ให้มาบรรจุมากขึ้น
๒๓๑. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะในกลุ่มสายสนับสนุน การเทคโนโลยีเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน พัฒนาระบบWFH ที่มีประสิทธิภาพ ผลักดันระบบการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน

ความก้าวหน้าของบุคลากร และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร มก ให้ทัดเทียมกับข้าราชการ หน่วยงานอิสระ และมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ

๒๓๒. เสนอแนะให้พิจารณาถึงความสำคัญของบุคลากรที่ไม่ใช่แค่ฝ่ายวิชาการ แต่รวมถึงฝ่ายสนับสนุนด้วย เช่น การให้มีสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม (เช่น การใช้พิตเนส มก.ฟรี การซื้อสิ่งของใน KU book store ด้วยราคาที่ถูกลง/ส่วนลด 5-10% สำหรับนิสิตและบุคลากร อยากรูดหนุนเสื้อกรีนลาย KU แต่ราคาค่อนข้างสูงและไม่มีลดราคาให้บุคลากรภายใน เป็นต้น)

๒๓๓. มีความเห็นว่า (1) สวัสดิการและเงินเดือนไม่ค่อยพอกับรายจ่าย เห็นสมควรพิจารณาด่วนมาก (2) สร้างความเท่าเทียม ไม่อยากเห็นว่ามีแค่พนักงาน นักการเงินบัญชีและพัสดุ ที่สามารถสอบได้เงินพิเศษ เพิ่มอยากให้บุคลากรสายอื่นมีการสอบและได้เงินเหมือนกัน ให้สอบที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัยจัดทำทุกประเภท

๒๓๔. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรในทุกรูปแบบเสมอกัน และควรให้การตอบแทนบุคลากรที่มี engagement กับองค์กร และทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร เพื่อส่วนรวม มากกว่าที่จะตอบแทนตามตำแหน่งทางวิชาการของบุคคล ถ้าองค์กรไม่ได้ได้ประโยชน์อะไรจากตำแหน่งทางวิชาการของคนนั้น

๒๓๕. ให้ความเท่าเทียมกัน

๒๓๖. สร้างความมั่นคง เพิ่มคุณค่าบุคลากร

๒๓๗. เพิ่มความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีและมีผลงานสร้างชื่อให้มหาวิทยาลัย

๒๓๘. อยากให้ช่วยเพิ่มจำนวนรถโดยสารสาธารณะในมหาวิทยาลัย (รถตะลี่ย) ให้มีจำนวนมากขึ้นทั้งช่วงเวลาเร่งด่วนและเวลาธรรมดา และมีการวิ่งทั้งวันเวลาปกติและวันหยุดราชการ เสนอเพิ่มสายรถที่วิ่งเชื่อมระหว่างสถานีรถไฟฟ้าสายสีแดง (บางเขน) กับสถานีรถไฟฟ้าสายสีเขียว (มก.) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและนิสิตที่ใช้บริการรถไฟฟ้า รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพของรถให้ดีกว่านี้ เหมือนอย่างที่มีมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ เค่าทำกัน เช่น CU, CMU เป็นต้น

๒๓๙. มีสนามกีฬาและระบบฟิตเนสที่ทันสมัย มีทางเดินที่ร่ม

๒๔๐. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลดความเครียด และส่งเสริมความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ มก.

๒๔๑. สร้างบรรยากาศ (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับอยากตื่นมาทำงานและพร้อมเติบโตไปกับมหาวิทยาลัย

๒๔๒. พัฒนาทักษะการสอนด้วยกิจกรรมเพื่อลดการบรรยาย ดูแลคอมพิวเตอร์ อัปเดตซอฟต์แวร์ เพิ่มความเร็วเครื่องคอม

๒๔๓. กำหนดสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับสายวิชาการ

๒๔๔. พิจารณาเงินประจำตำแหน่งสายสนับสนุนเทียบเท่าสายวิชาการ

๒๔๕. มีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

๒๔๖. คำนึงถึงการทำงานกับการใช้ชีวิตต้องสมดุลกัน เพื่อคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันให้กับองค์กร

๒๔๗. ไม่สนับสนุนการเอื้อประโยชน์เพียงพวกพ้อง ให้โอกาสอย่างทั่วถึง ด้วยความเมตตา และไม่ส่งเสริมการเบียดเบียน

๒๔๘. ลดการเอื้อประโยชน์ของพวกพ้อง และการอ้างถึงพวกพ้อง เพื่อหาผลประโยชน์ในการขอตำแหน่งวิชาการ

๒๔๙. สวัสดิการที่จริงจัง อะไรที่ควรจะได้ต้องให้ ออกนอกระบบแล้ว เลิกยึดติดกรมบัญชีกลาง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบอยู่ในจุดต่ำสุดของเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศแล้ว ถ้าไม่รู้ก็รู้ไว้ตั้งแต่ตอนนี้ ว่ามันแย่มากๆ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณแล้วจะไม่มีอะไรเลย

๒๕๐. สร้างสุขภาวะของการทำงานที่ดี ไม่เอาเหมือนบางคนที่พักบอกว่าสนับสนุนเจ้าหน้าที่ แต่หลังบ้านคือโทรด่าตอนดึกๆ จนเจ้าหน้าที่เริ่มลาออกกันหลายคน ขอคนมีประสบการณ์ที่ผ่านงานมาแล้ว บางคนเอาเด็กไม่มีประสบการณ์มาบริหารเรื่องคน ระบบภายในพังมาก

๒๕๑. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของบุคลากรเหมือนถูกลดทอนลง ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อไว้อย่างทันสมัย แต่ไม่สามารถบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับความสะดวกได้จริงอย่างที่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งมองว่ายังไม่สอดคล้องกับทิศทางหรือนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เน้นความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลที่ล่าช้า ไม่ครอบคลุม รวมถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อน ไม่เป็นระบบ หากทำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสำคัญส่วนนี้ได้อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง จนเกิดความภูมิใจในการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ก่อนนั้น เชื่อว่าการปฏิบัติงานส่วนอื่น ๆ ก็ย่อมจะดีตาม

๒๕๒. ใส่ใจด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ยกย่องสวัสดิการที่บุคลากรใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน รู้ว่าปัญหาสวัสดิการที่มีอยู่คืออะไรและรู้ว่าจะสร้างระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและยืดหยุ่นมากกว่าที่มีอยู่อย่างไร รู้ถึงปัญหาการทำงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน และพร้อมที่จะปรับปรุงปฏิรูปการทำงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนงาน

๒๕๓. สานต่อแนวทางการบริหารที่ดีอยู่แล้ว และมีแนวทางพัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอีกได้ มีธรรมาภิบาล ยึดระเบียบปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดีที่เข้าใจลักษณะงานด้านบุคคลอย่างลึกซึ้ง บริหารและกำกับดูแลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างใกล้ชิดและเข้าถึง เช่น กองทรัพยากรมนุษย์ ให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

๒๕๔. ปัจจุบันนี้งานบริหารทรัพยากรบุคคลน่าเป็นห่วง มีช่องว่างของความไม่เท่าเทียมสูงโดยเฉพาะระบบของสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยไม่สนใจหรือให้ความสำคัญเรื่องการรักษาคนเก่งขององค์กร ทำให้เกิดความสูญเสียคนที่มีศักยภาพ มองไกลไปทำงานเอกชน เสียเวลาฝึกอบรมและงบประมาณไปเรื่อย ๆ

๒๕๕. การสร้างขวัญและกำลังใจ และความเข้าใจในสถาบัน การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางมหาวิทยาลัย

๒๕๖. (1) บุคลากรสายสนับสนุนมักถูกมองว่าเป็น "รองรับ" ไม่ใช่ "ขับเคลื่อน" ทำให้ขาดแรงจูงใจ, career path ไม่ชัด, และ turnover สูง (2) Smart Welfare เพื่อ คนทำงานได้ดี โดยไม่ Burnout แนวทาง 1) สุขภาพ : ตรวจสุขภาพเชิงลึก, Mental Health Support 2) การเงิน : Incentive จากผลงาน, โบนัสจากรายได้มหาวิทยาลัย, 3) Work-life : Flexible Work, ลดงานซ้ำซ้อน (3) มุ่งเน้นการสร้างระบบที่ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการจำแนกและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความสามารถ พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจหลักและสร้างความเป็นเลิศได้

๒๕๗. ทุกวันนี้เตรียมเอกสารประเมินเหนื่อยมากทั้ง ๆ ที่ KU work=KPI คือทำ ๆ ไม่ซ้ำซ้อน แล้วแต่ละคนมีภาระหรือถนัดงานต่างกัน แต่ต้องมีครบทุกด้าน ทั้งสอน วิจัย บริการวิชาการ ศิลปะ จับฉ่ายไปหมด ไม่ได้

focus หรือสนับสนุนให้ไปในทางลึกหรือเก่งในด้านนั้น ๆ เลย ระบบประเมินแบบนี้ไม่เหมาะสม คนภาระงานสอน 100 ชาติบริการวิชาการ ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน ทั้ง ๆ ที่เขาก็ทำงานมากสอนมาก มันไม่ยืดหยุ่นและบันทึกขั้วญก้าลัวใจในการทำงานมาก จะทุ่มเทด้านไหนก็ไม่สุดเพราะกังวลจะขาดด้านอื่นแล้วไม่ได้ขึ้นเงินเดือนโดนไล่ออก ไม่มีความรู้สึกมั่นคง ตรงนี้ต้องเร่งแก้

๒๕๘. ขอเปลี่ยนจากเสื้อยืดที่ขอบแจกกัน มาเป็นทุรอนในประกันสุขภาพกลุ่ม ห้าหม้อ 1,000 บาท มันน้อยไป หรือเพิ่มเงินในเงินสมทบกองทุนเลี้ยงชีพก็ได้ เสื้อโปโลฉันไม่เคยใส่เลย มันไม่สวย ไม่ตรงจริต มันเยอะเกินไป

๒๕๙. บุคคลสายสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่ดีพอหรือยังไม่มากพอหรือเจาะลึกลงในแต่ละคณะท่านจะเห็นว่าชื่อตำแหน่งกับKPI หรืองานที่ทำจะไม่ตรงกันมากนัก กับโลกที่หมุนและกระแสโลกเปลี่ยนไปขนาดนี้ เราควรปรับตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งให้ตามความเหมาะสมของแต่ละคณะ เพราะสายสนับสนุนก็หนักและเยอะไม่ต่างจากสายวิชาการแต่อย่างใด ดังนั้น การบริหารบุคคลควรบริหารให้ถูกตำแหน่งและความสามารถ ส่วนเรื่องสวัสดิการ ขอบ่งก่อนเลย สถานพยาบาลตอนนี้ยังต้องสำรองจ่ายไปก่อน ทำให้ต้องสำรองจ่ายเพราะ (1) เป็นบุคคลกรในมหาวิทยาลัย ควรจะเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานในบุคลากรไม่ใช่หรือ ในการเข้าถึงสิทธิการรักษา ควรจัดการให้ดีกว่าในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ของบุคลากร ยังไม่เห็นมีอะไรที่จะโดดเด่น หรือจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างดีเยี่ยม ดังนั้นควรพิจารณาสวัสดิการของบุคลากรต่อไปด้วย

๒๖๐. ประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ Contract อาจจำเป็น ปัจจุบัน ม.เกษตร มีจำนวนคนมากกว่า งานหรือไม่ เมื่อคนทำได้ดีมาก ควรมีสวัสดิการที่ดี ในมหาวิทยาลัยหลายที่ใน กทม มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ดีมาก การเข้ารับ รพ.เอกชน อาจเบิกได้ถึง 85% ของค่าใช้จ่าย ปัจจุบัน การเข้ารับเป็นผู้ป่วยนอกของ มก. เบิกได้ไม่เกิน 1,000 บาท ซึ่งเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันเปรียบเสมือนเงินชราภาพ ค่าถามต่อไปคือหลังจากเกษียณอายุ การรักษาต้องเป็นส่วนของ 30 บาทรักษาทุกโรค ซึ่งความเป็นจริงแล้ว ทำงานมหาวิทยาลัยจนเกษียณเหมือนไม่ได้สวัสดิการที่มั่นคงแต่อย่างไร มหาวิทยาลัย ส่งพนักงานของมหาวิทยาลัย เข้าสู่ระบบของการรักษาขั้นพื้นฐานของรัฐ คำแนะนำคือ เมื่อ มก. มี รพ. ของตนเอง มีประโยชน์อะไรกับพนักงาน หรือ เรามีโรงเรียนของเราเอง มีประโยชน์อะไรต่อพนักงาน (เปรียบเทียบกับสังคมประเทศในปัจจุบัน เรามีแหล่งน้ำมัน มีโรงกลั่นน้ำมัน เป็นของตนเองในประเทศ ตั้งแต่เกิดวิกฤตพลังงาน ปี 2526 มีประโยชน์อย่างไรกับประชาชนในประเทศ)

อื่น ๆ

๑. ควรมีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาระบบสวัสดิการของพนักงาน (๑๐)
๒. ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ (3)
๓. กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องมากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล (2)
๔. ควรมีประสบการณ์บริหารและพัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัยในทุกระดับ
๕. ควรมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาสวัสดิการ สุขภาพ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร
๖. มีประสบการณ์ด้านพัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากรและเป็นผู้พร้อมรับฟัง
๗. มีประสบการณ์ สามารถดูแลภาพรวม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทำให้งานต่อเนื่อง
๘. ควรมีประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสวัสดิการของพนักงานต่าง ๆ

๙. ควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของบทบาทและภารกิจ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรมีความเข้าใจระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย สามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน

๑๐. ควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลาย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีความเข้าใจระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย สามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ

๑๑. ควรมีความสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ เข้าใจบทบาททั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต้องบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพควรสนับสนุนโอกาสพัฒนาวิชาชีพ การฝึกอบรมต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานพร้อมให้ความสำคัญกับสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน ส่งเสริมทิศทางในการปรับปรุง เพิ่มเติมค่าจ้าง อัตราสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรและภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

๑๒. ต้องการผู้มีประสบการณ์บริหารองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้เข้าใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกสายงาน สนับสนุนระบบความก้าวหน้าในสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือและมีแรงจูงใจ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตบุคลากร

๑๓. ควรมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี

๑๔. มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อยหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า

๑๕. เป็นบุคลากรปัจจุบัน ที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมาเป็นอันดับ 1

๑๖. ควรมีผู้บริหารมาดูแลเพิ่มขึ้นในจุดนี้ เพราะงานค่อนข้างเยอะ กระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดความครอบคลุม ท้นเวลา และแม่นยำ โดยเฉพาะขั้นตอนการบรรจุบุคคลเข้าทำงาน มก. ถือว่าช้ามาก

๑๗. ควรมีการกลั่นกรองบุคคลที่จะมาเป็นรองอธิการกำกับงานด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง

๑๘. ถ้าคิด ถ้าทำ ให้สมกับการที่ผลักดันตัวเองเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่ใช่ยึดติดกับระเบียบเดิมๆ ควรดูจุฬา เป็นตัวอย่าง ในการบริหารงานด้านสวัสดิการขององค์กร

๑๙. ผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒๐. มีวิสัยทัศน์และกล้าที่จะปรับฐานเงินเดือนบุคลากรให้ทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำในเมืองไทย เช่น มหิดล จุฬา เชียงใหม่

๒๑. มีวิสัยทัศน์ในการนำและเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมสนับสนุนให้สวัสดิการที่ดีกว่าที่ผ่านมา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร และให้อิสระกับหน่วยงานที่ต้องการให้สวัสดิการที่ดีกว่าของ มก.

๒๒. มีวิสัยทัศน์และมีประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรให้กินดีอยู่ดีมีความสุข และเพิ่มความสามารถให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสวัสดิการที่ดีโดยไม่กระทบกับเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

๒๓. มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้งในด้านทุนการศึกษา การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถในการบริหารบุคคล ทุกประเภททั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานเงินรายได้เป็นอย่างดี

๒๔. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรในระดับสากลหรือเป็นที่ยอมรับ เช่น หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก กพ. เพื่อเกิดการเรียนรู้ในมิติที่กว้างขวาง อย่างเป็นระบบ ไม่ควรสร้างเครือข่ายเพียงในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

๒๕. เป็นผู้ที่มีแนวคิดที่เป็นระบบจะตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อลดบุคลากรที่เป็นภาระขององค์กร และบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพในสายงานของตนเอง

๒๖. ยึดหลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม และ ความถูกต้อง ไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้องเท่านั้น และ อธิการบดีไม่ควรเป็นผู้เกษียณอายุราชการ

๒๗. เป็นผู้ที่มีมองภาพรวมของบุคลากรทุกระดับอย่างครอบคลุมและยุติธรรม

๒๘. เป็นผู้ที่สามารถจัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถตามภาระหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักในงาน รักในหน้าที่ ไม่เกียจงาน

๒๙. มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

๓๐. ควรมีความเข้าใจในระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยสามารถบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรมโปร่งใส

๓๑. เข้าใจบริบทที่ต่างกันระหว่างวิทยาเขตและเกษตรกลาง ใช้เกณฑ์การรับบุคลากรสายวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทที่ต่างกัน

๓๒. เข้าใจปัญหาบุคลากรเชิงลึก (Workload / Career path / Motivation) บริหารคนด้วย “ความเป็นธรรม + การเติบโต” บริหารแบบคำนึงถึงความแตกต่างและบริบทแต่ละวิทยาเขต

๓๓. มีความเข้าใจและรับฟังปัญหาจากบุคลากรอย่างรอบด้าน

๓๔. มีความเข้าใจและทิศทางการพัฒนา และประเมินการทำงานของบุคลากร อย่างจริงจัง

๓๕. เข้าใจความแตกต่างและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามบริบทของแต่ละคณะ

๓๖. เข้าใจแล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมที่พึงจะได้รับ

๓๗. ควรเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ หรือมีผู้ช่วยมองทั้งสวัสดิการ&ความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกวิทยาเขต

๓๘. เข้าใจ ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงฝีมืออย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพ คุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจของบุคลากร

๓๙. เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๔๐. มีเข้าใจเข้าองค์กรอย่างดีเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ

๔๑. มีความเข้าใจและสามารถบริหารงานทรัพยากรบุคคล และสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

๔๒. มีความเข้าใจในบุคลากรและความแตกต่างของสายงานและหน่วยงาน เพื่อวางรากฐานนโยบาย กฎเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขในการทำงาน

๔๓. เข้าใจบุคลากรและเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรต้องการเพื่อให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔๔. ควรเข้าใจการทำงานของบุคลากรทุกสาย และบริหารอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและแรงจูงใจในการทำงาน เห็นความสำคัญของสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับการทำงานของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมทิศทางในการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ อัตราสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าจ้างพนักงาน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งเป็นประโยชน์ของบุคลากรและภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

๔๕. ควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๔๖. ควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์ขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลาย มีความเข้าใจในระบบการทำงาน ความเป็นธรรม โปร่งใส การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความสำคัญและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มีความมั่นคงในการทำงาน

๔๗. มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยุติธรรม และมีผลงานในการ ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้นจริง เช่น ระบบประกันสุขภาพที่เป็นรูปธรรม การปรับฐานเงินเดือน หรือการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของคนทำงานทุกระดับ

๔๘. สามารถดูแลตามสวัสดิการที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหากมีปัญหาใด ๆ ก็สามารถเข้าถึงแก้ไขให้กับบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว

๔๙. มีความสามารถในการบริหาร“ใจ” ของคนทำงาน ไม่บีบบังคับบุคลากรในแง่การทำงานจนมากเกินไป เช่น มีการลงโทษเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ทำให้อาจารย์ที่มุ่งเน้นการสอนและดูแลนิสิตจำต้องลาออกแล้วกระทบหลักสูตรเพราะหาครูสอนมาแทนไม่ได้ หรือ ตัดค่าตอบแทนประจำตำแหน่งเพียงเพราะดูแลงานส่วนกลางจนเสียสละความก้าวหน้าทางวิชาการของตนเอง/ มองเรื่องการพิจารณาอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติการเปิดรับสมัครบรรจุงาน ตามความเป็นจริง เช่น ไม่ควรบังคับตำรับวุฒิป.เอกในบางสาขาวิชาที่ “ไม่ทำเงิน” หรือในการเปิดรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ควรคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพจบตรงสาย มีความสามารถภาษาอังกฤษ สามารถสนับสนุนอาจารย์ได้จริง/ ควรมีความสามารถในการดูแลสอดส่องการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ให้ไม่เกิดปัญหาวิวาทะในเกือบทุกรอบปีที่มีการปันผล หรือ วาระทุนเรือนหุ้นในระบบที่สูงจนกำหนดต้องกรอบให้บุคลากรปัจจุบันซื้อหุ้นได้อย่างจำกัด

๕๐. มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานและจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากร มีความสามารถในการจัดสรรบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมีสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนมาก แต่ในหน่วยงานที่เป็นยุทธศาสตร์ของมหาลัย (โดยเฉพาะ ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์) กำลังคนน้อยกว่ามหาลัยอื่นอย่างมาก กำลังคนกระจุกตัวที่บางหน่วยงานที่ไม่ใช่ยุทธศาสตร์หลัก ควรมีการประเมินผลควรต้องเป็นตาม productivity ไม่ใช่กระจายเท่า กำลังคนบางส่วนในบางหน่วยงาน productivity ต่ำมากควรมีมาตรการที่เหมาะสม ไม่ใช่ทุกหน่วยงานประเมิน 2% เท่ากันหมด

๕๑. มีอาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่เอาเปรียบการทำงาน เพราะไม่สามารถจัดการได้ ท่านอธิการควรมี Vision ในการจัดการบริหารคน

๕๒. รับฟังข้อเสนอแนะ ร้องเรียนอย่างเป็นธรรม

๕๓. รับฟังเสียงและความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๕๔. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

๕๕. มีหลักการแนวคิดความเห็นอกเห็นใจบุคลากรทุกส่วนงาน พร้อมรับฟังความเห็น
๕๖. สามารถปรับการทำงานของบุคลากรให้ต้อบโจทย์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันสมัย
๕๗. ควรเป็นผู้นำที่บริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ดูแลคุณภาพชีวิต และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จ
๕๘. มีศักยภาพในการบริหารบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าของบุคลากร
๕๙. มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของบทบาทและภารกิจ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
๖๐. เป็นผู้นำในการบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร
๖๑. มีทักษะ เชี่ยวชาญทางด้านภาวะที่อัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อวางแผนอนาคตที่เห็นภาพ สะท้อนความจริง
๖๒. สามารถกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้ดีมากกว่าเดิม บริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส
๖๓. มีนโยบายขับเคลื่อน การทำงานที่รวดเร็ว และถูกต้อง สร้างความมั่นคงในอาชีพ บุคลากรมีความสุข ภาย สุขใจ ในการทำงาน
๖๔. ควรมีผลงานด้านการบริหารบุคลากร
๖๕. มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๖๖. อธิการบดีควรมีตำแหน่งวิชาการ เพราะนโยบายมหาวิทยาลัยบ่งชี้กำหนดไว้อยู่แล้ว ควรเป็นแบบอย่างที่ดี หากควบคุมผู้น้อย ผู้ใหญ่ต้องทำได้ด้วย
๖๗. สามารถใช้ทั้งพระเดชและพระคุณในการจัดการงาน จัดการบุคลากรได้เหมาะสมกับงาน
๖๘. ยึดหลักธรรมาภิบาล และใส่ใจสุขภาพ และสวัสดิภาพบุคลากร
๖๙. ชื่อสัตย์เป็นที่ประจักษ์
๗๐. ดูแลบุคลากรอย่างเป็นธรรม
๗๑. มีความยุติธรรม เข้าถึงการทำงานทุกระดับ
๗๒. มีความยุติธรรม ยึดประโยชน์ส่วนรวม
๗๓. มีความเมตตา ให้ความเป็นธรรมกับผู้น้อยกว่า อยากให้เงินรายได้ ได้สิทธิ์เท่ากับพนักงานมหาลัย
๗๔. เป็นที่รักของบุคลากร
๗๕. ควรเป็นผู้ที่มีความเข้าใจถึงการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง
๗๖. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกด้าน เปลี่ยนเลขหน้าห้องที่ปากดี งานการก็ไม่ทำ บ่าย ๓ โมงออกไปรับลูกหายไปเป็นชั่วโมงทุกวัน
๗๗. ให้เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรบุคคล
๗๘. บุคลากรมีความสำคัญยิ่ง เป็นกลไกขับเคลื่อน จึงควรมุ่งเน้นสนับสนุนต่อเนื่อง

๗๙. ต้องการคนที่ทำงานจริง เห็นคุณค่าของการถูกจ้างให้เป็นข้าราชการไม่ต้องคนที่นั่งในตำแหน่งเฉย ๆ

๘๐. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยน มก. ไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน

๘๑. ควรเป็นผู้นำที่อยู่ในวัยที่มีพลังในการทำงานสูง (ไม่ใช่ผู้เกษียณอายุราชการ) เพื่อให้มีระยะเวลาในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เข้าใจระบบบริหารงานบุคคลทั้งในและนอกงบประมาณ มีนโยบายสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในยุคปัจจุบัน สร้างระบบประเมินผลที่เป็นธรรมและส่งเสริมการเติบโตตามสายงานวิชาการและวิชาชีพอย่างชัดเจน

๘๒. ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ ไม่มีมลทินมัวหมอง มีธรรมาภิบาล ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องจนอาจเป็นที่ครหานินทาของประชาคมมหาวิทยาลัย ส่วนงานไหนที่ไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรมาก ควรพิจารณาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม ไม่ใช่ติดตื้อไปและบอกว่าไม่ใช่หน้าที่ตัวเอง อาทิ สำนักบริหารการศึกษ ที่โยนความรับผิดชอบให้กับคณะหรือภาควิชา ทำให้ภาระงานมากเกินไปจนรวมถึง พนักงานของบางหน่วยงาน ไม่มีจิตบริการ ไม่ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ตัวเองได้รับ ทำตัวเป็นนักเลง อันธพาล ควรปรับ mindset การทำงานให้ดียิ่งขึ้น หากไม่สามารถทำได้ ก็ควรพิจารณาให้คุณให้โทษอย่างเด็ดขาด

๘๓. ควรเป็นผู้บริหารที่ยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เลือกพรรคพวก และปราศจากอคติในการตัดสินใจ โดยพิจารณาการแต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินผลบุคลากรบนพื้นฐานของผลงาน และข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ สร้างระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือความถูกต้อง ความเท่าเทียม และความไว้วางใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่ขวัญกำลังใจที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

๘๔. เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนทุกระดับได้พัฒนาตนเอง และคัดเลือก จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก บริหารบุคลากรเชิงรุก กล้าท้าทายอำนาจเก่า อำนาจแฝง (โดยเฉพาะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่มีอยู่จริง แต่ชอบสถิตย์อยู่ตามมุมมืดต่างๆของ มก.) สร้างสรรค์ระบบสวัสดิการแนวใหม่ที่เน้นความยั่งยืนด้านสุขภาพและจิตใจ ภายใต้นแนวคิด Work life balance, สิ่งหนึ่งที่น่าจะต้องกลับมาทบทวนใหม่อีกครั้ง คือ การคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับบริบทของ มก. ที่มุ่งเน้นอนาคต (ที่ผ่านถือว่าล้มเหลวมากในการรับอาจารย์ในบางสาขาวิชา บางคณะ หรือเน้นรับลูกฉันลูกเธอ จนสร้างความขัดแย้งในองค์กร) อาจารย์ที่ไม่สามารถสร้างผลงานหรือเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเงื่อนไข (ควรต้องมีระบบการสนับสนุนที่เหมาะสมด้วย) อาจจะต้องพิจารณาเลิกจ้างหรือไม่ (เพราะจะเกิดคำถามมากมาย..ทำไมบางคนระยะเวลา ๖ ปี สามารถพัฒนาตนเองจากอาจารย์สู่รองศาสตราจารย์ได้ แต่บางท่าน ๖ ปี ผลงานทางวิชาการ ๑ เรื่องก็ไม่มี)

๘๕. อธิการบดีควรมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเข้าใจบุคลากรทุกฝ่ายสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและเติบโตในสายงานของตน ดูแลสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยไปด้วยกัน มีแนวคิดในการเพิ่มเติมอัตราสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสานต่องานอย่างต่อเนื่อง

๘๖. แก้ไขระบบการให้ความคิดเห็นต่อผู้สมัครตำแหน่งงานต่าง ๆ ระบบลอคอินออนไลน์ทำให้คนไม่เชื่อมั่นว่าคำตอบเป็นความลับ ตัวอย่างก็ให้เห็น แต่มหาวิทยาลัยก็นิ่งเฉย

๘๗. ควรแก้ไขกฎระเบียบที่ให้สายสนับสนุน

๘๘. ควรมีความยืดหยุ่นมากกว่าการใช้กฎเกณฑ์แบบราชการ

๘๙. ควรมีนโยบายที่เข้มงวดตามมาตรฐานสากลว่าด้วยมาตรฐานทางวิชาชีพของนักวิชาการ/นักวิจัย

๙๐. พยายามสร้าง engagement กับกลุ่มบุคลากรที่มีพฤติกรรมและบุคลิกที่แตกต่างกัน
๙๑. อยากให้มีความเข้าใจมากขึ้น ไม่แบบแยกระดับกัน
๙๒. คนที่ไม่ทำงานควรเอาออกจริงๆ ส่วนอาจารย์ที่เป็นข้าราชการแต่ไม่ทำวิจัย ไม่ขอตำแหน่ง และไม่ช่วยงานส่วนรวม เอาออกไม่ได้ แต่มีวิธีการจัดการอื่นบ้างหรือไม่
๙๓. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
๙๔. เข้าใจและเห็นใจ
๙๕. การทำงานของฝ่ายสนับสนุน บางครั้งซ้ำซ้อน และมีขั้นตอนเยอะเกินไปทำให้ล่าช้า
๙๖. บุคลากรทุกระดับสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ยังมีช่องพัฒนาอีกเยอะ หลังจากเรามีคณะแพทย์และเครือข่าย จะรอฟังว่าสามารถช่วยอะไรได้อีกไหม
๙๗. โบนัส
๙๘. PR ของมหาลัย ช่วยทุกคณะ
๙๙. ดูแลบุคลากรดั่งญาติมิตร
๑๐๐. เห็นคุณค่าของบุคลากรและสิ่งที่พวกเขาทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัย
๑๐๑. บุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถพึ่งตนเองได้ และ เป็นที่พึ่งของสังคมได้ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความเสียสละ มีจิตอาสา
๑๐๒. งานเทศกาลประเพณีหรืองานกิจกรรมตามรอบปฏิทิน ควรส่งเสริมให้คงอยู่ อย่างเหมาะสม (อย่างทั่วถึง ในความเป็น มก. เน้นที่ผู้บริหารควรกำกับติดตาม อะไรที่ควรเป็นเอกลักษณ์ นึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉย ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศเฉื่อยชา ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หนึ่งที่ไม่ใช่สงบ แต่คือการรอให้เวลาผ่านพ้นไปตามวาระ เห็นควรให้ทีมบริหาร มองภาพไปทางเดียวกัน กำกับติดตามในทุกวิทยาเขต ให้เหมือน ๆ กัน
๑๐๓. ต้องเป็นผู้นำที่ครองใจคนและเน้นผลงาน (People-Oriented) โดยมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยม เข้าใจและใส่ใจลูกน้อง (Empathy) กล้าตัดสินใจอย่างยุติธรรม พร้อมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพทีมงาน และบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความผูกพันองค์กร/ เป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator): รู้วิธีจูงใจทีมงานให้มีพลังในการทำงาน พร้อมแก้ไขปัญหาอุปสรรค และรักษาบรรยากาศการทำงานที่ดี/ บริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management): เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงออก/ มีภาวะผู้นำทางอารมณ์ (EQ): มีบุคลิกภาพที่ดี จิตใจแจ่มใส ใจเย็น ยิ้มแย้ม และมีความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการกับความขัดแย้ง/ ยุติธรรมและจริงใจ (Integrity): ปกครองบุคลากรด้วยความเสมอภาค ซื่อสัตย์ และมีธรรมาภิบาล/ การดูแลขวัญและกำลังใจ: สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพัน (Engagement)/ คุณธรรมและความรับผิดชอบ: ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความเข้าใจในปัญหาพื้นที่อย่างลึกซึ้ง และมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก
๑๐๔. บุคลากรควรมีสถานะเดียวกัน ไม่ควรมีหลายสถานะ เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เป็นต้น

๖. ด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยในการรับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำ

๑. ความเท่าเทียมและธรรมาภิบาล (๑๐)
๒. เป็นผู้นำทางปัญญา เมื่อเกิดวิกฤตหรือประเด็นทางสังคม (๖)
๓. อยากรให้ช่วยเหลือสังคม และเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น ช่วยชุมชน สอนความรู้ให้ชาวบ้าน หรือช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม (๓)
๔. นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล (๓)
๕. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (๓)
๖. ควรผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาสังคมสนับสนุนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และเป็นแหล่งวิชาการที่ช่วยชี้นำสังคมด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ (๒)
๗. เป็นผู้มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐ และเอกชน (๒)
๘. ควรมีบทบาทในด้านนี้ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นในปัจจุบัน เนื่องจากมีองค์ความรู้เป็นสินทรัพย์ (๒)
๙. สามารถชี้นำสังคมได้ (๒)
๑๐. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (๒)
๑๑. ควรเป็นผู้ชี้นำสังคม เป็นที่พึ่ง ช่วยเหลือเกษตรกร และประชาชนในภาพรวม ไม่มุ่งหวังแต่อันดับของมหาวิทยาลัย แต่ทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน และนำผลที่ได้มาพัฒนาส่งเสริมงานวิจัยต่าง ๆ ต่อไป
๑๒. เป็นมหาวิทยาลัยที่ชี้นำสังคม (Thought leader) ในประเด็นสำคัญของประเทศ เช่น ความมั่นคงทางอาหาร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานชีวภาพขยายบทบาท มหาวิทยาลัยกับชุมชน (University-Community Engagement) สนับสนุน นโยบายสาธารณะ (Evidence-based policy) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับภูมิภาคและนานาชาติ
๑๓. การเป็นกระบอกเสียงให้แก่ชุมชนพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ และ ควรเสริมสร้างการประชมสัมพันธ์งานวิจัยของบุคลากรที่มีศักยภาพสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือโดยเฉพาะกับบุคลากรในวิทยาเขต
๑๔. มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดสู่สังคม ควรส่งเสริมการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยและวิชาการไปใช้แก้ปัญหาสังคม สนับสนุนกิจกรรมบริการวิชาการแก่ชุมชน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นศูนย์กลางทางปัญญาที่ช่วยชี้นำและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
๑๕. จะต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมส่วนรวมตามบริบทและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของเกษตรศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ อีกทั้งยังคงไว้ซึ่งความเป็นเกษตรศาสตร์ ศาสตร์แห่งแผ่นดินซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหลักของประเทศไทย
๑๖. มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งสร้างองค์ความรู้และเป็นสถาบันทางปัญญาที่สามารถชี้นำสังคมบนพื้นฐานของวิชาการและประโยชน์สาธารณะ
๑๗. ควรชี้นำสังคม/ประชาชน ให้วิเคราะห์ว่าอะไรจริง/เท็จก่อนตัดสินใจ รู้เท่าทันภัยสแกมเมอร์
๑๘. มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการนำองค์ความรู้ไปช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมและประเทศ โดยเฉพาะในประเด็นที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย เช่น ด้านการเกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อม
๑๙. มีบทบาทในการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำสังคมด้านวิชาการและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๒๐. อธิการบดีพึงนำมหาวิทยาลัยในการเป็น ต้นแบบด้านจริยธรรมการใช้สัตว์ ในระดับประเทศ โดยเผยแพร่ความรู้แก่สาธารณชนเกี่ยวกับความจำเป็นและมาตรฐานการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัยทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ ควรสนับสนุนการพัฒนานโยบายระดับชาติเกี่ยวกับสวัสดิภาพสัตว์ทดลอง และมีบทบาทในการผลักดันให้ประเทศไทยปฏิบัติตามมาตรฐานสากล เช่น แนวปฏิบัติของ OECD ด้านการทดสอบสารเคมี รวมถึงส่งเสริมความโปร่งใสในการรายงานการใช้สัตว์ทดลองต่อสาธารณะ

๒๑. ที่พึ่งของสังคม (Public Intellectual) มหาวิทยาลัยต้องกล้าแสดงทัศนะเชิงวิชาการในประเด็นวิกฤตของประเทศอย่างตรงไปตรงมา ไม่โอนอ่อนตามกระแสการเมืองหรือกลุ่มอิทธิพล เพื่อรักษาเกียรติภูมิของสถาบัน การบริการวิชาการเพื่อความยั่งยืน นำองค์ความรู้ลงสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำเพียงเพื่อเก็บตัวชีวิต

๒๒. มหาวิทยาลัยถือได้ว่ามีองค์ความรู้ด้านเกษตรและอาหารซึ่งถือเป็นแกนหลักสำคัญของประเทศ อธิการท่านต่อไปต้องสามารถนำองค์ความรู้ที่มีส่งต่อให้เกิดการพัฒนาและขึ้นนำสังคมบนฐานการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีความทันสมัยด้วยการขับเคลื่อนด้วย AI และข้อมูลที่ถูกต้อง

๒๓. อยากให้มหาลัยมีการนำความรู้จากงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์กับเกษตรกรและสังคมให้ได้จริง

๒๔. เป็นต้นแบบด้านความยั่งยืน เช่น การจัดการขยะ Zero Waste และการใช้พลังงานสะอาดในวิทยาเขต

๒๕. การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะ และพลังงานภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบให้แก่ชุมชนรอบข้าง

๒๖. ควรยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Hub) ของประเทศ โดยนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปถ่ายทอดสู่สังคม ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน

๒๗. ส่งเสริมและผลักดันให้คณาจารย์สร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สนับสนุนงานด้านจิตอาสาและ CSR ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ และขึ้นนำสังคมในเรื่องที่เชี่ยวชาญ

๒๘. ต้องสามารถพัฒนาองค์กรให้โดดเด่นเป็นที่พึ่งของสังคมจึงจะสามารถขึ้นนำสังคมได้

๒๙. สนับสนุนผู้รู้และเชี่ยวชาญที่แท้จริงในการขึ้นนำสังคม มากกว่า การขึ้นนำโดยผู้รู้กว้าง ๆ เพียงไม่กี่คน

๓๐. มียุทธศาสตร์ที่ผลักดันให้มหาลัยเป็นผู้นำและขึ้นนำสังคมด้วยความรู้ทางวิชาการ ตอนนี้งบบาทของมหาลัยในการขึ้นนำสังคมต่ำมาก

๓๑. สามารถขึ้นนำสังคมและเป็นที่เชื่อถือได้

๓๒. การสร้าง Platform สร้างงานเพื่อสร้างผลกระทบต่อสังคม

๓๓. ทำงานเชิงรุกประชาสัมพันธ์แบบที่ทันสมัย มหาวิทยาลัยจะโดดเด่นกว่านี้เพราะมีทุนทางวัฒนธรรมและเป็นเนื้องานของทุกคณะ ทุกวิทยาเขต การทำงานขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยที่ดี ขอให้ผู้บริหาร Benchmark กับจุฬาลงกรณ์ มหิดล เชียงใหม่ และธรรมศาสตร์แล้วก็จะเห็นว่า ของขับเคลื่อนผลงานของมหาลัยเกษตรศาสตร์อับแสงและเขยมาก ทั้ง ๆ ที่มีเรามีผลงานมากมาย ควรเชิดชูและประชาสัมพันธ์ให้ทันการณ์ ทั้งนี้อาจจะปรับแก้ไขได้ ถ้าวงยุทธศาสตร์ให้ชุดผลักดันงานที่โดดเด่นและตอบโจทย์สังคม เช่น สิ่งแวดล้อม ประมง เกษตร อุตสาหกรรมเกษตร เทคโนโลยีการเกษตร เศรษฐศาสตร์และสัตวแพทย์มาจัดวางเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกบทบาทของมหาวิทยาลัยในการรับผิดชอบต่อสังคมและขึ้นนำสังคมจะชัดเจนขึ้นมาก

๓๔. หากสามารถประชาสัมพันธ์หรือสร้างอัตลักษณ์ค่านิยมภายในองค์กรที่โดดเด่นตั้งแต่ชื่อของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จะเลิศมาก ซึ่งสามารถทำได้หลายมิติ เช่น สนับสนุนให้ร้านอาหารของโรงอาหารใน มก. บางร้านนำร่องในการใช้ข้าวที่เป็นผลิตภัณฑ์ของมหาวิทยาลัย อาจจะขายให้ร้านค้าในราคาพิเศษ หรือข้าวเหนียวให้ร้านไก่ทอดที่

ขายดีในบาร์ใหม่ จากเดิมที่ร้านไก่ทอดขายดี แถวยาวอยู่เสมอ หากได้ขายคู่กับผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เพิ่มเติม อาจมีรูปแบบที่ทำให้เสริมกันได้ทั้งในด้านภาพลักษณ์และการสร้างรายได้

๓๕. มีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและโน้มน้าวใจ สามารถสร้างความร่วมมือระหว่างนักศึกษา คณาจารย์ ศิษย์เก่า ภาครัฐ และประชาชนทั่วไป เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ สามารถสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ภาครัฐ และชุมชน

๓๖. สื่อสารกับสังคมอย่างโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นเผยแพร่ผลงานและบทบาทของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สังคมรับรู้และเห็นคุณค่า

๓๗. สื่อสารภาพลักษณ์ที่ชัดเจน ออกสื่อทุกครั้งต้องมีเป้าหมาย

๓๘. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต้องกำหนดทิศทางชั้นนำสังคมเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สื่อสารให้ประชาคมทราบ มีการวางแผน Protocol ในการ Action เร่งด่วนที่ชัดเจน มีการสื่อสารองค์กรที่เป็นมืออาชีพ

๓๙. ควรนำพามหาวิทยาลัยออกสู่สังคมให้มากขึ้น เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้าง Visibility ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้มาก มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่เก่งมาก ๆ แต่สังคมยังรับรู้่น้อย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีองค์ความรู้้น้อยกว่า มก. แต่ PR เก่งจนทำให้ มก. เราดูเจิบ หรือโดนปาดหน้าไป จึงอยากให้ท่าน อธิการบดีส่งเสริมด้านการ PR คนเก่ง ผลงานวิจัยดีให้มาก

๔๐. ต้องชั้นนำสังคมและเป็นที่พึ่งได้ในทุกด้านที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำในศาสตร์นั้น เช่น เกษตร ป่าไม้ การแพทย์ วิศวกรรม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔๑. ควรพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ ในการเผยแพร่องค์ความรู้จากงานวิจัย บริการวิชาการ และการทำกิจกรรม เพื่อสังคมให้เป็นรูปธรรม

๔๒. สร้างภาพจำให้สังคม เมื่อเกิดปัญหาสังคม ประเทศ ต้องนึกถึง ม.เกษตร (เพิ่มบทบาทการช่วยเหลือสังคม ให้แก่นิสิต อาจารย์ และบุคลากร) พร้อมการประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับรู้

๔๓. เป็นผู้นำด้านวิชาการ และเป็นแหล่งบริการสังคม

๔๔. ใช้องค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

๔๕. สามารถสานต่อและยกระดับ "ศาสตร์แห่งแผ่นดิน" ให้เป็นการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนแก่เกษตรกรและชุมชน ผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๔๖. การมีบทบาทในสังคมของมหาวิทยาลัยน้อยมาก ไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์หรือว่าการออกบูธการทำกิจกรรมไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์หรือว่าการออกบูธการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นน้องนิสิตที่ออกไปทำส่วนใหญ่จะเป็นน้องนิสิตที่ออกไปทำค่าย ไปทำไปทำกิจกรรม ประชาชนบางพื้นที่ยังไม่รู้จักด้วยซ้ำประชาชนบางพื้นที่ยังไม่รู้จักด้วยซ้ำว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คืออะไร มีบทบาทและทำมีบทบาทและทำหน้าที่อย่างไร

๔๗. เป็นผู้นำทางวิชาการในประเด็นต่าง ๆ เช่น เกษตร อาหาร ความมั่นคงทางอาหาร และสิ่งแวดล้อมถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ เกษตรกร/SMEs/ชุมชน อย่างเป็นทางการ (extension services) และสนับสนุน policy advocacy ให้ข้อมูลเชิงวิชาการแก่ภาครัฐส่งเสริม sustainability & SDGs ในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมถึงทำงานเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะ EEC และภูมิภาคต่าง ๆ

๔๘. มีการผลักดันมหาวิทยาลัยให้การเชื่อมโยงกันทั้งภาครัฐและเอกชนและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

๔๙. ผู้นำมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิตเพื่อให้นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่เพียงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ แต่ยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการชั้นนำสังคมและสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนแก่ประเทศต่อไป

๕๐. มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งองค์ความรู้และปัญญาของสังคม โดยนำองค์ความรู้ด้านวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม ไปใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำทางความคิด ในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยกับ ชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อ การพัฒนาประเทศในระยะยาว

๕๑. ให้แต่ละคณะนำองค์ความรู้เฉพาะด้านมาประยุกต์กันและนำไป พัฒนาสังคม

๕๒. ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและ ประเทศ แต่ควรมีความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งสร้างองค์ความรู้ ควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิต

๕๓. ควรผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาสังคมและชุมชน โดยใช้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ในการแก้ไขปัญหา

๕๔. ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญออกสื่อเพื่อชี้นำสังคม อีกทั้งควรมีโครงการของมหาวิทยาลัยที่ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมี

๕๕. มีความกล้าให้มหาวิทยาลัยแสดงจุดยืนทางวิชาการในประเด็นสำคัญของชาติ ทั้งความมั่นคงทางอาหาร สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และการพัฒนาชนบท โดยอาศัยความเชี่ยวชาญที่หลากหลายจากทุกคณะเพื่อให้การชี้นำสังคมมีความ รอบด้านและน่าเชื่อถือ ส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะในรูปแบบที่เข้าถึงได้ และวางตำแหน่ง มก. ให้เป็น กระจกเสียงทางวิทยาศาสตร์และนโยบายที่มีบทบาทในระดับประเทศอย่างแท้จริง

๕๖. ควรพัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางวิชาการภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรม ควรพัฒนาให้ทุก ศาสตร์ในมหาวิทยาลัยก้าวทันกับพลวัตที่เปลี่ยนไปของสังคม อาจารย์ในแต่ละคณะควรมีบทบาทในการชี้นำทางสังคมมาก ขึ้น โดยอาจพัฒนางานวิจัย Ranking ต่าง ๆ ไม่ใช่สนใจแต่ Green University แต่ความรู้ทางวิชาการของบุคลากรกับนิสิต กลับลดลงซึ่งจะส่งผลให้ไม่เป็นที่ยอมรับของภาคการทำงาน

๕๗. ให้คำแนะนำทางวิชาการที่ถูกต้องเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเป็นต้นแบบด้าน ความยั่งยืน (Green University) และการบริการชุมชนที่วัดผลลัพธ์ได้จริง

๕๘. ดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็น ที่พึ่งของสังคมได้อย่างแท้จริง

๕๙. มหาวิทยาลัยควรเป็นองค์กรที่ยืนอยู่บนหลักจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่าง แท้จริง ผู้บริหารสูงสุดควรทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งทางปัญญาของสังคม กล้ายืนบนหลักการที่ถูกต้อง รับฟังปัญหาจาก บุคลากร นิสิต และชุมชนอย่างเป็นธรรม ไม่ปล่อยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรถูกกำหนดโดยระบบอุปถัมภ์หรือการปกป้อง กันเองในสายบริหาร อีกทั้งควรผลักดันบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาพื้นที่โดยรอบ โดยเฉพาะวิทยาเขตศรีราชาและ พื้นที่ EEC ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

๖๐. สร้างให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งอ้างอิงของวิชาชีพต่าง ๆ เช่น สัตวแพทย์ วิศวกร แพทย์ พยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นผู้ชี้แนะในวิชาชีพเหล่านั้น

๖๑. "Social Engine & Wisdom of the Land" Evidence-based Guidance: มหาวิทยาลัยต้องเป็นที่พึ่งของ สังคมในการให้ข้อมูลที่ต้องการตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะวิกฤตการณ์ด้านอาหาร สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน (SDGs) Community Engagement: นำองค์ความรู้ลงสู่ชุมชนเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร อย่างยั่งยืน

๖๒. ผลักดันให้บริการวิชาการและกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นงานที่ตอบสนองและสัมพันธ์กับเป้าหมาย SDGs ในทุกมิติที่สามารถเชื่อมโยงความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน ผลักดันให้เกิดนโยบายในระดับมหาวิทยาลัย ไม่ใช่กิจกรรมเฉพาะครั้งหรือเฉพาะส่วนงานใดส่วนงานหนึ่ง

๖๓. ส่งเสริมบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเป็นแหล่งองค์ความรู้เพื่อสังคม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชนและประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ชี้นำสังคมด้วยข้อมูลวิชาการที่ถูกต้องและทันสมัย พร้อมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกภาคส่วน

๖๔. สร้างบทบาทแนวใหม่ที่หลุดจากกรอบความเป็นมหาวิทยาลัยอนุรักษ์นิยม ที่พร้อมยื่นเคียงข้างเกษตรกรและภาคชุมชนชนบทไทยอย่างแท้จริง ไม่ควรเน้นการชี้นำสังคม แต่ต้องเน้นการนำพาสังคมภายใต้ศักยภาพและความพร้อมของมหาวิทยาลัย สะท้อนจุดเด่นใหม่ของมหาวิทยาลัย ล้มระบบและระบอบดั้งเดิมที่โง่กลับมาชำนาน

๖๕. เป็นศูนย์กลางทางความคิดแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ สร้างบัณฑิต ที่ที่คุณธรรม จิตอาสา เป็นที่ต้องการของสังคม

๖๖. ผลักดันมหาวิทยาลัยเป็น “knowledge hub” ของประเทศ นอกจากนี้ควรมีการสื่อสารงานวิจัยพื้นฐานให้สังคมเข้าใจและเห็นคุณค่า และมีการส่งเสริมโครงการ Outreach ให้ความรู้แก่เด็กฯ ระดับประถมศึกษา หรือมัธยม ซึ่งจะเป็นการ PR มหาวิทยาลัยไปในตัวด้วย

๖๗. นำศาสตร์ของเกษตรศาสตร์ ไปพัฒนาสังคมทุกมิติ

๖๘. เราควรเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร เพิ่มพื้นที่สีเขียว

๖๙. มุ่งเน้นการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาสังคมให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

๗๐. สนับสนุนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

๗๑. การเกษตรแบบครบวงจร

๗๒. สามารถนำองค์ความรู้ให้สามารถนำและชี้นำการพัฒนาด้านเกษตร อาหาร และสุขภาพ

๗๓. ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยมีความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งสร้างองค์ความรู้และสถาบันทางปัญญาที่ยึดประโยชน์สาธารณะ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านเกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายนานาชาติ เพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคม ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะ แก่บุคลากรและนิสิต เพื่อเสริมสร้างบทบาทของมหาวิทยาลัยในการชี้นำสังคม และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗๔. ผู้นำ/ผู้ชี้นำด้านการเกษตรและอาหารระดับชาติและนานาชาติ

๗๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อสังคมให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

๗๖. สามารถชี้นำสังคม รักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

๗๗. ให้มหาวิทยาลัยดูแลประชาชนโดยรอบมากขึ้น

๗๘. ควรมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นในการนำพาองค์กรให้มีพันธกิจที่เชื่อมโยงกับสังคมและชุมชน

๗๙. สื่อสารงานวิจัย และทันต่อเหตุการณ์ เช่น การยกระดับภาคการเกษตร อย่่างถึงจุดแข็งของตัวเอง

๘๐. ให้ความรู้เกี่ยวกับสังคม พัฒนาสังคม

๘๑. พัฒนาสังคม ยั่งยืน

๘๒. ต้องส่งเสริมใ้บุคลากรนำองค์ความรู้ไปพัฒนาสังคมและชี้นำสังคมได้

๘๓. เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และสร้างประโยชน์ให้ประเทศชาติ

๘๔. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีส่วนช่วยพัฒนาสังคม แก้ปัญหาชุมชน และเป็นผู้นำทางความคิดในด้านต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการเกษตร

๘๕. อยากเห็นมหาวิทยาลัยมีบทบาทเชิงรุก พยายามดันอาจารย์ให้มีชื่อเสียง เพื่อให้ไปถึงเกษตรเสมอ ไม่ว่าด้านใดก็ตาม

๘๖. เป็นอธิการบดีที่ได้ทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวมเสมอมา อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์แก่สังคมในภาพรวม เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน ที่เป็นประเด็นสำคัญที่สังคมสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เป็นต้น ซึ่งจะมีผลและเป็นแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อสังคมได้อย่างแท้จริง เข้าใจหลักการทำงาน สภาพปัญหาอย่างถ่องแท้ มีประสบการณ์การทำงานและการบริหาร งานและภารกิจเพื่อสังคมต่าง ๆ

๘๗. ให้มหาวิทยาลัยเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์ บุคลากร นิสิต เข้าไปมีกิจกรรม เช่น การให้ความรู้ การพัฒนาการเป็นอยู่ของประชาชน ให้ข้อมูล หรือมีส่วนร่วมกับภาคส่วนของรัฐนำไปใช้ให้ประโยชน์ได้จริง หรือไปมีส่วนในระดับหมู่บ้าน ชุมชน ที่มีอาจารย์ นิสิต เข้าไปช่วยในทุกมิติของมหาวิทยาลัยที่มีหลายคณะ ทุกด้านที่มีความถนัด ทำให้ชุมชน หมู่บ้าน มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

๘๘. ปรับวิธีการประเมินอาจารย์ ให้สอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในการสร้างคนให้กับสังคม สร้างประโยชน์ให้สังคม

๘๙. อธิการบดีต้องเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเอกชน การนำความรู้จากการวิชาการเผยแพร่ต่อสังคม และเห็นผล มุ่งเน้นพัฒนาชุมชน ด้านจัดการสิ่งแวดล้อม ยกระดับและสร้างรายได้

๙๐. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่สังคมอย่างแท้จริง

๙๑. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เครือข่ายที่กว้างขวางสามารถเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยเข้าสู่สังคมได้อย่างจริงจัง

๙๒. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยกับสังคมภายนอก

๙๓. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๙๔. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวางเพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่สังคมอย่างแท้จริง

๙๕. ควรเป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวางทั้งในมหาลัยฯ และภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน

๙๖. ส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะแต่ละด้านเข้าสู่การทำงานระดับประเทศ และให้การสนับสนุนรวมทั้งการสร้างเครือข่ายในสังคมทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๙๗. มีภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ สามารถสร้างเครือข่ายและมีศักยภาพในการหารายได้ให้มหาวิทยาลัย

๙๘. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงทรัพยากร ความรู้ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่ายเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนช่วยเสริมศักยภาพในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

๙๙. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัย กับทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่สังคมอย่างแท้จริง

๑๐๐. ควรผลักดันมหาวิทยาลัยให้มีบทบาทสำคัญต่อสังคมและประเทศ สนับสนุนการใช้ความรู้และเทคโนโลยี แก้ปัญหาชุมชน สร้างเครือข่ายร่วมมือกับทุกภาคส่วน และปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมให้บุคลากรและนิสิต

๑๐๑. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวางเพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่สังคมอย่างแท้จริง

๑๐๒. ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญของสังคมและประเทศ นำองค์ความรู้ไป แก้ปัญหาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายนานาชาติ พร้อมปลูกฝังค่านิยม ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะ เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

๑๐๓. สนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

๑๐๔. มีประสบการณ์สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยระดับชาติ นานาชาติ ด้านผลงานวิจัย นวัตกรรม และผลงานวิชาการ ยึดผลประโยชน์ สร้างผลประโยชน์ ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

๑๐๕. สร้างเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งทุนในการสนับสนุนกิจกรรมอย่างยั่งยืน

๑๐๖. มีเครือข่ายและชี้นำสังคมได้

๑๐๗. ควรเป็นบุคคลที่มีความกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อผลักดัน มหาวิทยาลัยสู่สังคมที่แท้จริง

๑๐๘. สร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่าย (University-Community Engagement) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่สังคม พร้อมยกระดับมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๑๐๙. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่ สังคมอย่างแท้จริง

๑๑๐. ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาชุมชนและสังคม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางทางปัญญาในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

๑๑๑. ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้น ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเชื่อมโยงพันธกิจวิชาการกับการ แก้ปัญหาชุมชน เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่ชี้นำสังคมด้วยองค์ความรู้ (Knowledge-based Leadership) มีจริยธรรมสูง ส่งเสริมความเท่าเทียม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคมยั่งยืน วิสัยทัศน์เชิงสังคม (Social Visionary): มองเห็นบทบาทมหาวิทยาลัยมากกว่าการสอน แต่เป็นสถาบันที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม (Social Engagement) จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Ethical & Responsible): บริหารงานด้วยความโปร่งใส ปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ให้แก่บุคลากรและนิสิต ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management): ปรับตัวให้ทันกับความ คาดหวังของสังคมและบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

๑๑๒. มีความเป็นผู้นำและเก่งในด้านการแก้ปัญหา สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก มหาวิทยาลัย

๑๑๓. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันมหาวิทยาลัยสู่ สังคมอย่างแท้จริง

๑๑๔. ควรมีความกล้าหาญและอิสระทางวิชาการในการแสดงออกเพื่อชี้แนะ ให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ แก่สังคม

๑๑๕. สร้างบทบาท นำพามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๑๑๖. มีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม เป็นแหล่งความรู้ และชี้นำสังคมไปในทางที่ดี
๑๑๗. ควรมีการสนับสนุนปลูกด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน จิตอาสาให้แก่บุคลากรและนิสิต
๑๑๘. สามารถนำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งของสังคมโดยรวม พร้อมช่วยเหลือสังคมในยามยากลำบาก
๑๑๙. ผลักดันมหาวิทยาลัยสู่สังคม และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม
๑๒๐. ควรแสดงบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวมและควรชี้นำสังคมในทางที่เหมาะสม และควรมีความรวดเร็วฉับไวในการตัดสินใจ
๑๒๑. เป็นผู้นำทางวิชาการในการแก้ปัญหาสังคม และสร้างความร่วมมือกับชุมชน
๑๒๒. มหาวิทยาลัยควรเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาสังคม และขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยอาจจะส่งเสริมการนำองค์ความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์กับชุมชน รวมถึงการเป็นผู้นำทางความคิดในประเด็นสำคัญ เพื่อนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม
๑๒๓. สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสู่เกษตรกรและชุมชนโดยทำงานร่วมกับชุมชนแบบมีส่วนร่วม ไม่ใช่เพียงการให้บริการแบบครั้งคราว/ สนับสนุนการเป็นองค์กรต้นแบบด้านความยั่งยืนให้กับสังคม
๑๒๔. โลกยุคถัดไปหลัง AI คือ Climate Change แล้ว มหาวิทยาลัยเตรียมสร้างจุดเด่นด้านนี้
๑๒๕. กรณีประเด็นที่เป็นปัญหาทางสังคม อยากให้อาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญออกมาชี้แนะทุกช่องทางที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้
๑๒๖. แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันการศึกษาที่ควรมีต่อสังคม
๑๒๗. อยากให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้น โดยนำองค์ความรู้ไปช่วยแก้ปัญหาในชุมชน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ
๑๒๘. วางตัวเป็นกลาง ไม่ชี้นำสังคมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม มหาวิทยาลัยไม่ควรชี้นำทางความคิด ควรอยู่บนหลักความเป็นกลาง หากชี้นำควรเป็นการชี้นำทางวิชาการ ที่มีความน่าเชื่อถือ ไม่มีอคติอื่นใด
๑๒๙. เป็นผู้นำที่สังคมยอมรับและกว้างขวางมากด้วยประสบการณ์
๑๓๐. ควรมีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาสังคมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์จริงและยั่งยืน ควบคู่กับการใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ที่ตอบโจทย์สังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง
๑๓๑. ควรทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและธรรมาภิบาลไปควบคู่กัน นอกจากนี้จะเป็นแหล่งพัฒนาทางด้านวิชาการและองค์ความรู้ในด้านต่างๆแล้วแล้วก็ควรที่จะมีองค์ความรู้ที่พัฒนาเรื่องของจริยธรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๑๓๒. ควรดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ไม่ใช่บทบาทมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างภาพลักษณ์ส่วนบุคคลหรือกลุ่ม แต่ต้องสร้างประโยชน์ที่จับต้องได้แก่สังคมและชุมชน
๑๓๓. เป็นที่ยอมรับในสังคมจึงจะชี้นำผู้อื่นได้ ไม่เช่นนั้นจะไม่มีบุคคลภายนอกเชื่อมั่นที่จะให้ชี้นำ
๑๓๔. ควรมีนโยบายที่ตอบสนองให้ชัดเจนในการช่วยเหลือสังคมด้านเฉพาะกิจของเกษตร เช่น ภัยน้ำท่วม เกษตรน่าจะผู้นำสังคมที่ดี และโดดเด่น รวดเร็ว มิใช่เป็นการรอการตอบสนองจากภาครัฐ เช่น ช่วยเยียวยา
๑๓๕. พัฒนาชุมชนให้อยู่อย่างยั่งยืนได้
๑๓๖. บริการวิชาการ และเพิ่มความผูกพันกับชุมชนและสังคม
๑๓๗. ควรส่งเสริมบทบาทมหาวิทยาลัยในฐานะ “กลไกขับเคลื่อนสังคม” โดยนำองค์ความรู้ไปพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน สนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๑๓๘. สนับสนุนความกินดีอยู่ดีของเกษตรกรและประชาชนชน ให้สมกับที่ประชาชนคือเจ้าของประเทศ เกษตรศาสตร์คืออาชีพประชาชน

๑๓๙. ควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำสังคมโดยเฉพาะพื้นฐานด้านการเกษตรที่เป็นหัวใจหลักของมหา
ลัยเกษตรศาสตร์

๑๔๐. ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญของสังคมและประเทศ นำองค์ความรู้ไป
แก้ปัญหาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายนานาชาติ พร้อมปลูกฝังค่านิยม
ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะ เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

๑๔๑. ควรผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็น “ผู้นำทางปัญญา” ของสังคม (thought leader) โดยใช้ความรู้และ
นวัตกรรมในการแก้ปัญหาประเทศ สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และ
ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

๑๔๒. ต้องการผู้ที่ผลักดันบทบาทมหาวิทยาลัยในการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะด้านเกษตร สิ่งแวดล้อม และ
ทรัพยากรธรรมชาติสนับสนุนการบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อ
สังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน เชื่อมโยงองค์ความรู้กับนโยบายสาธารณะ เน้นนำนวัตกรรม องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเข้าถึง
ประชาชนทุกส่วน ไม่ใช่อยู่แค่ในวงวิชาการ งานแฟร์ต่าง ๆ ก็ต้องนำนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเข้าไปเปิดตัวให้โดดเด่น

๑๔๓. อยากเห็นคนที่มีวิสัยทัศน์เข้ามาบริหารมหาวิทยาลัย ตอนนี้คือตั้งเพราะแครงงานเกษตรแฟร์ ที่เอาของกินมา
ขาย

๑๔๔. ใช้ความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและชุมชน เช่น งานเกษตรแฟร์

๑๔๕. อยากให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการชี้นำสังคมมากขึ้นในด้านศาสตร์และวิชาการต่าง ๆ ที่โดดเด่นของ
มหาวิทยาลัย เช่น ด้านการเกษตร อาหาร พลัง หรือด้านสังคม วัฒนธรรม และอื่น ๆ

๑๔๖. เน้นทางด้าน Sustainability โดยจุดเด่นด้านการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

๑๔๗. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และนำพามหาวิทยาลัยให้เข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ และเป็นที่ยอมรับทั้งใน
ระดับประเทศและระดับนานาชาติ

๑๔๘. ชี้นำสังคมแบบเป็นกลาง เป็นพื้นที่ที่เปิดกว้างเพื่อการเรียนรู้

๑๔๙. มีนโยบายให้มหาวิทยาลัยเป็นกลไกแก้ไขปัญหาและชี้นำสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

๑๕๐. อยากให้มหาวิทยาลัย Rebrand เป็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

๑๕๑. เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน และเกษตรกร

๑๕๒. บูรณาการองค์ความรู้เข้ากับสังคม ตอบความต้องการของสังคมได้

๑๕๓. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนาด้านการเกษตรให้โดดเด่น และเข้าถึงภาคส่วนประชาชนที่ทำการเกษตร
มากกว่านี้

๑๕๔. เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก มีความสามารถในการชี้นำสังคมได้

๑๕๕. สามารถนำมหาวิทยาลัยก้าวสู่สังคมอย่างยั่งยืน

๑๕๖. เป็นแหล่งความรู้ที่เข้าถึงได้ ไม่ปิดตัวเอง สร้างความร่วมมือกับชุมชนและระดับสากล

๑๕๗. ส่งเสริมการใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาชุมชนอย่างยั่งยืน

๑๕๘. สื่อสารองค์ความรู้ของแต่ละคณะสู่สังคม

๑๕๙. สานต่อและยกระดับศาสตร์แห่งแผ่นดิน

๑๖๐. ควรมีวิสัยทัศน์ในการรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะหน่วยงานทางการศึกษา

- ๑๖๑. ทำงานเชิงรุกกับชุมชน เช่น Smart Community / Sustainable Agriculture
- ๑๖๒. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม สนับสนุนงานบริการวิชาการที่แก้ปัญหาชุมชนจริง
- ๑๖๓. มีความพร้อมรับใช้สังคมในทุกภาคส่วน
- ๑๖๔. สร้างองค์ความรู้ รับใช้สังคม ส่งเสริมความยั่งยืน
- ๑๖๕. ควรเป็นผู้นำความรู้ในด้านของการเกษตรให้กับสังคมไทย
- ๑๖๖. เพิ่มความน่าเชื่อถือและเพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑๖๗. วิเคราะห์ทุนทางสังคมและใช้ศักยภาพภูมิปัญญาของท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- ๑๖๘. ยกระดับเป็น Hub of Knowledge แห่งชาติ เป็นที่พึ่ง ของแนวคิดและวิสัยทัศน์ ต่อร์ัฐบาล สังคม ประเทศ
- ๑๖๙. KU as National Food Security Platform
- ๑๗๐. ปรับปรุงงานประชาสัมพันธ์ให้มีความคล่องตัว กระชับ ฉับไวมากยิ่งขึ้น ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์

ของสังคม

- ๑๗๑. เพิ่มความสนใจด้านมนุษยศาสตร์ ให้เทียบเท่ากับด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรมและ จริยธรรม
- ๑๗๒. มุ่งสร้างหรือได้มาตรฐานด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับสากล
- ๑๗๓. นำมหาวิทยาลัยสู่ความมีมาตรฐาน ความเป็นเป็นสากล เพื่อเป็นที่เชื่อถือของสังคมในการชั้นนำประเด็นต่าง ๆ
- ๑๗๔. ส่งเสริมงานบริการวิชาการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นและกว้างขวางมากขึ้น
- ๑๗๕. เป็นที่พึ่งทางความรู้ให้แก่สังคมได้อย่างทันท่วงที
- ๑๗๖. เป็นตัวอย่างด้านธรรมาภิบาลให้แก่องค์กรอื่น ๆ ในสังคม
- ๑๗๗. ชี้นำสังคม ใช้อองค์ความรู้ช่วยแก้ปัญหาชุมชน และส่งเสริมความยั่งยืน
- ๑๗๘. เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคมและพร้อมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ
- ๑๗๙. ยึดมั่นในหลักการ การทำเพื่อประชาชน
- ๑๘๐. ส่งเสริมบทบาทมหาวิทยาลัยในการเป็นผู้นำทางวิชาการของสังคม ขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

- ๑๘๑. เป็นผู้มีความรอบรู้ นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล ไม่เป็นผู้เกษียณอายุราชการ
- ๑๘๒. มหาวิทยาลัยจะรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีคุณภาพก็ต่อเมื่อบุคลากรสายวิชาการมีเวลาและพลังงานเพียงพอ อธิการบดีควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้อาจารย์มีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม โดยไม่เป็นภาระเพิ่มเติมบนกองงานที่ล้นอยู่แล้ว
- ๑๘๓. มหาวิทยาลัยต้องการคนรุ่นใหม่เป็นผู้นำ ผู้ที่มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของการทำงานในหมู่คนต่างวัยต่างเจนเนอเรชัน และปรับตัวได้ทันในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในทุกวัยมากพอ เชื่อมั่นและเชื่อใจและรอให้เขาได้แสดงศักยภาพ สามารถเชื่อมต่อกับคนรุ่นเก่าเพื่ออาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มาทำให้การวางแผนงานรอบคอบยิ่งขึ้น เมื่อผู้นำรับฟังและลึกซึ้งในแผนงาน ผนวกกับทีมที่เค้าเชื่อถือได้ เมื่อนั้นจะมีพลังกำลังกายและสมอง เพื่อร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และชี้นำสังคมได้
- ๑๘๔. กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ รวดเร็วทันเหตุการณ์
- ๑๘๕. เป็นคนรุ่นใหม่ที่กำลังทันโลก
- ๑๘๖. ควรตอบสนองและสื่อสารให้ทันท่วงที และทันสมัย
- ๑๘๗. มีการสร้างบทบาทบุคลากรในการชั้นนำสังคมในระดับประเทศ

๑๘๘. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้บุคลากร และนิสิตมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นธรรม

๑๘๙. สนับสนุนการนำความรู้และผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับนิสิตและบุคลากร

๑๙๐. ยกระดับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านสติปัญญา และจิตใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งบัณฑิตที่มีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคม

๑๙๑. สามารถกำหนดนโยบายเชิงรุกให้ส่วนงานมียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานที่แสดงถึงการประยุกต์ใช้ศาสตร์ แห่งแผ่นดิน โดยบูรณาการศาสตร์พระราชาศาสตร์ชุมชน และศาสตร์สากล แก้ปัญหาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ อย่างเป็นรูปธรรม

๑๙๒. ควรมีการรวบรวมบุคลากร อาจารย์ นักวิจัยที่มีความรู้ เป็นที่ประจักษ์ เพื่อสื่อสารมวลชนกรณีมีปัญหา ระดับประเทศ หรือปัญหาชาวบ้านที่มีการร้องเรียนในโลกออนไลน์ เพื่อประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้โดดเด่น

๑๙๓. กลาง ๆ ยังไม่โดดเด่นมาก และช่วงหลังค่อนข้างล่าช้าในการออกมารับผิดชอบต่อสังคมหรือชี้นำสังคมใน ประเด็นต่าง ๆ

๑๙๔. เป็นผู้นำที่ทันต่อเหตุการณ์เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในสังคมและโลก

๑๙๕. นำสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ ในการรับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำ ในการรับผิดชอบต่อ สังคมและชี้นำสังคม

๑๙๖. เน้นการสอนทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑๙๗. ควรเป็นมหาวิทยาลัยที่ยืนหยัดในความถูกต้องความเป็นธรรมของสังคมในทุก ๆ เรื่อง ต้องกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นที่พึ่งพิงให้แก่สังคมได้

๑๙๘. ควรผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งองค์ความรู้ที่ช่วยแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีบทบาทในการ ชี้นำสังคมอย่างสร้างสรรค์

๑๙๙. ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่ นิสิตและบุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา การพัฒนา ชุมชน และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ

๒๐๐. มีความสัมพันธ์อันดีต่อหน่วยงานทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างกันได้ดี

๒๐๑. เป็นผู้มีใจกว้างขวาง สามารถสื่อสารและร่วมมือกับสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอก มหาวิทยาลัย สามารถผลักดันมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง ๆ ไปได้

๒๐๒. ต้องเป็นผู้นำที่สังคมให้ความเชื่อถือ (Social Trust) เมื่อมีวิกฤตที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น วิกฤตอาหาร สิ่งแวดล้อม หรือโรคระบาดในพืช/สัตว์ มหาวิทยาลัยต้องออกมาชี้นำและแก้ปัญหาได้ทันที จนเป็นที่ประจักษ์ ในสื่อและชุมชน

๒๐๓. ตอนนี้มีมหาวิทยาลัยละเหิมไม่เป็นท่า อยากเป็นมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบต่อสังคมจริง ๆ เวลาที่นิสิตอยาก ออกความเห็นทางการเมือง หยุตกีดกันหรือปิดกั้น แต่ควรให้พื้นที่ในการแสดงออกทางการเมือง ไม่ต้องมาชี้นำ แค่เปิดกว้าง ทำให้ได้ก่อน

๒๐๔. ทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำ นำเสนอภาพลักษณ์ที่ทันสมัย

๒๐๕. มีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำสังคมได้

๒๐๖. เป็นมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สมองของประเทศด้านเกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลิตองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาสังคม เสริมสร้าง Soft Power และมีบทบาทนำในนโยบายสาธารณะ

๒๐๗. ด้านบทบาทของมหาวิทยาลัยในการรับผิดชอบต่อสังคมและชั้นนำสังคมต้อง ใช้ความรู้ความสามารถรับใช้สังคม และเป็นผู้นำทางปัญญาที่พัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

๒๐๘. อยากให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับประเด็นที่มีผลกระทบต่อสังคมในช่วงเวลานั้นๆ เช่น เรื่องการขาดแคลนน้ำมัน เป็นต้น หรือช่วยผลักดัน การอนุรักษ์พลังงานต่าง ๆ

๒๐๙. เป็นผู้นำทางด้านเกษตรของประเทศ

๒๑๐. มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า บริหารงานโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และมีความเข้าใจในการพัฒนาองค์กร

๒๑๑. เป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒๑๒. ควรมีการสนับสนุนสังคมให้มากกว่านี้

๒๑๓. ควรเพิ่มโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสังคม บริการวิชาการแบบให้เปล่า

๒๑๔. มหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้หลากหลายเมื่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มีปัญหาอุปสรรคมหาวิทยาลัยต้องมีบทบาทในการชี้แนะในเรื่องนั้น ๆ

๒๑๕. จำกัดเฉพาะด้านที่มหาวิทยาลัย มีความเข้มแข็งและรู้จริง

๒๑๖. สามารถนำองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยไปสื่อสารให้กับสังคมในช่วงเวลาวิกฤตได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว

๒๑๗. มีแพลตฟอร์มประชาสัมพันธ์กิจกรรมของมหาวิทยาลัย

๒๑๘. สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยได้ง่าย

๒๑๙. สร้าง Platform ให้คำปรึกษาเกษตรกรไทยทั่วประเทศด้วย AI ที่ดึงความรู้จากงานวิจัยมาตอบคำถามแบบเข้าใจง่าย และเกษตรกรสามารถปฏิบัติได้จริงขณะนี้มหาวิทยาลัย รับผิดชอบต่อสังคมและชั้นนำสังคม ตีอยู่แล้ว อยากให้พัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ

๒๒๐. เป็นที่พึ่งของสังคมและประชาชนจริง ๆ

๒๒๑. ส่งเสริมและสร้างให้มหาวิทยาลัยไปทำงานในภาคสังคมระดับประเทศมากขึ้น

๒๒๒. สร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อสังคมจากความร่วมมือของบุคลากรและนิสิต

๒๒๓. ควรส่งเสริมบทบาทมหาวิทยาลัยในฐานะกลไกขับเคลื่อนสังคม โดยการบูรณาการองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน สนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก และให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์พลังงาน มุ่งเน้นการวิจัยที่สร้างคุณค่าและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

๒๒๔. สนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิต

๒๒๕. เป็นผู้นำด้านองค์ความรู้เกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อม ทำงานร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสื่อสารองค์ความรู้สู่สังคมอย่างเข้าใจง่าย

๒๒๖. ส่งเสริมการนำองค์ความรู้จากตัวบุคคลและโครงการต่าง ๆ ไปเผยแพร่หรือนำไปปฏิบัติจริง กล้าที่จะทำ

๒๒๗. สื่อสารความรู้สู่สาธารณะ ชี้นำประเด็นสำคัญ เช่น Climate Change, Food Security

๒๒๘. ควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยนำองค์ความรู้ด้านเกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่างป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน

๒๒๙. ให้ความสำคัญกับทุกบริบทในสังคม ตามลำดับมากน้อย

๒๓๐. มีบทบาทในการชี้นำสังคมทางวิชาการและจริยธรรมส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และการพัฒนาที่ยั่งยืนสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชนเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่ช่วยแก้ไขปัญหาสังคม

๒๓๑. ควรกำหนดจุดยืนมหาวิทยาลัยในประเด็นสาธารณะ เช่น ความมั่นคงทางอาหาร ภาวะโลกร้อน ความเหลื่อมล้ำผลิตองค์ความรู้และนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรและชุมชนสร้างความร่วมมือกับภาคประชาสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงระบบ ไม่ใช่แค่โครงการ CSR

๒๓๒. อธิการบดีควรมองมหาวิทยาลัยเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมและประเทศช่วยให้องค์ความรู้ด้านเกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อมถูกนำไปใช้จริงสร้างความร่วมมือกับรัฐ เอกชน ชุมชน และเครือข่ายนานาชาติและส่งเสริมจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนให้ทุกคนในมหาวิทยาลัย

๒๓๓. ควรมีการจัดเตรียมรถบริการนิสิต นักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอและให้ความสะดวกแก่นิสิตในด้าน การติดต่อประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

๒๓๔. แสดงออกถึงจุดยืนและบทบาทของมหาวิทยาลัยเมื่อมีกระแสสังคมที่เกี่ยวข้อง

๒๓๕. ยังคงมุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

๒๓๖. มีบทบาทสำคัญในการทำความดีเพื่อสังคม และยืนหยัดในด้านที่ถูกต้อง

๒๓๗. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง

๒๓๘. มีบทบาทในที่ประชุมระดับนโยบายของประเทศ และนานาชาติ

๒๓๙. นำงานวิจัยใหม่ ๆ มาผลิตเองในเชิงพาณิชย์สเกลที่สามารถทำได้โดยมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นผู้นำอย่างแท้จริง และสามารถเป็นผู้ชี้นำสังคมได้

๒๔๐. มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน

๒๔๑. วางตัวเป็นกลางในฐานะองค์กรการศึกษา ให้ข้อเท็จจริงที่สมเหตุผล เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม มิใช่ เฉพาะชื่อเสียงส่วนบุคคล หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๒๔๒. บทบาทของมหาวิทยาลัยใช้งานวิจัยและบริการทางวิชาการสนับสนุนเป็นข้อมูลที่ติดต่อสังคม

๒๔๓. ผู้นำที่เข้มแข็ง เพราะมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการผลิตบัณฑิตออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในหน้าที่ต่าง ๆ กัน บัณฑิตดีได้มาจากต้นแบบที่ให้ความรู้และชี้นำการใช้ชีวิตและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ต้องดูแล บุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ดีกว่า ก่อน ชื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม ผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญมาก

๒๔๔. มีความรับผิดชอบต่อ ต้นแบบที่ดี ที่คนยอมรับ เสียงสะท้อน VOC

๒๔๕. มีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒๔๖. แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม นำความรู้ด้านต่าง ๆ ไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชน

๒๔๗. ต้องนำพามหาวิทยาลัยไปยืนยังจุดที่สามารถชี้นำสังคมได้

๒๔๘. ควรเน้นรับผิดชอบต่อสังคม และบริการวิชาการ

๒๔๙. มหาวิทยาลัยควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการชี้นำสังคม หรือให้คำตอบกับสังคมในเรื่องที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์มีความเชี่ยวชาญมากกว่านี้

๒๕๐. เป็นแหล่งองค์ความรู้และที่พึ่งของสังคม โดยนำความรู้ด้านวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม ไปช่วยแก้ไขปัญหาของชุมชนและประเทศ

๒๕๑. นำองค์ความรู้ไปช่วยแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนขับเคลื่อน และแบบอย่างของมหาวิทยาลัย Green University

๒๕๒. เน้นเรื่อง Green มากยิ่งขึ้นและการดูแลสิ่งแวดล้อม

๒๕๓. การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขับเคลื่อนนโยบาย Green University อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในการจัดการขยะ พลังงานสะอาด และพื้นที่สีเขียวในทุกวิทยาเขตการเป็นกระบอกเสียงทางวิชาการ ที่จะออกมาให้ข้อมูลและชี้นำสังคมในประเด็นวิกฤต เช่น ปัญหา PM2.5 หรือวิกฤตเศรษฐกิจฐานราก โดยอิงฐานข้อมูลทางวิชาการ

๒๕๔. ขอให้ยึดมั่นในการเป็นศาสตร์แห่งแผ่นดิน เป็นหัวใจสำคัญให้กับเหล่าเกษตรกรที่ต้องต่อสู้กับวิกฤตหลายด้าน

๒๕๕. กล่าวคิด กล่าวทำ และทำจริง เห็นผลที่แท้จริง มีนโยบายนำพาสมาชิกเป็นทีมร่วมกันสร้างสรรค์ภารกิจในการชี้นำสังคมด้วยองค์ความรู้ที่มีอยู่

๒๕๖. ในฐานะมหาวิทยาลัยด้านการเกษตรชั้นนำ ควรมีบทบาทชัดเจนในการชี้นำนโยบายเกษตรของประเทศ สนับสนุนเกษตรกรรายย่อยผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ผลักดันแนวทาง BCG Economy และแสดงจุดยืนด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนอย่างชัดเจนในระดับชาติ

๒๕๗. เป็น “ผู้นำทางปัญญาของสังคม” (Thought Leader) ขับเคลื่อน SDGs และ BCG อย่างเป็นรูปธรรม

๒๕๘. สนับสนุนการวิจัยที่ใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้จริง โดยเฉพาะสังคมรอบศูนย์ สถานีวิจัยของมหาวิทยาลัยปรับรูปแบบการเรียนรู้สู่ Lifelong Learning และ Flexible Education

๒๕๙. บทบาททางสังคมของมหาวิทยาลัย ควรกลับไปสู่รากเหง้าของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือชาวบ้านและเกษตรกรให้มากขึ้น

๒๖๐. ควรมีแผนงานสร้างบทบาทของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบต่อสังคมและชี้นำสังคมไปในแนวทางที่ดี

๒๖๑. อธิการบดีควรเป็นผู้นำที่ผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งองค์ความรู้ของสังคม มีบทบาทในการแก้ปัญหาและชี้นำสังคมอย่างสร้างสรรค์ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์ของประเทศ

๒๖๒. เป็นที่พึ่งของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เป็นแกนหลักในการนำพาประเทศไทย ไปสู่ความสมดุล มั่นคง ยั่งยืน

๒๖๓. สนับสนุนงานช่วยเหลือสังคม โดยเฉพาะงานที่ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นสาเหตุ ไม่ใช่ปลายเหตุ

๒๖๔. ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เป็นที่พึ่งและผู้นำทางปัญญาของสังคมในยามวิกฤต พร้อมขับเคลื่อนนโยบาย Net Zero (การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์) และ Carbon Neutrality (ความเป็นกลางทางคาร์บอน)

๒๖๕. มหาวิทยาลัยต้องกลับมาทำหน้าที่เป็นสถาบันแนวหน้าที่ชี้นำสังคมได้ตามความเชี่ยวชาญ

๒๖๖. สนับสนุนให้ งานวิจัยของมหาวิทยาลัย เผยแพร่สู่สาธารณะชนมากขึ้น

๒๖๗. เป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อน ชุมชน และสังคม โดยใช้องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญ ของมหาวิทยาลัย ความเป็นกลางทางการเมือง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด และรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ

๒๖๘. ยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นที่พึ่งของสังคม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อมในระดับสากล

๒๖๙. มีจุดยืนที่ชัดเจน กล่าวหาญ และใช้ความเป็นวิชาการรับใช้แผ่นดินอย่างแท้จริง

๒๗๐. อยากให้มหาวิทยาลัยแสดงออกในเรื่องที่สำคัญของสังคมให้เป็นกลางที่สุดโดยไม่เลือกฝักใฝ่ฝ่ายใดที่ชัดเจนจนเกินไป

๒๗๑. ควรส่งเสริมบทบาทของมหาวิทยาลัยในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นแหล่งความรู้ที่ชี้นำสังคมในประเด็นสำคัญอย่างสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบ

๒๗๒. ตอรับนโยบายประเทศ นำมาปรับปรุง กำหนดนโยบายการบริหาร สนับสนุน กิจกรรม และสื่อสารสู่ประชาคม และกำหนดแนวทางให้ทุกส่วนงานปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

๒๗๓. มหาวิทยาลัยควร Take Action ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงจุดยืนและบทบาทต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ในฐานะสถาบันทางการศึกษาที่มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อสร้างชื่อเสียงในทางบวกกับมหาวิทยาลัย

๒๗๔. มหาวิทยาลัยต้องก้าวทันสังคมไทยและสังคมโลกและชี้นำโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม

๒๗๕. ควรผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำทางความคิดด้านการศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้โรงเรียนสาธิต ภัณฑาคาร เป็นต้นแบบในการสร้างพลเมืองที่มีความรู้เท่าทัน AI และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สอดคล้องกับการผันแปรของสภาพสังคมโลกและสังคมไทย มีหลักสูตรที่ทันสมัยสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อช่วยสังคมรับมือกับวิกฤตโลก และการพัฒนาประเทศ

๒๗๖. ปลูกฝังบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย มีกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ทุกคนควรเข้าถึง

๒๗๗. สนับสนุนบุคลากรและนิสิตในการให้ข้อมูล และแสดงความเห็นเชิงสร้างสรรค์ บนหลักการและหลักฐานที่มีจริง

๒๗๘. ควรยืนยันทันและพัฒนาบนจุดเด่นของตนเอง เช่น ด้านเกษตรกรรม ชี้นำสังคมด้วยจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องตามมหาวิทยาลัยอื่นในสิ่งที่ไม่ใช่จุดเด่น ไม่รากเหง้าของเรา แต่ก็พัฒนาในศาสตร์อื่นควบคู่ไป

๒๗๙. เปิดรับฟังความคิดเห็นของภาคสังคมและหาแนวทางการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับการช่วยเหลือสังคมโดยลดผลประโยชน์ได้ได้

๒๘๐. ยังไม่โดดเด่นเลย ไม่มีงานวิจัยที่ขายได้ในตลาด กลุ่มวิจัยก็ไม่เข้มแข็ง องค์ความรู้ที่มีก็ Complies หรือ Implement ไม่ได้จริง ชี้นำสังคมไม่ได้เลยเพราะรากหรือแก่นไม่แน่น มหาลัยกำลังเป็นเปิด

๒๘๑. การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในระแวกใกล้เคียง

๒๘๒. พัฒนาไปได้ดีสอดคล้องกับเป้าหมายมหาวิทยาลัย

๒๘๓. ควรมีโครงการเพื่อสังคมร่วมกับบริษัท

๒๘๔. มีการนำความรู้เผยแพร่แก่สังคม

๒๘๕. มีบทบาทชี้นำสังคมโดยเฉพาะด้านการเกษตร

๒๘๖. มหาวิทยาลัยต้องสามารถไปผู้นำในการแก้วิกฤตของประเทศในด้านความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ยังขาดความเป็นผู้นำด้านการแก้ไขปัญหาสำคัญๆ ของประเทศ และหลายๆ เรื่องที่เป็นความเชี่ยวชาญของเรา ต้องสามารถชี้นำทิศทางให้กับสังคมได้ ดังมีนอธิการบดีควรมีวิสัยทัศน์ในด้านนี้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างมิติใหม่ให้

๒๘๗. ควรเป็นผู้นำทางวิชาการในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เช่น อาหาร ความยั่งยืน สิ่งแวดล้อม

๒๘๘. ต้องพัฒนาอีกมาก

๒๘๙. มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์เรื่อง SDG เยอะ แต่ในมหาวิทยาลัยยังทำไม่ได้ ต้นไม้ในมหาวิทยาลัยยังตัดทิ้งอยู่เลย แค่ฝนตกน้ำก็ท่วม ท่อระบายน้ำ ที่รองรับน้ำก็ทำปูนปิด ถมไปหมด ควรสนับสนุนการใช้รถสาธารณะในวิทยาลัย (รถตะไล) แทนการผลาญน้ำมันไปกับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง

๒๙๐. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงด้านที่เกี่ยวกับเกษตรและป่าไม้ แต่การชี้นำต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำต้องสามารถประสานทั้งสองทางได้

๒๙๑. ขับเคลื่อน SDGs เป็นแหล่งองค์ความรู้แก้ปัญหาชุมชน มีบทบาทเชิงนโยบาย สื่อสารองค์ความรู้สู่สาธารณะ

๒๙๒. ยึดมั่น มุ่งมั่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และร่วมแรงร่วมใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒๙๓. ควรเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและการทำงาน

๒๙๔. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการเป็นผู้นำ นำพามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น

๒๙๕. มีนโยบายและข้อเสนอเชิงวิชาการที่ช่วยชี้นำการพัฒนาประเทศ

๒๙๖. เมื่อประเทศมีปัญหา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต้องออกมาแสดงความคิดเห็น ชี้นำ ช่วยเหลืออาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยมีความรู้ และประสบการณ์สามารถช่วยเหลือประชาชน และสังคมได้

๒๙๗. ควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการที่สนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่จะแสดงความคิดเห็นหรือสร้างผลงานที่ตอบโจทย์สังคมและประเทศชาติ ทลายกำแพงของมหาวิทยาลัย ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยได้อย่างสะดวกและทั่วถึง

๒๙๘. Social Wisdom: มหาวิทยาลัยต้องกล้าเป็นผู้นำทางความคิด (Thought Leader) ในประเด็นสำคัญ เช่น ปัญหาราคาพืชผล, การจัดการน้ำ หรือวิกฤตสิ่งแวดล้อม Local to Global: นำองค์ความรู้ลงไปช่วยชุมชนเกษตรกรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก SDGs Integration: ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ

๒๙๙. Social Navigator: มหาวิทยาลัยต้องกล้าออกมาให้ความเห็นทางวิชาการที่ถูกต้องเมื่อสังคมมีข้อสงสัย โดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงทางอาหารและสิ่งแวดล้อม Green University: เป็นต้นแบบด้านความยั่งยืน (Sustainability) การจัดการขยะ และพลังงานสะอาด Community Engagement: พัฒนาชุมชนรอบข้างทุกวิทยาเขตให้เติบโตไปพร้อมกับมหาวิทยาลัย

๓๐๐. แสดงเป็นบทบาทเป็นผู้ชี้นำและรับใช้สังคมในด้านที่มหาวิทยาลัย มีความโดดเด่นโดยจัดเป็นด้าน ๆ

๓๐๑. มุ่งเน้นวิถีประชาธิปไตยในทุก ๆ ส่วน และเป็นกลางทางการเมือง พร้อมเปิดรับปรับตัวตามโลกยุคปัจจุบัน

๓๐๒. อยากรู้ถึงถึงความหลากหลายทางชีวภาพมากขึ้น จัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างของสังคม เช่น ลดและแยกขยะได้ชัดเจน และกำหนดแนวทางลดขยะภาชนะพลาสติกให้แก่ร้านค้าและตลาดนัดในเขตมหาวิทยาลัยประหยัดพลังงาน รักษาธรรมชาติท้องถิ่นแทนการปลูกไม้โตเร็วหรือไม้ประดับต่างถิ่น เป็นต้น และอยากให้ผู้บริหารทุกตำแหน่งและทุกระดับมีตำแหน่งทางวิชาการและมีผลงานวิชาการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓๐๓. สร้างมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันหลักด้านการเกษตรและอาหารของชาติ: กล้าออกมาแสดงจุดยืน หรือให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการในประเด็นวิกฤตทางสังคม เช่น โรคระบาดพืช/สัตว์ ปัญหาฝุ่น PM 2.5 หรือความมั่นคงทางอาหาร ขับเคลื่อนความยั่งยืน (Sustainability): เป็นต้นแบบในการจัดการองค์กรตามแนวทาง BCG Model, Zero Waste และ Carbon Neutrality เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สังคม

๓๐๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการนำเสนอองค์ความรู้ของ มก สู่สังคม ตอบสนองประเด็นต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างตรงประเด็นและทันท่วงที สร้างองค์กรให้เป็นผู้นำด้านการเกษตรในเวทีสำคัญต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

๓๐๕. ควรเป็นอันดับหนึ่งด้านการเกษตรในประเทศ และ Ranking ที่สูงขึ้นระดับนานาชาติ

๓๐๖. จัดตั้งหน่วยงานส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ทำข่าว ทีมวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ชี้นำสังคม ส่งสาธารณชนไม่ค่อยมีข่าวของวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในสังคม น้อยมาก

๓๐๗. สนับสนุนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม นำความรู้ด้านต่างๆ ไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชน

๓๐๘. ในฐานะมหาวิทยาลัยที่มีจุดแข็งเกี่ยวกับการเกษตร ควรใช้จุดแข็งนี้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และช่วยเหลือสังคมในด้านที่เกี่ยวข้อง

- ๓๐๙. ผู้นำด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ขยายองค์ความรู้สู่ชุมชน
- ๓๑๐. กล้าออกเสียงเชื่อมมหาวิทยาลัยกับสังคม เป็นผู้นำทางความคิด เช่น งานด้าน Sustainability ความเหลื่อมล้ำ
- ๓๑๑. เป็นที่พึ่งหรือชี้แนวทางในการแก้ไขเมื่อสังคมประสบปัญหา
- ๓๑๒. อยากให้มีความโดดเด่นมากกว่าที่ผ่านมา
- ๓๑๓. อธิการบดีควรจะมี Vision การพัฒนาด้านนี้ สอดคล้องกับด้านวิชาการและการเรียนการสอน ไปด้วยกัน

แบบบูรณาการ

- ๓๑๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มองเห็นอนาคตและประสานงานกับคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าได้
- ๓๑๕. น้อยลงมาก จากที่เคยให้ความสำคัญกับเกษตรกร
- ๓๑๖. มีคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓๑๗. เป็นผู้ที่มีวางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง เป็นรับฟังทุกความเห็น/ความคิดที่ต่างกัน
- ๓๑๘. ปลุกฝังให้นิสิตและบุคลากรมีจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมที่ลงไปสัมผัสปัญหาจริงในพื้นที่
- ๓๑๙. ควรใส่ใจการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีให้มากขึ้น เพราะในอนาคต กำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในขั้นต้น สังคมจะดำเนินไปอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณภาพประชากร
- ๓๒๐. Rubric (ยุค AI & Lifelong Learning) ด้านบทบาทมหาวิทยาลัยในการรับผิดชอบต่อสังคมและชี้สังคมวัด Impact ที่ผู้เรียนสร้างต่อโลกจริง ไม่ใช่แค่ผลการเรียนหรือทักษะที่จบออกไป
- ๓๒๑. มี Stance มุมมองของตัวเองโดยปราศจากอคติที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ปรีชาธุรกิจเป็นหลัก มหาวิทยาลัยต้องมีจุดยืนที่แยกออกชัดเจนจากภาคธุรกิจ โดยเรื่องที่ต้องตัดสินใจ ให้ปรึกษาแหล่งความรู้ภายในคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
- ๓๒๒. การสร้างรายได้ ที่ยั่งยืนแก่เกษตรกรและชุมชนเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๓๒๓. ต้องมีความสามารถในการสื่อสารและสร้าง Soft Power ให้กับมหาวิทยาลัยในเวทีโลก แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการเป็นสถาบันหลักที่ชี้นำสังคมด้วยหลักวิชาการที่ทันสมัย มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสากล และสามารถบูรณาการความรู้จากตำแหน่งทางวิชาการที่มีมาสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่สาธารณชน
- ๓๒๔. แต่ละวิทยาเขตให้มีจุดเด่นการพัฒนาโดยอาศัย Area Base โจทย์ท้าทายแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน มหาวิทยาลัยควรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมรอบข้าง เป็นหนึ่งในสมาชิกที่เป็นที่พึ่งพา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปด้วยกัน
- ๓๒๕. ควรเป็นผู้ที่ตระหนักถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันทางปัญญาของสังคม โดยมุ่งขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ งานวิจัย และการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์สังคม มีบทบาทในการชี้นำสังคมบนพื้นฐานของความถูกต้องทางวิชาการ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่ยึดของสังคมในระยะยาว
- ๓๒๖. กรุณาอย่าปล่อยให้กลุ่มที่ต้องการล้มล้างสถาบันอันเป็นเสาหลักของชาติ เข้ามาใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย ทำกิจกรรมใดใดเป็นอันขาด
- ๓๒๗. Thought Leadership: มก. ต้องเป็น "ที่พึ่งของสังคม" ในด้านอาหาร เกษตร และสิ่งแวดล้อม เมื่อมีวิกฤต มหาวิทยาลัยต้องกล้าออกมาให้คำแนะนำที่ถูกต้องแม่นยำตามหลักวิชาการ SDGs Integration: นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) มาเป็นแกนหลักในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย Community Engagement: การลงพื้นที่แก้ปัญหาชุมชนต้องทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ไม่ใช่แค่กิจกรรมชั่วคราว
- ๓๒๘. Top 1 in sustainability and continue improvement
- ๓๒๙. มีทัศนคติที่มุ่งเน้นการให้บริการชุมชนและสังคม (Social Responsibility)

๓๓๐. มีนโยบายและงบประมาณชัดเจนในการบริการสังคม เพื่อให้ระดับปฏิบัติงานสามารถบรรลุความคาดหวังของมหาวิทยาลัยได้

๓๓๑. บริหารงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๓๓๒. ผู้นำทางปัญญาเมื่อเกิดวิกฤตหรือประเด็นทางสังคม

๓๓๓. มหาวิทยาลัยควรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่แก่สังคมมากกว่าการบริจาค ควรให้นิสิต รวมถึงบุคลากร มองปัญหาในสังคมเป็นหนึ่งในเป้าหมาย ว่าจะเอาความรู้ หรือศักยภาพของเราไปช่วยแก้ปัญหาอะไรได้บ้าง

๓๓๔. คนรุ่นใหม่ทันสมัย วิสัยทัศน์ไกล

๓๓๕. เสริมกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคม

๓๓๖. พัฒนาบทบาทของนิสิตหรือส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงระยะยาว

๓๓๗. เป็นผู้นำทางความคิดของสังคม แสดงบทบาทในการเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบาย และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นสำคัญของประเทศ

๓๓๘. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยในไทยและในต่างประเทศ

๓๓๙. ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ

๓๔๐. มหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่เป็น “Knowledge Hub” ที่สามารถแปลงองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ในระดับนโยบายและสังคม โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ เช่น สุขภาพ อาหาร และความยั่งยืน รวมถึงมีบทบาทในการสื่อสารวิทยาศาสตร์ (Science Communication) อย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สังคม และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

๓๔๑. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางปัญญา มีบทบาทในการชี้แนะและเสนอแนะแนวนโยบายสาธารณะ รวมถึงการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยใช้องค์ความรู้และศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการแก้ไขปัญหาสังคม และส่งเสริมความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓๔๒. ควรมีทั้งวิสัยทัศน์เชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้สะท้อนบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะ “ผู้นำทางปัญญา” และ “พลังขับเคลื่อนสังคม” ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓๔๓. ต้องเปิดเวทีให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็น และเข้าถึงการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย นำปัญหาสังคมมาแก้ไข และส่งออกคำตอบให้ประชาคมทั่วไปรับทราบและได้ประโยชน์

๓๔๔. มีความเป็นธรรม ไม่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง

๓๔๕. ให้อยู่ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย

๓๔๖. เป็นแบบอย่างในเรื่องการประหยัดพลังงาน

๓๔๗. เป็นผู้นำในการใช้ความรู้และงานวิจัยแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมความยั่งยืน และชี้แนะสังคมด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง มีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

๓๔๘. การส่งเสริมการบริการวิชาการเพื่อสังคมเป็นการเชื่อมโยงบทบาทของมหาวิทยาลัยกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนโครงการที่ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓๔๙. .ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR): มหาวิทยาลัยควรเป็นที่พึ่งของชุมชนและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคมการชี้แนะทางปัญญา: กล้าที่จะแสดงทัศนะทางวิชาการเพื่อชี้แนะสังคมในภาวะวิกฤตหรือประเด็นที่ซับซ้อน การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs): บูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๓๕๐. เน้นช่วยเหลือเกษตรกร ผู้ประสบภัย ผู้ด้อยโอกาสแต่มีความดี

๓๕๑. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยนมหาวิทยาลัย ไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน

๓๕๒. อยากเห็นว่าที่อธิการบดีนำเสนอวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะนำ มก ให้พัฒนาอย่างไร

๓๕๓. รักมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อย่างแท้จริงและความอุทิศตัวเสียสละเพื่อมหาวิทยาลัยและบุคลากรนิสิตทุกคน

๓๕๔. เกษตรต้องกลับมาเป็นที่อุป ๓ ตอนนี้อยู่ อันดับ ๖

๓๕๕. ควรเป็นผู้ที่ไม่คอร์รัปชั่น

๓๕๖. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งสร้างองค์ความรู้และเป็นสถาบันทางปัญญาที่สามารถชี้นำสังคมบนพื้นฐานของวิชาการและประโยชน์สาธารณะอธิการบดีควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยนำองค์ความรู้ด้านเกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ผู้นำมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิต เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่เพียงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ แต่ยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคมและสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนแก่ประเทศต่อไป

๓๕๗. ควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ ปราศจากมลทินมัวหมอง และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง อันอาจก่อให้เกิดข้อครหาจากประชาคมมหาวิทยาลัย

๓๕๘. มหาวิทยาลัยมีโครงการที่ดี ๆ มากมายซึ่งขอให้คงไว้คะ อีกอันคือ การเป็นผู้นำในการทำวิจัยและบริการที่เป็นระดับนานาชาติ อยากให้สนับสนุนบุคลากรที่ขอได้ทุนระดับนานาชาติต่อเนื่องทุกปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

๓๕๙. ควรเป็นผู้นำที่มีธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ยึดติดกับอำนาจหน้าที่ที่เป็นอยู่ เป็นผู้นำที่มีความเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกระดับ อาทิเช่น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงาน ยาม แม่บ้าน เป็นต้น

๓๖๐. สร้างนิสิตที่ดีให้เป็นกำลังขับเคลื่อนประเทศ

๓๖๑. อธิการบดีควรเป็นคนที่เข็ดหน้าชูตามมหาวิทยาลัยได้

๓๖๒. มหาวิทยาลัยทำได้ดี แต่อาจจะต้องมีพื้นที่สื่อมากขึ้น

๓๖๓. ตัดเรื่องการเมืองออกไป หาจุดยืนของมหาวิทยาลัยให้ชัด

๓๖๔. กล้าที่จะออกมาแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญของสังคมก่อนมหาวิทยาลัยอื่น

๓๖๕. โครงการที่มีส่วนร่วมกับชุมชนมากขึ้น

๓๖๖. ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับชุมชนรอบ มก.

๓๖๗. Social Engagement คือสิ่งที่สำคัญที่แสดงออกในการรับผิดชอบต่อสังคมด้วยองค์ความรู้ของ มก. / สมาคมนิสิตเก่า มก.๗ / ชมรมนิสิตเก่าในภูมิภาค/คณะต่าง ๆ

๓๖๘. เพิ่มอันดับมทาลัยในทุก ๆ ด้าน ไม่ใช่เลือกด้านที่ตนเด่น

๓๖๙. สร้างภาพลักษณ์ระดับชาติและนานาชาติในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีธรรมาภิบาลอย่างเด่นชัด

๓๗๐. Thought Leadership มหาวิทยาลัยต้องเป็นที่พึ่งของสังคมในภาวะวิกฤต กล้าออกมาให้ความเห็นทางวิชาการที่ถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อชี้นำสังคมไปในทิศทางที่ควรจะเป็น

๓๗๑. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
๓๗๒. เป็นผู้กว้างขวางสามารถเพื่อนำสู่สังคมภายนอก
๓๗๓. ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน
๓๗๔. วางนโยบายให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓๗๕. มีคุณธรรม จริยธรรม และโปร่งใส
๓๗๖. ควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่จะขับเคลื่อนให้มีพลังที่จะพัฒนาให้ไปในทิศทางเดียวกัน
๓๗๗. เป็นคนที่มีใจรักคนเยอะ สามารถติดต่อกับมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนได้
๓๗๘. ควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลขับเคลื่อนบทบาทของ มก.ให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ
๓๗๙. ต้องพัฒนาศูนย์ สถานี ที่กระจายทั่วประเทศให้เป็นหน้าต่างของ มก. ที่เปิดออกสู่ภายนอก ต้องทำให้ชุมชนโดยรอบรู้สึกภาคภูมิใจ ในการมีอยู่ของศูนย์ สถานี การใช้ศักยภาพศูนย์ฯ สถานี ให้เป็นแหล่งดูดซับ CO2 เป็นพื้นที่สาธิตการเกษตร ที่เป็นมิตรต่อโลก อาจารย์ นักวิจัย ต้องแสดงบทบาทในกาสรเป็นผู้ผู้นำสังคมให้มากกว่านี้
๓๘๐. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาในระดับชาติ: ใช้ความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยออกมาชี้แนะและเสนอทางออกในประเด็นสำคัญ เช่น ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ความมั่นคงทางอาหาร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือปัญหาเศรษฐกิจฐานราก การขับเคลื่อนความยั่งยืน (SDGs): นำมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Green University ที่เป็นต้นแบบด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม พลังงานสะอาด และขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste) บริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน: ถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและผู้ประกอบการรายย่อย
๓๘๑. มีวิสัยทัศน์และนำสังคมให้ร่วมกัน เช่น ความยั่งยืน การร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิต เป็นต้น
๓๘๒. อยากให้ออกคำสั่งที่เห็นผลทันที ไม่คลุมเครือ ไม่ปล่อยให้บุคลากรคิดกันเอาเอง เหมือนประกาศต่าง ๆ ที่เคยทำ เช่น มาตรการ WFH
๓๘๓. ยึดมั่นในจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริหารมหาวิทยาลัย
๓๘๔. อธิการบดีต้องทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งในด้านบวก (จุดเด่น) และด้านที่ต้องได้รับการพัฒนา (สร้างโอกาสเพิ่ม) ตาม ข้อมูลที่มีในทุกมิติ และเป็นปัจจุบัน เพื่อวางแผน หรือใช้ในการชี้แนะสังคม อย่างมีขอบเขตที่พึงทำได้จริง (รับผิดชอบ)
๓๘๕. เปลี่ยนงานวิจัยซับซ้อนให้เป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย
๓๘๖. ปลุกฝังให้นิสิตและบุคลากรมีจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมที่ลงไปสัมผัสปัญหาจริงในพื้นที่
๓๘๗. ควรจะมีการออกความคิดเห็นได้มากกว่านี้
๓๘๘. ปรับปรุงระบบรถเมล์
๓๘๙. ชี้นำสังคม โดยอ้างเรื่องชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๓๙๐. มุ่งเน้นด้านการเกษตร ผสานกับดิจิทัล และชูเป็นนโยบายหลักให้สังคมนี้ถึงเรื่องนี้แล้วต้องนึกถึงมหาวิทยาลัย
๓๙๑. สนับสนุนหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการบริการวิชาการ เช่น สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ให้เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมสู่ชุมชน
๓๙๒. นโยบายสาธารณะมีบทบาทเชิงรุกในการเสนอแนะนโยบายต่อภาครัฐ

๓๙๓. ควรส่งเสริมบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเป็นผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาประเทศ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน

๓๙๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้บุคคลทั่วไป ผ่านกิจกรรม โครงการ โดยผ่านความร่วมมือจากทั้งภาครัฐหรือหาแนวร่วมภาคเอกชนในการส่งเสริม สร้างสรรค์ การให้ความช่วยเหลือแก่สังคม ชุมชน ให้มีการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓๙๕. ความเท่าเทียมและธรรมาภิบาล พัฒนาพื้นที่ว่างหรืออาคารสถานที่ของวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓๙๖. ทิศทางและเป้าหมายควรชัดเจน วัดผลได้ แสดงจุดยืนที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของตนได้

๓๙๗. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อน SDGs สร้างผลกระทบเชิงสังคม (Social Impact) และเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) รวมถึงเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านเกษตร นวัตกรรม และความยั่งยืนของประเทศ

๓๙๘. สนับสนุนการจัดการขยะพลังงานและสิ่งแวดลอมอย่างเป็นระเบียบเพื่อเป็น ตัวอย่างให้ชุมชนรอบข้างและสังคมวงกว้าง

๓๙๙. เป็นตัวอย่างด้านธรรมาภิบาลให้แก่องค์กรอื่น ๆ ในสังคม

๔๐๐. กล้าเป็นผู้นำสังคม กล้าชี้สิ่งที่ควรทำ สิ่งที่ไม่ควรทำ และกล้าเสนอข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

๔๐๑. สานต่อและยกระดับศาสตร์แห่งแผ่นดิน

๔๐๒. ความเท่าเทียม

๔๐๓. ต้องชี้นำเรื่องการเกษตร เทคโนโลยี บริบทสังคม และสุขภาพ ในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นเชิงประจักษ์ และนำไปแชร์กันในวงกว้าง

๔๐๔. ควรมีหน่วยงานกลางที่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับการเกษตรที่เป็นประเด็นสำคัญ ๆ ในประเทศ และในโลก ออกมาให้ข้อมูลทางวิชาการที่เข้าใจง่าย และทันเหตุการณ์ โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอง ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาเป็นผู้ให้ความรู้ตามช่องทางสื่อที่สำคัญ ๆ

๔๐๕. สร้างมหาวิทยาลัยให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือสังคมและประเทศได้

๔๐๖. เป็นต้นแบบด้านการประหยัดพลังงานรณรงค์อย่างจริงจัง

๔๐๗. มีวิสัยทัศน์ในการร่วมมือการทำงานทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย

๔๐๘. สนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่าเป็นรูปธรรม

๔๐๙. เป็นผู้นำในการสร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย และรักในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔๑๐. มีทัศนวิสัยที่กว้างไกลเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับสังคมได้เป็นอย่างดี

๔๑๑. มีโครงการรับผิดชอบและยกระดับสังคมด้านต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

๔๑๒. มีเป้าเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นตัวเลือกในระดับแนวหน้า

๔๑๓. เป็นที่ยอมรับ ในระดับประเทศและระดับโลก

๔๑๔. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามแนวทางความยั่งยืน (Sustainability) และหลัก ESG อย่างเป็นรูปธรรมพัฒนา Green & Sustainable Campus เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสังคมใช้องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยในการแก้ไขปัญหาสังคม ชุมชน และประเทศ มีบทบาทเชิงรุกในการชี้นำสังคมในประเด็นสำคัญ เช่น สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางอาหาร และนวัตกรรมเพื่อสังคม

๔๑๕. ร่วมแก้ปัญหาประเทศ ทำงานร่วมกับชุมชน เป็นเสียงวิชาการในสังคม ขับเคลื่อนนโยบาย

๔๑๖. ให้เป็นหน่วยงานที่พึ่งได้ของสังคมมากขึ้น

๔๑๗. มีส่วนร่วมในการสนับสนุนความถูกต้องชอบธรรมในสังคม

๔๑๘. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และมีบทบาทเชิงรุกในการชี้นำสังคมอย่างสร้างสรรค์

๔๑๙. ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ

๔๒๐. โครงการร่วมกับชุมชนหรือเกษตรกรในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรืองานวิจัย

๔๒๑. บทบาทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในภาคการรับผิดชอบต่อสังคมที่เด่นชัด และเป็นที่ยอมรับได้แก่ด้านอะไรบ้าง

๔๒๒. เป็นคลังสมองของรัฐบาลและสังคมในการเสนอทางออกวิกฤตการณ์ด้านเกษตร อาหาร และสิ่งแวดล้อม.

๔๒๓. ปัจจุบันงานวิจัยไม่เข้าสู่ Policy อาจเพิ่มแนวทาง ตั้ง KU Policy & Strategy Think Tank เพื่อเพิ่มบทบาทชี้นำเชิงนโยบาย มก. มีทุกอย่างที่ต้องการโดยเฉพาะด้านเกษตร, อาหาร, ป่าไม้, สัตว์, ทะเล, สิ่งแวดล้อม ด้านนี้ทั้งในไทยและระดับโลก แต่ควรเพิ่มระบบ Documentation ที่ดี, ความกล้าชี้นำ, และการสื่อสารออกไปอย่างเป็นระบบ

๔๒๔. หล่อหลอมคนเก่ง คนดีมีคุณธรรม รักและพัฒนาชาติ

๔๒๕. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีความเข้าใจบทบาทของมหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งสร้างองค์ความรู้และเป็นสถาบันทางปัญญาที่สามารถชี้นำสังคมบนพื้นฐานของวิชาการและประโยชน์สาธารณะอธิการบดีควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยนำองค์ความรู้ด้านเกษตร อาหาร สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายนานาชาติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ผู้นำมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิตเพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่เพียงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ แต่ยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคมและสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนแก่ประเทศต่อไป

๔๒๖. มุ่งเน้นการนำองค์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาของประเทศและชุมชน

๔๒๗. มีบทบาททางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพิ่มมากขึ้น

๔๒๘. การชี้นำสังคมต้องอยู่บนพื้นฐาน ข้อมูลที่แม่นยำ หากใช้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนอาจนำไปสู่การบั่นทอนความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จาก ผู้ใช้บริการทางการศึกษา หรือ อารยะบุคคลภายนอก

๔๒๙. ส่งเสริมการพัฒนาบริการวิชาการโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๔๓๐. เมื่อสังคมเกิดวิกฤตหรือสับสน มหาวิทยาลัยมีบทบาทนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องการตามหลักวิชาการ เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งของเกษตรกร และชุมชน เช่น สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือเกษตรกร ชุมชน ด้วยผลิตภัณฑ์จากงานวิจัย หรือ กิจกรรมบริการวิชาการ อย่างทันที่

๔๓๑. สานต่อและยกระดับศาสตร์แห่งแผ่นดิน

๔๓๒. ใช้ฐานข้อมูลวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระดับประเทศ

๔๓๓. ควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมความยั่งยืนและจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิตเพื่อให้มหาวิทยาลัยไม่เพียงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำควรสนับสนุนการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมความยั่งยืนและจิตสาธารณะให้แก่บุคลากรและนิสิตเพื่อให้มหาวิทยาลัยไม่เพียงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำแต่ยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคมและสร้างการพัฒนาที่สมดุล

๔๓๔. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เสาคหลักด้านการเกษตรของประเทศ ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายของประเทศ และภูมิภาค หรืออาจไปถึงระดับโลก ให้มากขึ้น โดยใช้เครือข่ายของผู้บริหารให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด หรือแม้แต่เครือข่ายเกษตรกรที่มีอยู่เดิม ต้องหาช่องทางการสนับสนุนให้เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการบูรณาการกับศาสตร์อื่นๆ เช่น การตลาด บริหารธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ (AIoT) และวิ่งเข้าหาทุนมุ่งเป้าระดับประเทศให้ได้ สนับสนุนให้ผลงานวิจัย มี Impact ต่อสังคมและเศรษฐกิจ ให้มากขึ้น งานวิจัยที่ดีไม่ใช่แค่ Q1 แต่ต้องหา ลูกค้า ที่เหมาะสมที่จะนำงานวิจัยไปสร้างผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ อย่างชัดเจน (หน้าที่หลักของ สนส.) ควรกำหนดตัวชี้วัดระดับ Leading และ Lagging ให้ขับเคลื่อนส่วนนี้ได้มากขึ้น

๔๓๕. เกษตรศาสตร์ควรเน้นบทบาทเชิงรุกในการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการต่อประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

๔๓๖. มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีบทบาทเชิงรุกต่อสังคม เป็นแหล่งองค์ความรู้ และผู้นำทางปัญญา สามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนและการวิจัยไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางและนโยบายสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔๓๗. ควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมโดยนำควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมโดยนำองค์ความรู้ด้านเกษตรอาหารสิ่งแวดล้อมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปสนับสนุนการพัฒนาประเทศและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

๔๓๘. มีประสบการณ์ในการให้ความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อส่วนร่วมผ่านช่องทางต่างๆ โดยการอนุญาตจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแก้วิกฤตของสังคม

๔๓๙. เป็นแบบอย่างด้านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ

๔๔๐. ต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัยติดตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศในการมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น ดึงเอกชนหรือองค์กรต่าง ๆ เข้ามาจับมือทำร่วมกับมหาวิทยาลัย พร้อมไปกับการทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานที่รับผิดชอบสังคมที่จะสามารถแสดงหนทางในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนพร้อมไปกับการยกระดับของคุณภาพของชีวิต และไม่ละเลยของทรัพยากรสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ให้ยั่งยืน และช่วยชี้นำสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้นโดยที่มหาวิทยาลัยเข้าไปมีบทบาทอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

๔๔๑. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีบทบาทชี้นำสังคมให้มากและชัดเจนกว่านี้โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นความเชี่ยวชาญของเกษตรศาสตร์ คือ ด้านการเกษตรและที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

๔๔๒. เข้าใจบริบทของเกษตรศาสตร์ และโลกยุคใหม่ เน้นประโยชน์ส่วนรวมและความยั่งยืน การดำเนินภารกิจเพื่อตอบโจทย์สังคม

๔๔๓. เป้าหมาย: ให้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นกระบอกเสียงและผู้นำด้านสุขภาพสาธารณะ อธิการบดีควรมีบทบาทนำในการใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อชี้นำสังคมในภาวะวิกฤต เช่น การจัดการปัญหาฝุ่น PM 2.5 ความปลอดภัยทางอาหาร, หรือโรคอุบัติใหม่ มหาวิทยาลัยควรเป็นที่พึ่งของชุมชนในการให้ข้อมูลทางสาธารณสุขที่ถูกต้อง แม่นยำ และเป็นกลางตามหลักวิชาการ

๔๔๔. พัฒนาโครงสร้างและ facilities การการบริหารจัดการการนำความรู้จากวิจัย นวัตกรรมมา commercialize เปลี่ยนเป็นนโยบายสาธารณะ เปลี่ยนเป็นการพัฒนาชุมชนที่สร้าง impact ที่แท้จริง เพราะไม่ใช่นักวิจัยทุกคนจะมี skill เหล่านั้น

๔๔๕. ความมีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ในการดำเนินการบริการสังคม โดยนำเอาองค์ความรู้จากประสบการณ์งานวิจัย และบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาใช้ในการบริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

๔๔๖. Fact-Checking Hub: พัฒนาหน่วยงานที่สื่อสารความรู้ทางวิชาการให้เข้าใจง่าย (Science Communication) เพื่อตอบโต้ข้อมูลที่ผิดลวงละเมิดสังคม โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยด้านอาหาร, โรคระบาดในพืชและสัตว์, และปัญหาสิ่งแวดล้อม Crisis Management Expert: เมื่อเกิดวิกฤตระดับชาติ (เช่น อุทกภัย, ภัยแล้ง, หรือปัญหาฝุ่น PM ๒.๕) มหาวิทยาลัยต้องเป็นหน่วยงานแรกๆ ที่เสนอทางออกเชิงเทคนิคและแนวทางการปฏิบัติที่ใช้ได้จริงต้องเป็นโมเดลของโลก: KU for Net Zero: ไม่ใช่แค่การรณรงค์ แต่คือการทำให้มหาวิทยาลัยเป็นพื้นที่ต้นแบบของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero Campus) เพื่อให้ชุมชนและภาคเอกชนมาศึกษาดูงาน Biodiversity & Food Security: ชี้แจงและชี้นำสังคมในเรื่องการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงทางอาหารอย่างยั่งยืน เพื่อรับมือกับวิกฤตอาหารโลก

๔๔๗. Social Driver for All Regions" The University of the Province: วางบทบาทให้แต่ละวิทยาเขตเป็น "สมอง" ของจังหวัดนั้น ๆ โดยมีมหาวิทยาลัยแม่สนับสนุนทรัพยากรผู้เชี่ยวชาญและงบประมาณเพื่อสร้าง Impact ในระดับพื้นที่ Policy Advocacy: อธิการบดีต้องนำผลลัพธ์ความสำเร็จจากวิทยาเขตย่อยไปขับเคลื่อนเป็นนโยบายระดับประเทศ เช่น กระทรวง อว. เพื่อสร้างชื่อเสียงให้วิทยาเขตนั้นโดยตรง

๗. ด้านการแสวงหารายได้

๑. พัฒนาพื้นที่ว่างหรืออาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัย และวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ที่สุด (๖)
๒. การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยและการพัฒนา (๕)
๓. ขยายช่องทางจัดจำหน่ายสู่ตลาดโมเดิร์นเทรดและออนไลน์ (๕)
๔. สร้างกองทุนสะสมที่เข้มแข็งผ่านการบริจาคและการลงทุนที่โปร่งใส (๓)
๕. ลดขั้นตอนการบริหารจัดการปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่ายและรับรายได้ให้มีความยืดหยุ่นเหมือนภาคธุรกิจมากขึ้นภายใต้หลักธรรมาภิบาล (๒)
๖. สร้างกลไกที่ดึงดูดศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจกลับมาลงทุนหรือร่วมทำโปรเจกต์เชิงพาณิชย์กับมหาวิทยาลัย (๒)
๗. เป็นผู้ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ในสถานการณ์เศรษฐกิจผันผวน ไม่ใช่แค่การหารายได้เป็นเรื่องสำคัญแต่การลดต้นทุนเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่า (๒)
๘. มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (๒)
๙. บริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม
๑๐. บริหารจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีมูลค่า
๑๑. ใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ เช่น พื้นที่ งานวิจัย หรือองค์ความรู้
๑๒. มีการบริหารทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๑๓. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย
๑๔. พัฒนาการบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๑๕. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการบริหารจัดการและแสวงหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรอบรมหรือบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ควรดำเนินการควบคู่กับการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
๑๖. ควรเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการแสวงหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยไม่กระทบต่อพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาแหล่งรายได้ใหม่จากงานวิจัย นวัตกรรม และความร่วมมือกับภาคเอกชน ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าสูงสุด ภายใต้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
๑๗. ควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างคุ้มค่า และมีประโยชน์ต่อการหารายได้ ไม่ปล่อยให้ปละละเลย
๑๘. บริหารทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีแนวทางการหารายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่
๑๙. การบริหารอสังหาริมทรัพย์และพื้นที่ (Real Estate Optimization) Mixed-use Development: เปลี่ยนที่ดินว่างเปล่าหรืออาคารเก่าให้เป็นพื้นที่เชิงพาณิชย์ เช่น Co-working Space ศูนย์การค้าขนาดเล็ก หรือที่พักอาศัยสำหรับคนวัยทำงานรอบมหาวิทยาลัย Specialized Hubs: ให้เช่าพื้นที่ห้องแล็บหรือเครื่องมือราคาแพงแก่บริษัทเอกชน (R&D Outsourcing) เพื่อเข้ามาใช้บริการวิจัยในช่วงเวลาที่ไม่มีการเรียนการสอน
๒๐. ควรมีวิสัยทัศน์ในการแสวงหารายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ให้ความสำคัญกับกลุ่มหนึ่ง แต่ไม่ให้ความสำคัญกับอีกกลุ่มหนึ่ง ตลอดจนมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้

๒๑. การวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีรายได้อย่างยั่งยืน

๒๒. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและลดรายจ่าย ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต

๒๓. อาศัยความท้าทายด้าน Area Base เพื่อลดต้นทุนจากทรัพยากรที่มีอยู่แล้วและเพิ่มรายได้จากการพัฒนาตามความต้องการของแต่ละพื้นที่

๒๔. ใช้มืออาชีพ ที่ปรึกษา ร่วมกับคณาจารย์ผู้มีความรู้ตรงสายเพื่อแสวงหารายได้ควบคู่กับการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ อยู่บนเงื่อนไขไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่การเมือง ไม่เจรจาต่อรองเพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทำอย่างตรงไปตรงมา

๒๕. เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์บริหารองค์กรและมีผลงานในการหารายได้ รวมถึงจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อการหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒๖. ควรรวบรวมร้านค้าต่าง ๆ ที่มีความซ้ำซ้อนกันแล้วพัฒนาใหม่ให้ทันสมัยและโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานหรือคนภายนอกได้รับรู้ นอกจากนี้ควรปรับปรุง KU HOME ให้เป็นโรงแรมที่ดี มีบริการต่าง ๆ ครบครันเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกมาพักได้ โดยดูตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น ม.ขอนแก่น ไม่เพียงเท่านั้น ควรปรับปรุงนโยบายของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย ที่พยายามให้ทำหนังสือตำราแบบ E-book ทั้ง ๆ ที่ความต้องการของนิสิตคือต้องการเล่มหนังสือตำรา อีกทั้งพัฒนาสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย และศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย ให้มีความทันสมัย มีคุณภาพเท่ากับศูนย์หนังสือจุฬาฯ ม.ธรรมศาสตร์ ม.นเรศวร

๒๗. เพิ่มการลงทุนในการปรับโฉมวิทยาเขตเพื่อรองรับการลดลงของนิสิตในอนาคตอันใกล้ มหาวิทยาลัยอาจจะต้องปรับบทบาทให้หลากหลายมิติมากขึ้นเพื่อหารายได้ เช่น เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเรียนรู้ เป็นแหล่งสนับสนุนการวิจัยและผลิตนวัตกรรม เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐาน เป็นต้น

๒๘. ควรส่งเสริมการสร้างรายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม การถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นหรือการอบรมวิชาชีพที่ตอบโจทย์สังคมและตลาดแรงงาน ที่ทันยุคทันสมัย นอกจากนี้ควรบริหารจัดการทรัพย์สินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินและสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว

๒๙. ควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาศูนย์สัตว์ทดลองให้เป็น หน่วยบริการเชิงพาณิชย์ ที่สร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการทดสอบความปลอดภัยและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์แก่บริษัทเอกชน เครื่องสำอาง และอุตสาหกรรมชีววิทยา การผลิตและจำหน่ายสัตว์ทดลองมาตรฐานแก่สถาบันการศึกษาและวิจัยอื่น ตลอดจนการให้บริการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาด้านการจัดการสัตว์ทดลองแก่หน่วยงานภายนอก โดยรายได้ที่ได้รับควรนำกลับมาพัฒนาศูนย์และสนับสนุนทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยต่อไป

๓๐. ให้ความสำคัญและสนับสนุนแต่ละหน่วยงาน/บุคคล ให้เสนอผลงาน/แนวคิด นวัตกรรม เพื่อเสนอต่อภายนอก นำจุดแข็งเผยแพร่ให้สังคมรับทราบ ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์

๓๑. การมีอุทยานการแพทย์อาจมีการลงทุนสูง แต่มีหลาย ๆ จุดที่สร้างรายได้นอกจากโรงพยาบาล ควรหาผู้บริหารที่เข้าใจ Social Enterprise

๓๒. เป็นผู้มีแนวคิดการแสวงหารายได้ให้มหาวิทยาลัยที่เป็นรูปธรรม

๓๓. ควรเป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และนานาชาติในการแสวงหารายได้

๓๔. หารายได้ระดับ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ต่อปี

๓๕. จัดโครงการในระดับมหาวิทยาลัยจากความร่วมมือของคณะต่าง ๆ

๓๖. แสวงหารายได้เพื่อสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย

๓๗. มีความรู้และทีมงานที่พร้อมส่งเสริมมหาลัยเกษตรศาสตร์ที่จะมีรายได้เพื่อดูแลบุคลากรสิ่งแวดล้อมและนิสิต

๓๘. ต้องการผู้นำรุ่นใหม่ที่มีเจตจำนงมาเปลี่ยนมหาวิทยาลัย ไม่ใช่อธิการบดีรักษาการปัจจุบัน

๓๙. เน้นที่คุณภาพการศึกษา เพราะต้นทุนการจ้างผู้สอนมีแล้ว ควรต่อยอดจากคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างรายได้อื่น ๆ

๔๐. ผลักดันการต่อยอดผลการวิจัยสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ สร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมโครงการและกิจกรรมที่สามารถสร้างรายได้

๔๑. ควรมีแนวทางในการสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้น การต่อยอดผลงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว

๔๒. ส่งเสริมการสร้างรายได้จากงานวิจัยนวัตกรรมบริการวิชาการและความร่วมมือกับภาคเอกชนรวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๔๓. ควรส่งเสริมการสร้างรายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ และความร่วมมือกับภาคเอกชน รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๔๔. บริหารจัดการที่ดินของมหาวิทยาลัยในทำเลศักยภาพ ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อทำโครงการ หรือศูนย์นวัตกรรมตลาดสินค้า ที่สร้างรายได้ระยะยาวในรูปแบบค่าเช่าหรือสัมปทาน

๔๕. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็น ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยภาวะเชิงยุทธศาสตร์ และมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่งบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง และมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางการเงินมากขึ้น แม้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ แต่ควรมีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย สามารถวางนโยบายและกลไกในการสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและศักยภาพของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ ผู้นำมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และนำรายได้ที่เกิดขึ้นกลับมาสนับสนุนการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานิสิต และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ และสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

๔๖. มีความสามารถในการต่อรองและแสวงหารายได้ให้มหาวิทยาลัย

๔๗. สามารถหารายได้ได้เพียงพอกับกิจกรรมมหาวิทยาลัย

๔๘. หารายได้จากจุดแข็งของที่ตั้งที่มีรถไฟฟ้ามอเตอร์เวย์ และสร้างรายได้จากพื้นที่

๔๙. มีแนวทางในการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

๕๐. สร้างและกระจายแหล่งรายได้ที่ไม่พึ่งพางบประมาณรัฐเพียงอย่างเดียว ผ่าน technology transfer, spin-off, research partnership, contract research และการขยายหลักสูตรนานาชาติและ continuing education โดยออกแบบนโยบายให้เปิดโอกาสสำหรับทุกคณะอย่างเหมาะสม ทั้งสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ที่มีรูปแบบการสร้างรายได้ต่างกัน ดำเนินการอย่างโปร่งใสและไม่กระทบพันธกิจหลักทางวิชาการ

๕๑. การบริหารสินทรัพย์อย่างมืออาชีพ: แสวงหารายได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใส โดยรายได้ที่กลับเข้ามาต้องถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาและสวัสดิการบุคลากรเป็นอันดับแรก Ed-Enterprise: ส่งเสริมการสร้างรายได้ผ่านนวัตกรรมและ Startup ของมหาวิทยาลัย โดยให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน

๕๒. อธิการบดีควรมีวิสัยทัศน์ด้านการเงินที่ชัดเจน สามารถสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนจากงานวิชาการ งานวิจัย บริการวิชาชีพ ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์อนาคตมากกว่าการพึ่งพางบประมาณเดิมหรือการใช้จ่ายที่ไม่ก่อผลเชิงยุทธศาสตร์ ควรเป็นผู้บริหารที่ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า รอบคอบ และมุ่งลงทุนในสิ่งที่สร้างผลตอบแทนระยะยาวให้มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการต่อยอดศักยภาพของแต่ละวิทยาเขตให้เชื่อมโยงกับบริบทพื้นที่ เช่น EEC อุตสาหกรรมอาหาร เกษตรสมัยใหม่ ประมง และสุขภาพสัตว์

๕๓. การบริหาร "Asset Optimization & Philanthropy "Intellectual Property & Startup: สร้างรายได้จากค่าธรรมเนียมสิทธิ (Licensing) และการถือหุ้นในบริษัท Spin-off ที่เกิดจากนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย Fundraising: พัฒนาระบบการระดมทุนจากศิษย์เก่าและภาคเอกชน (Endowment Fund) อย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นทุนการศึกษาและทุนวิจัย

๕๔. Asset Monetization: บริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (เช่น ที่ดิน, งานวิจัย) ให้เกิดมูลค่าสูงสุดโดยไม่ทิ้งเป้าหมายทางวิชาการ Endowment Fund: พัฒนาระบบระดมทุนจากศิษย์เก่าและภาคเอกชนที่ยั่งยืน Partnership with Industry: สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในลักษณะการร่วมทุนหรือการทำโครงการวิจัยเชิงลึกที่มีรายได้ตอบแทน

๕๕. Asset Management: บริหารจัดการทรัพย์สินและที่ดินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงพาณิชย์โดยไม่เสียจิตวิญญาณทางการศึกษา Endowment Fund: การระดมทุนจากศิษย์เก่าและภาคเอกชนอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างกองทุนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Professional Services: การรับจ้างวิจัย ที่ปรึกษา และการทดสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างรายได้เข้าสู่คณะและมหาวิทยาลัย

๕๖. Asset Monetization: บริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (เช่น ที่ดิน, งานวิจัย, ตราสินค้า) ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงธุรกิจ University Holding Company: สนับสนุนการจัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งเพื่อลงทุนในธุรกิจนวัตกรรมหรือ Startup ที่เกิดจากบุคลากรและนิสิต Fundraising Expertise: มีความสามารถในการระดมทุนจากศิษย์เก่าและภาคเอกชน เพื่อสร้างกองทุนเพื่อการพัฒนา (Endowment Fund) ที่เข้มแข็ง

๕๗. จัดตั้ง endowment fund เพื่อสนับสนุนทุนบัณฑิตศึกษา ขยายความร่วมมือกับภาคเอกชนแบบเชิงรุก พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น / professional training เพื่อสร้างรายได้เสริม สนับสนุนการจดสิทธิบัตรและ spin-off companies โดยมีระบบแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

๕๘. สามารถสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างสุจริต ไม่คดโกง

๕๙. สร้างงานวิจัยร่วมกับเอกชน Start up/ spin-off

๖๐. ใช้การวิจัยและนวัตกรรม มาพัฒนาเป็นแหล่งรายได้หลัก เช่น การ licence การหาแหล่งลงทุนจาก Venture Capital การ Spin-in/Spin-off การขายผลิตภัณฑ์ การขายนวัตกรรมส่งออกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รายได้จากค่าเล่าเรียน และค่าพื้นที่ต่างๆ เป็นเรื่องรอง

๖๑. ควรเพิ่มรายได้จากงานวิจัยเชิงพาณิชย์ การให้บริการวิชาการ และการสร้าง spin-off/startup จากผลงานวิจัย รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

๖๒. พัฒนา spin-off company จากงานวิจัยสนับสนุน licensing technology พัฒนา continuing education program สำหรับภาคอุตสาหกรรมสร้าง platform ความร่วมมือกับเอกชน (PPP model)

๖๓. ควรพัฒนาแหล่งรายได้ที่หลากหลาย โดยเน้นการสร้างมูลค่าจากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ การจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยควรถูกพัฒนาเป็นกลไกหลักในการสร้างรายได้ (strategic revenue engine) โดยเชื่อมโยงกับจุดแข็งของมหาวิทยาลัยด้านเกษตร อาหาร และสุขภาพ เช่น functional food และ preventive health พร้อมทั้งส่งเสริมการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ (commercialization) ผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชน การจัดตั้ง spin-off และการพัฒนา ecosystem ที่เชื่อมงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์จริงอย่างครบวงจร

๖๔. มหาวิทยาลัยมีที่ดินจำนวนมากทั่วประเทศรวมถึงในบางเขน แต่ยังไม่ได้ Maximize Value จากทรัพย์สินเหล่านี้อย่างเต็มที่ พัฒนาแหล่งรายได้ใหม่ (New revenue streams) เช่น Continuing Education Professional Training Online Programs Research Commercialization ส่งเสริม University-Industry Partnership บริหารทรัพย์สินและพื้นที่ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพสร้าง Endowment Fund และ Philanthropic Network

๖๕. ทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างรายได้จากองค์ความรู้ เช่น สร้าง "ระบบขายงานวิจัย"มหาวิทยาลัย ต้อง "เป็น Partner ธุรกิจ" ไม่ใช่แค่ "สถาบันการศึกษา" เปลี่ยน "ที่ดิน/ทรัพย์สิน ให้เป็นรายได้" เช่น ฟาร์ม : Smart Farm / Agri Tourism, พื้นที่ : Innovation Park, อาคาร : Co-working / Event ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยใช้ "อสังหาฯ" เป็นรายได้หลัก มหาวิทยาลัย มีสิทธิบัตรน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานวิจัย และที่มักได้แต่ไม่ได้สร้างรายได้จริง - licensing income ยังแทบเป็นศูนย์ มหาวิทยาลัย มีหลักสูตรสำหรับผู้บริหารบ้างแต่ยังไม่ได้รับการ position ให้เป็น premium brand ระดับ ASEAN ที่ผู้บริหาร agrifood-environment ทั่วภูมิภาคต้องมาเรียน ศิษย์เก่า มหาวิทยาลัย บริจาคเป็นครั้งคราว แต่ไม่มี structured endowment fund ที่ invest และ grow เหมือน Harvard หรือ MIT

๖๖. Diversify รายได้ ลดการพึ่งพางบประมาณรัฐ เช่น งานวิจัยร่วมเอกชน (contract research) หลักสูตร non-degree / upskill / executive education หรือ commercialization (IP, startup, spin-off) พัฒนาทรัพย์สินและพื้นที่ของมหาวิทยาลัย ให้เกิดรายได้ (smart campus, agri-business)สร้าง endowment fund / alumni engagement ใช้ data และ branding ยกกระดับภาพลักษณ์ KU สู่ international market

๖๗. ควรขับเคลื่อนการแสวงหารายได้เชิงรุกและหลากหลาย โดยพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและออนไลน์ที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน สร้างรายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (เช่น การให้สิทธิใช้ผลงาน/สตาร์ทอัพ) ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินและองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และมีจุดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นวัตถุดิบราคาถูกให้ร้านอาหาร เพื่อลดค่าครองชีพของนิสิตทางอ้อม

๖๘. สร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้ มหาวิทยาลัย เน้นการทำงานเชิงรุก พัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์โลกอนาคต ปลุกพลังที่หลับใหลในตัวคณาจารย์และบุคลากรของ มหาวิทยาลัย ให้ลุกโชนขึ้นมาอีกครั้ง ถ้าพร้อมตรงส่วนนี้ก็จะนำไปสู่การต่อยอดเพื่อสร้างรายได้ให้กับองค์กรได้

๖๙. พิจารณาลงทุนงบประมาณในโครงการที่จะสร้างผลงานหรือผลผลิต ที่จะดึงดูดให้นักเรียนเลือก มก. ให้เต็มจำนวน นี่เป็นหนทางที่จะทำให้ มก. มีรายได้อย่างสม่ำเสมอและมั่นคง นอกเหนือจากนั้น ต้องรู้จักนำทรัพยากรที่มีในมหาวิทยาลัย มาสร้างรายได้ให้มากกว่านี้ ทั้งพื้นที่ ครุภัณฑ์ และองค์ความรู้

๗๐. มีแนวทางในสร้างรายได้ใหม่ ๆ และบริหารจัดการ Asset ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

๗๑. มีความสามารถในการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน เช่น การร่วมมือกับภาคเอกชน และนำงานวิจัยไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ พร้อมทั้งบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและไม่กระทบต่อคุณภาพการศึกษา

๗๒. ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความเข้มแข็งในหน้าที่และบทบาทของแต่ละส่วนงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสและพัฒนาที่จะทำให้นำไปสู่ช่องทางการสร้างรายได้ที่เหมาะสม พัฒนาและปรับปรุงสิ่งที่สร้างรายได้หลัก/ประจำให้ดียิ่งขึ้น และกระตุ้น และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ด้วยนวัตกรรมต่าง ๆ ให้เกิดมากขึ้นต่อไป

๗๓. ควรสร้างรายได้ที่หลากหลายและยั่งยืน ผ่านหลักสูตรระยะสั้น บริการวิชาการ และการต่อยอดงานวิจัย สู่นวัตกรรมและธุรกิจ

๗๔. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยภาวะเชิงยุทธศาสตร์ และมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่งบประมาณภาครัฐมีแนวโน้มลดลงควรมีความเข้าใจในการบริหารงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย สามารถกำหนดนโยบายและกลไกในการสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อาทิ การต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ ควรยึดหลักความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการรายได้ และนำทรัพยากรที่ได้กลับมาสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานิสิต และบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน

๗๕. จะสร้างรายได้เพิ่มขึ้นอย่างไร เน้นไปในทิศทางใดบ้าง (หลักสูตรนานาชาติ / งานวิจัย / Partnership เอกชน)

๗๖. อยากให้มีโครงการหรือกิจกรรมสร้างรายได้ เพื่อนำมาพัฒนามหาวิทยาลัย

๗๗. สร้างรายได้จากความร่วมมือกับภาคเอกชน งานวิจัย และหลักสูตรระยะสั้น

๗๘. ส่งเสริมการสร้างรายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรม (Research Commercialization) โดยช่วยแสวงหาแหล่งทุนภายนอกให้บุคลากรมากมาย พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น / หลักสูตรพิเศษ / Lifelong Learning Programs เพื่อตอบสนองตลาด โดยบุคคลากรเลือกเวลาทำงานได้ เช่น ในเวลาราชการ หรือ นอกเวลาราชการตามตลาดต้องการ สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อร่วมลงทุน (Public-Private Partnership) บริหารทรัพย์สินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนมากและผู้รับบริการ ส่งเสริมการระดมสมอง ระดมทุน และเครือข่ายศิษย์เก่า (Alumni Engagement)

๗๙. เน้นนิสิตก่อน (สร้างรายได้ตรงนี้ให้เข้มแข็ง) แล้วสร้างแพลตฟอร์มการศึกษาดี ๆ ให้ นิสิต เดี่ยวงานวิจัยดี ๆ ที่ใช้ได้ที่ขายได้ออกมาเอง

๘๐. มุ่งงานวิจัยที่มีศักยภาพมาต่อยอดทางนวัตกรรมและสร้างรายได้เชิงธุรกิจให้เป็นรูปธรรม

๘๑. ควรพัฒนารูปแบบการสร้างรายได้ใหม่ (New Revenue Model) เช่น หลักสูตรระยะสั้นออนไลน์ (Online Courses), Micro-credentials, Corporate Training และบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก เพื่อเพิ่มรายได้และลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ

๘๒. กำหนดนโยบายในการหารายได้อย่างจริงจัง นโยบายเดิมที่สร้าง KU Premium , Holding company ต้องเร่งสานต่อ และทำให้สามารถขับเคลื่อน สร้างรายได้ ได้จริง

๘๓. สนับสนุนการสร้างรายได้ของส่วนงาน ปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เอื้ออำนวยในการทำงานของส่วนงาน ลดขั้นตอนที่ยุงยากซับซ้อน

๘๔. ด้านการแสวงหารายได้ต้อง หารายได้เก่ง โดยการหาโอกาสและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน บริหารรายได้โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

๘๕. มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม เพื่อสร้างรายได้เข้ามหาวิทยาลัย

๘๖. สร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างรายได้เข้าองค์กร

๘๗. การพัฒนาการสร้างรายได้ต้องมีระบบ

๘๘. นำชื่อเสียงและตราสัญลักษณ์เกษตรศาสตร์ไปสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่ได้รับมาตรฐานระดับสูง เพื่อสร้างรายได้

๘๙. ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการบริหารจัดการเชิงธุรกิจและการเงิน มองเห็นโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของมหาวิทยาลัยและแนวโน้มเศรษฐกิจ สามารถสร้างเครือข่ายพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ เพื่อสร้างรายได้เข้ามหาวิทยาลัย และมีความเข้าใจหลักการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นอย่างดี ควรพัฒนารูปแบบการหารายได้ที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรระยะสั้น/นานาชาติ งานบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ การถ่ายทอดเทคโนโลยี และความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย และลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว

๙๐. สร้างรายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา และพัฒนาความร่วมมือกับเอกชน รวมถึงศิษย์เก่า และมีวิสัยทัศน์บริหารทรัพย์สินมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

๙๑. มีหน่วยงานที่สร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะไม่ควรให้ทุกคนสร้างรายได้ โดยเฉพาะอาจารย์ที่ภาระกิจหลักควรเป็นงานสอน วิจัย บริการวิชาการ

๙๒. อยากให้มหาวิทยาลัยจับมือกับภาคเอกชนมากขึ้น นำนวัตกรรมและผลงานเด่นๆเพื่อเป็นการสร้างรายได้เข้ามหาวิทยาลัยมากขึ้น

๙๓. ลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน: มีแผนหารายได้เชิงรุกที่ไม่ผลักภาระไปที่ค่าเทอมของนิสิต ต่อยอดทรัพย์สินทางปัญญา: นำผลงานวิจัย นวัตกรรม และสิทธิบัตรของมหาวิทยาลัยไปร่วมทุนหรืออนุญาตให้ใช้สิทธิ (Licensing) เพื่อสร้างรายได้เข้าสู่สถาบัน บริหารจัดการสิทธิให้เกิดมูลค่าสูงสุด: พัฒนาพื้นที่ของมหาวิทยาลัย หรือศูนย์วิจัยต่าง ๆ ให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร หรือพื้นที่เชิงพาณิชย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันมีเครือข่าย และพันธมิตรที่สามารถเอื้อต่อ ม.เกษตร ในการของบประมาณด้านต่าง ๆ

๙๔. ปลดล็อค การหารายได้ของหน่วยงาน ให้หน่วยงานสามารถเปิดบัญชีรายได้ ได้มากกว่า ๑ และทำให้หน่วยงานสามารถหารายได้เลี้ยงตัวเองได้ง่าย สร้างรายได้จากงานวิจัยตั้ง KU Innovation Hubพัฒนา Non-degree Programs /Short Courses

๙๕. อธิการบดีควรเป็นผู้ที่เห็นเรื่องการบริหารจัดการทางการเงินของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องสำคัญ และหาวิธีสร้างรายได้เพิ่มเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมงานวิจัย หลักสูตร และความร่วมมือกับภาคเอกชน ดูแลการใช้รายได้โปร่งใสและยุติธรรมเพื่อให้มหาวิทยาลัยมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน "Collective Wealth" "Asset Monetization: นำที่ดินหรือทรัพยากรของวิทยาเขตย่อยมาพัฒนาเชิงพาณิชย์ร่วมกับเอกชน โดยให้รายได้ส่วนใหญ่หมุนเวียนกลับไปพัฒนาวิทยาเขตนั้นๆ โดยตรง Shared Services: สร้างรายได้จากการอบรม Upskill/Reskill ให้คนในพื้นที่รอบ ๆ วิทยาเขต โดยใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของพื้นที่นั้นเป็นตัวขาย

๙๖. บริหารทรัพย์สินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อสร้างรายได้พัฒนาโครงการหรือหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

๙๗. พัฒนา Research Park และ University Startup Ecosystem เพื่อดึงเอกชนร่วมลงทุน ขยายโปรแกรม Executive Education และ Corporate Training ที่สร้างรายได้สูง บริหารทรัพย์สินมหาวิทยาลัย (ที่ดิน อาคาร) ให้เกิดผลตอบแทนโดยไม่ขัดภารกิจหลัก พัฒนา Online Learning Platform ที่จำหน่ายได้ทั้งในและต่างประเทศ

๙๘. มีความสามารถในการสร้างรายได้และแหล่งทุนใหม่ ๆ จากความร่วมมือกับภาคเอกชนและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือหน่วยงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย โดยรายได้ดังกล่าวสามารถนำกลับมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน และสนับสนุนสวัสดิการหรือรายได้ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อันจะช่วยยกระดับศักยภาพและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

๙๙. มีวิสัยทัศน์เชิงรุก ความเชี่ยวชาญในการสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือ ความสามารถในการปรับโครงสร้างรายได้ ประสบการณ์การบริหารงบประมาณ

๑๐๐. พัฒนา แนวคิด ในการจัดตั้ง บริษัท อย่างจริงจัง โดยอ้างอิง ศักยภาพของแต่ละวิทยาเขต เพื่อเสริมสร้างรายได้ พร้อมกับการบริหารงาน ได้อย่างอิสระ

๑๐๑. ต้องสร้างรายได้ “โดยไม่พึ่งอุดหนุนการทางวิชาการ” กระจายแหล่งรายได้ บริหารเชิงรุก ไม่รอเงินอุดหนุนอย่างเดียว มีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

๑๐๒. พัฒนาการหารูปแบบรายได้ใหม่ เช่น หลักสูตรระยะสั้น หรือการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์มาสร้างรายได้ และให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

๑๐๓. สร้างรายได้จากองค์ความรู้และทรัพยากรของมหาวิทยาลัย พัฒนาความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และต่อยอดนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์เพื่อความยั่งยืน

๑๐๔. ควรมีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย สามารถวางนโยบายและกลไกในการสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ

๑๐๕. อธิการบดีต้องมีความสามารถและมีประสบการณ์บริหารงบประมาณ และสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ เข้าใจการเงินมหาวิทยาลัยและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดูแลระบบรายได้ให้โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย และพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๑๐๖. ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเป็น ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยภาวะเชิงยุทธศาสตร์ และมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่งบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง และมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางการเงินมากขึ้น ในการใช้พื้นที่ งานวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

๑๐๗. การบริหารจัดการทรัพย์สิน (Asset Management): เปลี่ยนที่ดิน อาคาร หรือหอประชุมที่ว่างเปล่าให้กลายเป็นพื้นที่เช่าเชิงพาณิชย์ หรือ Co-working Space ที่สร้างรายได้หมุนเวียน (Passive Income) อย่างมีจริยธรรมโดยไม่ทิ้งภารกิจหลักด้านการศึกษา

๑๐๘. มีความสามารถหรือมีทีมที่เข้มแข็งด้าน Entrepreneurial University สร้างรายได้โดยไม่กระทบพันธกิจหลัก

๑๐๙. สร้างรายได้จากสินทรัพย์ที่มีอยู่ และจากงานวิจัย และจากการบริการวิชาการต่าง ๆ

๑๑๐. อธิการบดีควรเป็นผู้นำที่สามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน กระจายแหล่งรายได้ ต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อเสริมความมั่นคงและการเติบโตของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

๑๑๑. มีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณระดับมหาวิทยาลัย สามารถวางนโยบายและกลไกในการสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

๑๑๒. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการสร้างรายได้หรือแหล่งรายได้ใหม่ของมหาวิทยาลัย โดยยังคงรักษาพันธกิจด้านการศึกษาและความเป็นสาธารณะ

๑๑๓. ควรมีแนวคิดในการบริหารจัดการทรัพย์สินและศักยภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

๑๑๔. ยกระดับศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัย ให้ทำงานเชิงรุกและเป็นแหล่งรายได้ให้ มหาวิทยาลัย มากกว่าที่เป็นอยู่ และทำงานเชิงรุกด้านการให้บริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น

๑๑๕. ควรสนับสนุนการสร้างรายได้ผ่านหลักสูตรอบรมครูด้าน AI และนวัตกรรมการศึกษา ผ่านการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลของมหาวิทยาลัย และต่อยอดงานวิจัยด้านการศึกษาและเทคโนโลยีสู่เชิงพาณิชย์ ทั้งนี้ โรงเรียนสาธิตเกษตรสามารถเป็น “ต้นแบบผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา” เช่น หลักสูตรต้นแบบ ชุดการสอน หรือระบบ AI เพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

๑๑๖. มุ่งเน้นสร้างรายได้อย่างยุติธรรม ไม่ใช่หาผลประโยชน์เพื่อกลุ่มคนที่หาผลประโยชน์และพวกพ้อง

๑๑๗. การบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ: นำพื้นที่หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในทุกวิทยาเขตมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อพันธกิจหลัก ส่งเสริมการสร้างรายได้จากนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา: ส่งเสริมการร่วมทุน (Joint Venture) จาก University Holding Company เพื่อนำผลงานวิจัยไปทำธุรกิจ ลดการผลัดภาระไปที่นิสิต: การหารายได้ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยไม่ใช้วิธีการปรับขึ้นค่าธรรมเนียมการศึกษาจนเป็นภาระแก่นิสิตและผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มค่าใช้จ่ายของนิสิตด้านการเดินทางภายในวิทยาเขต รถตะไคร่ต้องปรับโฉมใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน การระดมทุน (Fundraising): สร้างเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง (Alumni Relations) และประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อดึงดูดเงินบริจาคและทุนสนับสนุนต่าง ๆ

๑๑๘. ควรมีประสบการณ์และเข้าใจในการบริหารงานงบประมาณระดับมหาวิทยาลัยสามารถวางนโยบายและกลไกในการสร้างรายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๑๑๙. มหาวิทยาลัยมีสินทรัพย์ที่มีคุณค่า คือความสามารถของบุคลากร ต้องนำปัญญาของบุคลากรที่มีมาสร้างรายได้ ผ่านงานวิจัย (ให้ภาคเอกชน) ผ่านงานบริการวิชาการ หรือผ่านการลงทุนของมหาวิทยาลัยเอง เช่น บริษัทที่ปรึกษา การขายนวัตกรรม การสร้างผลผลิตจากนวัตกรรม อธิการบดีควรมีมุมมองในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัย โดยใช้มุมมองของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า และสามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืน และมหาศาล

๑๒๐. การสร้างรายได้จากแหล่งอื่น นอกเหนือจากค่าเทอม เช่น การสร้าง Edutainment, Edutourism ในส่วนงานของมหาวิทยาลัย/ในพื้นที่มหาวิทยาลัย/ชุมชนใกล้เคียง

๑๒๑. ควรพัฒนาช่องทางการสร้างรายได้ที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรระยะสั้น งานวิจัยและนวัตกรรม ความร่วมมือกับภาคเอกชน และการบริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

๑๒๒. ส่งเสริมการสร้างรายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ โดยพัฒนาหลักสูตรและความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๒๓. ใช้ประโยชน์จากที่ตั้ง (ติดรถไฟฟ้า) ในการสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น แต่ต้องมีมาตรการตรวจสอบร้านค้าที่ชัดเจน ปัจจุบัน ร้านค้าที่สร้างในมหาวิทยาลัยมีเยอะ อาจจะด้วยค่าเช่าที่สวนทางกับเศรษฐกิจ หรือการเข้าถึงร้านค้าที่ยาก ไม่มีที่จอดรถ/ปรับปรุงอาคารจอดรถตามวงศัควาน ๑-๒ ให้รองรับจำนวนมากขึ้น และสภาพแวดล้อมค่อนข้างเสื่อมโทรมแล้ว/เน้นการสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น สร้างรายได้ที่เกิดจากความร่วมมือบางอย่างได้

๑๒๔. ควรแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐ และสร้างรายได้ที่ยั่งยืนโดยไม่กระทบพันธกิจหลัก (การเรียนการสอน วิจัย บริการสังคม)

๑๒๕. ในแต่ละวิทยาเขต มีทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดรายได้มากมาย แต่ระเบียบของมหาวิทยาลัย ยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญ การหารายได้จากพื้นที่วิจัย เกษตร ที่ว่าง โดยให้คนในชุมชนเข้ามาประกอบธุรกิจ ด้วยค่าเช่าที่เหมาะสม (สอดคล้องกับ Facility ที่มีปริมาณลูกค้า ค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม) ควรต้องนำมาทบทวนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาเขตขยายตลาดการรับจ้างผลิต/ให้เช่าสถานที่ ต้นพันธุ์ จำนวนมาก ด้วยเทคนิคการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อผลิตภัณฑ์ต้นแบบ โดยการพัฒนางานวิชาการจากโจทย์ของผู้ประกอบการ หรือชุมชน ค่ายวิชาการเพื่อสะสม Portfolio หรือพัฒนากำลังคนตามยุทธศาสตร์ของประเทศ สนามสอบ, สถานที่จัดประกวด/แข่งขัน สร้างรายได้จากงานวิจัย ต้องมี Marketing Development Unit เพื่อจับคู่ลูกค้ากับงานวิจัย/นักวิจัย โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑๒๖. สามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กร โดยมีกิจกรรมเพื่อหารายได้เข้าองค์กรอยู่เสมอ

๑๒๗. ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เป็นรายได้ที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างมืออาชีพและโปร่งใส มีนโยบายเชิงรุกในการสร้างรายได้จากการนำผลงานวิจัยไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์ (Research Commercialization) สร้างระบบนิเวศสำหรับสตาร์ทอัพ (Startup Ecosystem) และสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ

๑๒๘. เน้นวิชาการ พร้อมสร้างรายได้

๑๒๙. สามารถสร้างรายได้ในด้านต่าง ๆ และเหมาะสมกับองค์ประกอบที่มีอยู่

๑๓๐. สร้างรายได้ที่ยั่งยืน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๓๑. ใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในการสร้างรายได้ให้มากยิ่งขึ้น

๑๓๒. อธิการบดีควรมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์และความสามารถในการบริหารงบประมาณมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพต้องเข้าใจบริบทการเงินที่งบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง และสามารถสร้างรายได้จากงานวิจัย หลักสูตร และความร่วมมือกับภาคเอกชนควรวางระบบบริหารรายได้ที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และนำกลับมาสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

๑๓๓. ต้องมีแผนการสร้างรายได้ เพื่อพัฒนาบุคลากรและนิสิตอย่างจริงจัง

๑๓๔. Rubric การประเมินด้านการแสวงหารายได้ (ยุค AI) ควร ๔ ระดับ (ชัด วัดได้ เน้นอนาคต)

๑๓๕. เป็นผู้ผลักดัน รพ.มหาวิทยาลัย ที่กำลังสร้าง ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจะสนับสนุนการสร้างรายได้จากงานบริการวิชาการและการวิจัยผลักดันความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภายนอก ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่มสนับสนุนโครงการเชิงนวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อสร้างรายได้

๑๓๖. การจัดการทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการพื้นที่และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (ทั้งในบางเขนและวิทยาเขตต่าง ๆ) ให้เกิดมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ โดยไม่กระทบต่อพันธกิจหลัก ความร่วมมือกับภาคเอกชน (Public-Private Partnership) สร้างรายได้ผ่านการวิจัยร่วมกับภาคเอกชน การรับจ้างวิจัย และการให้คำปรึกษา รายได้จากนวัตกรรมและการศึกษา การเก็บค่าลิขสิทธิ์จากสิทธิบัตรงานวิจัย และการจัดทำหลักสูตรสำหรับองค์กรภายนอก (Corporate Training) เพื่อกระจายแหล่งรายได้ ลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว

๑๓๗. เป้าหมาย: สร้างรายได้จากนวัตกรรมด้านสุขภาพและบริการวิชาการ ควรส่งเสริมการสร้างรายได้ผ่านโมเดลธุรกิจใหม่ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการสุขภาพชุมชน (Wellness Center), การให้บริการที่ปรึกษาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม, การตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม, รวมถึงการต่อยอดงานวิจัยด้านสุขภาพเชิงพาณิชย์ร่วมกับภาคเอกชน

๑๓๘. ควรมีผู้เชี่ยวชาญมาบริหารเรื่องทรัพย์สินและรายได้

๑๓๙. ควรสนับสนุนพนักงานเงินรายได้ ด้านค่าเล่าเรียนบุตร

๑๔๐. ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เนื่องจากในบางตำแหน่งมีภาระงานและความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีปริมาณงานที่อาจมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นธรรมและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑๔๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ยังคงเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นความต้องการของผู้เรียน

๑๔๒. ใช้และพัฒนาทรัพยากรที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๑๔๓. มีความสามารถ และเครือข่าย ในการแสวงหาความร่วมมือและรายได้

๑๔๔. ควรหารายได้ที่เป็นสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยถนัด และก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประเทศชาติ

๑๔๕. การเป็นผู้บริหารระดับสูง ควรมองถึงความก้าวหน้าในด้านความมีชื่อเสียง สร้างความโดดเด่นสิ่งที่ตั้งถามไม่ควรแสวงหารายได้จากองค์กรเป็นของตนในช่วงที่เป็นผู้บริหาร

๑๔๖. รวบรวมระบบการบริหารงบประมาณจากค่าธรรมเนียมการศึกษา โครงการพิเศษ และแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษาและการวิจัยเพิ่มเติมจากภาคเอกชนหรือองค์กร/ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทดแทนเงินอุดหนุนจากภาครัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๔๗. ควรมีความโปร่งใสในการชี้แจงรายได้โดยเฉพาะเงินที่รับจากการบริจาค

๑๔๘. มีศักยภาพในการแสวงหารายได้และสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรมและองค์กรต่างๆ เพื่อเพิ่มแหล่งทุนสนับสนุนการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๑๔๙. การสร้างความยืดหยุ่นในการลงทุนของส่วนงาน

๑๕๐. ที่ผ่านมาเกษตรศาสตร์ทำงานหารายได้ได้อย่างโดดเด่น มีระบบและยุทธศาสตร์ชัดเจน ขอเพียงแค่ตระหนักว่า ในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรและงานอื่นอีกมากมายที่จำเป็นต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน การบริหารงบประมาณสนับสนุนควรกระจายให้ครอบคลุม การแสวงหารายได้และแสดงการใช้จ่ายอย่างสมดุลสามารถแสดงความโปร่งใสของการบริหารงบประมาณและแผนการเงินของมหาวิทยาลัยได้

๑๕๑. หากอธิการมีวิสัยทัศน์ ก็จะมองเห็นแหล่งหารายได้ของมหาวิทยาลัยนั้นมีมากมาย

๑๕๒. เมื่อทุกอย่างวางแผนไว้ดี งบประมาณในภาคส่วนต่าง ๆ จะวิ่งเข้ามาเองอย่างอัตโนมัติโดยไม่ต้องมุ่งเน้นแต่ผลของปลายน้ำเท่านั้น

๑๕๓. มุ่งเน้นประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและสังคมเป็นหลัก ไม่ให้การแสวงหารายได้มาเหนือกว่าพันธกิจด้านการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

๑๕๔. ควรเปิดให้เอกชนมาร่วมลงทุน ควรมีข้อบังคับการร่วมลงทุนของมหาวิทยาลัยหลาย ๆ พื้นที่ควรให้เอกชนมาทำ เช่น KU Home เปิดโอกาสให้เอกชนมาประมูล

๑๕๕. เพิ่มแหล่งรายได้ใหม่ ๆ เช่น บริการวิชาการ การแพทย์ และสาธารณสุข อาหาร ให้มหาวิทยาลัยเป็น One Stop Service กับผู้ประกอบการทุกระดับ และเป็นแหล่งฝึกทักษะใหม่ ๆ ของอนาคต

๑๕๖. อยากให้ผู้บริหารเน้นการหารายได้จากศักยภาพความสามารถของบุคลากร โดยดูตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ และอยากให้นำเงินรายได้มาพัฒนาศักยภาพบุคลากร และใช้เงินให้คุ้มค่า เพราะด้วยภาวะการแข่งขันและจำนวนนิสิตที่มีแนวโน้มลดลง

๑๕๗. ผู้บริหารลงมือทำเป็น Role Model โครงการที่หารายได้ไม่ใช่เพียงให้หน่วยงานในสังกัดหารายได้เท่านั้น

๑๕๘. สามารถหาทางหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยโดยใช้ทรัพยากรของมหาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การใช้พื้นที่โดยรอบในการสร้างมูลค่า ที่มากกว่าการจัดเกษตรแฟร์ ไม่ผลักรถต่าง ๆ ให้กับทางคณะเพียงอย่างเดียว ในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิตและบุคลากร

๑๕๙. มีแผนการหารายได้ที่เป็นรูปธรรม

๑๖๐. พัฒนาจุดแข็งและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้สังคมมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการจัดการความรู้ในด้านการเกษตร สัตว์เลี้ยง ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาต่อเนื่องให้เป็นที่รู้จักอย่างยั่งยืน

๑๖๑. สร้างระบบการระดมทุนจากศิษย์เก่าและองค์กรภายนอกอย่างเป็นระบบ พัฒนาที่ดินและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยให้เกิดรายได้สูงสุดโดยไม่กระทบต่อภารกิจหลัก

๑๖๒. Asset Monetization บริหารจัดการทรัพย์สินและที่ดินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดผ่านการร่วมทุนกับภาคเอกชน (Public-Private Partnership)

๑๖๓. นำทรัพย์สินออกให้เช่า เพื่อหารายได้

๑๖๔. มีความสามารถในการหาทุนและบริหารทรัพย์สินให้เกิดดอกผลจริง โดยมีตัวเลขรายได้แน่นอนงบประมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างโปร่งใส เพื่อนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยและลดภาระของนิสิตและผู้ปกครองได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑๖๕. การมีทักษะในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้ทรัพย์สิน อาคารสถานที่ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการศึกษา งานวิจัย และบริการต่อสังคม

๑๖๖. มีการกำหนดยุทธศาสตร์รายได้ที่หลากหลาย เช่น งานวิจัย บริการวิชาการ หลักสูตรพิเศษ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย/ ผลักดันผลงานวิจัยให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงธุรกิจ/ สร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจเอกชนในรูปแบบ Win-Win/ พัฒนาระบบบริหารการเงินที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ/ สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการหารายได้ โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่สร้างผลงานด้านรายได้

๑๖๗. บริหารทรัพย์สินและผลงานวิจัย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงพาณิชย์

๑๖๘. หลักสูตรระยะสั้น / Non-degree / Upskill-Reskill รายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรม ความร่วมมือภาคเอกชน บริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

๑๖๙. พัฒนาโมเดลธุรกิจใหม่จากทรัพย์สินและองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย เช่น การนำผลงานวิจัยไปเชิงพาณิชย์ การบริการวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร Upskilling/Reskilling รวมถึงการบริหารพื้นที่และทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๗๐. หารายได้จากทรัพย์สินที่มี เช่น ให้เช่าร้านค้าในราคามิตรภาพ เพื่อให้สังคมคึกคัก และผูกพันกับ มก.

๑๗๑. นอกเหนือจากรายได้ค่าธรรมการศึกษามหาวิทยาลัยควรเน้นการแสวงหารายได้จากช่องทางอื่นๆ เพิ่มขึ้น ทั้งทางวิชาการและการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงดำเนินงาน และการคงอยู่ของมหาวิทยาลัยในอนาคต

๑๗๒. บริหารจัดการทรัพย์สินและพื้นที่ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดเชิงพาณิชย์ได้จริง

๑๗๓. ทรัพย์สินมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่า ระดมทุนจากศิษย์เก่า (alumni giving) อย่างเป็นระบบ

๑๗๔. ไม่เน้นเชิงพาณิชย์จนเกินไปจนเสียอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย เช่น งานเกษตรแฟร์ ก็ควรเน้นนวัตกรรมงานวิจัย ให้น่าสนใจมากกว่าการค้าขาย ใช้พื้นที่และทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๗๕. บริหารจัดการทรัพย์สินของมหาลัยให้เกิดรายได้ ปล่อยเช่า จัดหลักสูตรการอบรมเพื่อ Up-skill ให้กับบุคคลทั่วไป

๑๗๖. มีความสามารถในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ เช่น งานวิจัยเชิงพาณิชย์ ความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือหลักสูตรนานาชาติ บริหารทรัพย์สินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าสูงสุด สร้างความยั่งยืนทางการเงินโดยไม่กระทบต่อพันธกิจหลักทางการศึกษา

๑๗๗. บริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด หารายได้ใหม่ ๆ หน่วยงานที่หารายได้ต้องเน้นการได้กำไรที่เพิ่มขึ้น

๑๗๘. บริหารจัดการทรัพย์สินและที่ดินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงพาณิชย์อย่างยั่งยืน

๑๗๙. สร้างแหล่งรายได้ใหม่ให้กับมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและอุตสาหกรรม รวมถึงการบริหารจัดการทรัพย์สินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เพื่อเสริมความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

๑๘๐. ปรับปรุง พัฒนา ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อจัดการรายได้ ไม่ใช่ปล่อยทิ้งร้างอย่าง 2Fast2Sleep ยังมีพื้นที่สำคัญอีกหลายแห่ง พัฒนาให้เป็นแหล่งหารายได้ อยากให้มีวิสัยทัศน์ตรงนี้ด้วย

๑๘๑. มีนโยบายเร่งแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ ด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง และให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรม

๑๘๒. บริหารจัดการสินทรัพย์และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งทรัพย์สินที่สามารถจับต้องได้และทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อให้เกิดรายได้ ลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินและนารายได้มาพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๑๘๓. บริหารสินทรัพย์ให้เกิดมูลค่า: เพิ่มรายได้จากการนำงานวิจัยไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ การบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยให้มีกำไรเพิ่มขึ้น และบริหารจัดการที่ดิน/ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างมืออาชีพ เพื่อให้ก่อให้เกิดรายได้ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อสานต่อจากนโยบายของท่านอธิการบดีคนก่อน ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาและ ต่อยอด โดยนำทรัพย์สินที่กำลังดำเนินการก่อสร้าง เช่น โรงพยาบาล มาให้เป็นรายได้เพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ต่อไปในอนาคตอย่างยั่งยืน

๑๘๔. สามารถนำงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมาสร้างมูลค่าเพิ่มและรายได้ เพื่อนำมาพัฒนาสวัสดิการอาจารย์ บุคลากร และนิสิต

๑๘๕. ต้องมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์บริหารงานทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน และบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ขาดทุน

๑๘๖. มีความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงินและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการแสวงหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและยั่งยืน เช่น ความร่วมมือกับภาคเอกชน งานวิจัยเชิงพาณิชย์ การบริการวิชาการ และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตลอดจนยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ

๑๘๗. การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยและการพัฒนา

๑๘๘. การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยและการพัฒนาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางให้แก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีการเกษตรอาหารและการจัดการสิ่งแวดล้อม

๑๘๙. การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยและการพัฒนา

๑๙๐. ควรมีการบริหารจัดการแหล่งรายได้อย่างหลากหลาย ไม่พึ่งพางบประมาณจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว โดยส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรเพื่อผู้บริหาร การต่อยอดผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน และการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

๑๙๑. มีนโยบายหรือแนวทางการบริหารทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย ให้มีรายได้เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ป็นอาคารร้าง ไม่ได้ใช้ประโยชน์ โดยอาจจะให้เอกชนเข้ามาบริหารเพื่อหวังผลกำไร และลดความเสี่ยงในการผิดพลาดจากการกลุ่มผู้บริหารที่ไม่มีความเชี่ยวชาญจริง ๆ

๑๙๒. ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการแสวงหารายได้ เชิงรูปธรรม

๑๙๓. สามารถสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและองค์กรภายนอก มีเครือข่ายที่กว้างขวาง สามารถเจรจาและประสานงานโครงการร่วมทุน งานวิจัยเชิงพาณิชย์ หรือการบริการวิชาการแก่ภาคเอกชนและรัฐ

๑๙๔. สร้างความร่วมมือกับเอกชนเพิ่มมากขึ้น

๑๙๕. ส่งเสริมการหารายได้โดยใช้ Resource ทั้งบุคลากร ห้องปฏิบัติการ และองค์ความรู้ โดยต้องมีการทำงานที่เป็นระบบมืออาชีพ เช่น การใช้บริษัทจำกัดที่ spin off จากมหาวิทยาลัยเป็นตัวขับเคลื่อนและอาจจะ Collaborate กับบริษัทหรือกลุ่มบริษัทเอกชน ชุมชน สังคม เพื่อหารายได้ ด้วยผลิตภัณฑ์และงานบริการที่มีความเป็นเอกลักษณ์และเป็นนวัตกรรมอนาคตที่ยั่งยืน บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในหลักการทำธุรกิจ หรือเจรจาธุรกิจ การบริการจัดการทรัพย์สินต้องเป็นมืออาชีพ

๑๙๖. เป็นผู้นำในการพัฒนาแหล่งรายได้ที่หลากหลายและยั่งยืน เช่น การต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ ความร่วมมือกับภาคเอกชน และหลักสูตรระยะสั้น โดยบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

๑๙๗. หารายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เช่น งานวิจัย บริการวิชาการ หรือความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

๑๙๘. ควรพัฒนารูปแบบการหารายได้ที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรระยะสั้น/นานาชาติ งานบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ การถ่ายทอดเทคโนโลยี และความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย และลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว

๑๙๙. ควรมีความสามารถในการแสวงหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและโปร่งใส เช่น ความร่วมมือกับภาคเอกชน งานวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่กระทบต่อพันธกิจหลักด้านการศึกษา

๒๐๐. พัฒนารายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ รวมถึงการสร้างหลักสูตรระยะสั้น/ออนไลน์ (Non-degree) และความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความยั่งยืนทางการเงินของมหาวิทยาลัย

๒๐๑. สร้างความร่วมมือกับ เอกชน

๒๐๒. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น ความร่วมมือภาคเอกชน ออนไลน์

๒๐๓. ควรพัฒนาแนวทางหารายได้อย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยไม่สร้างผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม พร้อมส่งเสริมความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม มีแนวคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial University) โดยพัฒนารายได้จากงานวิจัย นวัตกรรม หลักสูตรระยะสั้น/นานาชาติ และความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

๒๐๔. เป็นผู้บริหารที่มีทีมงานที่พร้อมทำงาน จับมือกับภาคธุรกิจเป็น

๒๐๕. อยากให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการแสวงหารายได้ในช่องทางต่างๆ เหมือนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น การตั้งกองทุนหรืออื่น ๆ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพางบประมาณจากรัฐอย่างเดียว โดยอาจจะให้คณะ/หน่วยงานหารายได้และพึ่งพาตัวเองได้เพื่อความยั่งยืนในอนาคต

๒๐๖. ทรัพยากรที่ดิน มก โดยเฉพาะในวิทยาเขตมีปล่อยทิ้งเปล่าประโยชน์ไปมากมาย ควรเร่งให้ผู้บริหารวิทยาเขต สร้างกลยุทธ์ในการหารายได้แบบยั่งยืนกว่าการปล่อยทิ้งร้าง โดยส่วนกลางต้องพิจารณาความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและพร้อมปรับเปลี่ยนระบบระเบียบให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการแสวงหารายได้

๒๐๗. เป็นผู้นอังก์กรที่มีประสบการณ์ ความสามารถ นโยบาย บริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินเป็นอย่างดี และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีธรรมาภิบาล โปร่งใส สร้างความมั่นคงทางการเงินได้

๒๐๘. ควรเป็น ผู้นอังก์กรที่มีวุฒิภาวะเชิงยุทธศาสตร์ และมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และนารายได้ที่เกิดขึ้นกลับมาสนับสนุนการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานิสิตและการพัฒนาบุคลากร

๒๐๙. พัฒนาธุรกิจเชิงนวัตกรรมและการบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ โดยใช้ทรัพยากรและสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน

๒๑๐. มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่งบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง และมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางการเงินมากขึ้น

๒๑๑. ปรับปรุงกฎระเบียบให้ มหาวิทยาลัย สามารถใช้ทรัพยากรต่างๆของมหาวิทยาลัย สามารถนำไปหารายได้ เช่น การให้เช่าที่ดินในครอบครองของ มหาวิทยาลัย เพิ่ม/ให้มี การทำการเกษตรมูลค่าสูงหรืออื่น ๆ ที่ มหาวิทยาลัย มี ศักยภาพ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีของ มหาวิทยาลัย โดย มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบเองในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย

๒๑๒. ใช้ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยในการเพิ่มมูลค่าอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม คำนึงถึงการเป็นสถานศึกษาที่ควร เป็นพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๒๑๓. สามารถบริหารจัดการพื้นที่ พัฒนาพื้นที่ว่างหรืออาคารสถานที่ของวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การทำพื้นที่เช่าเชิงพาณิชย์ ศูนย์ประชุม หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานสินค้าเกษตรระดับสากล

๒๑๔. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส

๒๑๕. ผู้นำมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และนำ รายได้ที่เกิดขึ้นกลับมาสนับสนุนการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนา นิสิตและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสนับสนุนการ พัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า

๒๑๖. มีความคิดสร้างโครงการที่สามารถหารายได้

๒๑๗. ควรจัดสรรพื้นที่ในมหาวิทยาลัย ให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นหรือจัดทำสิ่งที่จะเจริญและหารายได้สู่มหาวิทยาลัยต่อไป ไม่ใช่เอาเงินไปทำอะไรที่ไร้สาระ อยู่นานก็ควรจะแก่

๒๑๘. เน้นหารายได้จาก การเปิดบริษัทภายใต้ KUniverse เน้นหารายได้จากกลุ่มคนวัยทำงาน ผ่านการเปิด หลักสูตรอบรมระยะสั้น หรือปริญญาโท (แผน ข) เนื่องจากจำนวนเด็กที่ลดลง

๒๑๙. มีความสามารถในการบริหารจัดการการเงิน และแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน

๒๒๐. งานวิจัยของ ม.เกษตร มีที่น่าสนใจเยอะ ควรให้มืออาชีพ (คนนอก) หรือคนที่มีความรู้มาบริหาร ทำในรูปแบบบริษัทที่จริงจัง ควรไปศึกษาดูงานที่จุฬาหรือที่มหาวิทยาลัยอื่นที่ทำสำเร็จ แล้วมาปรับใช้

๒๒๑. ควรมีระบบ Ecosystem ที่ชัดเจนในการเชื่อมโยงงานวิจัย นวัตกรรม นิสิต

๒๒๒. สร้างพื้นที่ในการหารายได้ มากกว่าการเก็บค่าเช่าจากพื้นที่ต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีงานวิจัย ที่ขายได้สร้างเงิน ให้กับหน่วยงาน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีผลิตภัณฑ์หรืองานบริการให้คิดแผนการดำเนินธุรกิจของสินค้าหรืองานบริการ ที่มีมาตรฐานและสร้างราคาขายได้แบบมีกำไร ไม่ได้หวังแค่การทำเพื่องานบริการวิชาการอย่างเดียว ส่งเสริมผลักดัน ให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ทำได้จริง สนับสนุนหากในระดับคณะหน่วยงานไม่คล่องตัว ส่วนกลางเข้าช่วยเหลือผลักดันให้เกิด

๒๒๓. อธิการบดีต้องเน้นการนำงานวิจัยไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการ/ฝึกอบรม การเปิด ให้เช่าใช้สถานที่และอาคารต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมโดยเปิดโอกาสบุคคลภายนอกเข้าอบรม นำผลิตภัณฑ์ของ มหาวิทยาลัยส่งขายตาม ห้างร้าน หรือจัดบูทประชาสัมพันธ์ตามี่ต่าง ๆ

๒๒๔. สามารถปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาลัย โดยมีเครือข่ายที่กว้างขวาง สามารถ จัดหารายได้จากแหล่งงานวิจัย การบริการวิชาการในช่วงสถานการณ์ปัจจุบันที่เศรษฐกิจที่ผันผวนอยู่ในปัจจุบันนี้ได้เป็นอย่างดี

๒๒๕. มีประสบการณ์สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยระดับชาติ-นานาชาติ ด้านผลงานวิจัย นวัตกรรม และผลงานวิชาการ ยึดผลประโยชน์ สร้างผลประโยชน์ ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

๒๒๖. มีเครือข่ายที่กว้างขวาง สามารถเจรจาและประสานงานโครงการร่วมทุน งานวิจัยเชิงพาณิชย์ หรือการ บริการวิชาการแก่ภาคเอกชนและรัฐ

๒๒๗. ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยให้ได้จริง ๆ

๒๒๘. สนับสนุนการหารายได้ของบุคลากร ผ่านงานวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารสินทรัพย์ รวมทั้ง การพัฒนาปรับปรุงอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก เนื่องจากอัตราการเกิดน้อยนิสิตมีจำนวนน้อยลง

๒๒๙. บริหารจัดการ งานวิจัย และงานบริการวิชาการ ให้ต่อยอดพัฒนาแสวงหารายได้ ให้มหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

๒๓๐. หารายได้แก่ ดึงโครงการต่างๆเข้ามาให้ อาจารย์ นักวิจัย

๒๓๑. แสวงหาทุนวิจัย พัฒนานวัตกรรม ที่เป็นที่ต้องการใช้ในธุรกิจ เป็นผู้นำในการพัฒนา ต่อยอดผลผลิต ทางการเกษตรอย่างเป็นระบบ

๒๓๒. แสวงหารายได้ บนพื้นฐานความถูกต้องและเหมาะสมตลอดจน ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและ สร้างคุณประโยชน์แก่สังคมเป็นสำคัญ ไม่กอบโกยรายได้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง เช่น จัดตั้งบริษัทแต่หากำไร กับมหาวิทยาลัย เป็นต้น การแสวงหารายได้ ทำเพื่อจุดประกายความคิด สร้างความกระตือรือร้นแก่อาจารย์ นักวิจัย นิสิตและบุคลากร เพื่อสร้างแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ หารายได้เพื่อมหาวิทยาลัยให้เกิดความรับผิดชอบในส่วนรวม เปรียบให้เป็นสนามทดลองทางธุรกิจ ก่อให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สังคมใช้เป็นเครื่องมือ ต่อยอดธุรกิจ สร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไปได้

๒๓๓. ขับเคลื่อนรายได้ผ่านโครงการวิจัยร่วมที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สร้างความรู้ระดับ นานาชาติ มีหลักสูตรตอบโจทย์อุตสาหกรรมดิจิทัล

๒๓๔. ค้นหาแหล่งทุนใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนงานด้านวิจัยและการเรียนการสอน

๒๓๕. ต่อยอดงานวิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เข้ากับยุคสมัย

๒๓๖. มุ่งเน้นสนับสนุนการทำงานวิจัยภายนอก

๒๓๗. ควรพัฒนารูปแบบธุรกิจใหม่ที่ต่อยอดจากความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ การ ให้บริการทดสอบและรับรองมาตรฐาน หลักสูตร Non-Degree สำหรับภาคอุตสาหกรรม และการเป็น Startup Ecosystem ด้านเกษตรและอาหาร และต้องระมัดระวังไม่ให้การแสวงหารายได้กระทบต่อพันธกิจหลักด้านการศึกษา และวิจัย

๒๓๘. ต้องมีกลไกกระตุ้นให้นักวิจัยออกไปทำงานร่วมกับบริษัทต่างๆ เพื่อนำเทคโนโลยี ความรู้ไปสร้างมูลค่าเพิ่ม เป็นรายได้กลับมาสู่ มก.

๒๓๙. สนับสนุนการต่อยอดนวัตกรรม และงานวิจัย เชิงพาณิชย์

๒๔๐. สนับสนุนสิทธิบัตรงานวิจัย มีกิจกรรม Business Project matching ขอรับสนับสนุนหรือร่วมกับ ภาคเอกชน ทำผลิตภัณฑ์วิจัยตอบโจทย์ ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีข้อตกลงการแบ่งสัดส่วนรายได้เข้ามหาวิทยาลัย

๒๔๑. เพิ่มสัดส่วนการหารายได้จากงานวิจัย บริการให้เพิ่มขึ้น

๒๔๒. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเครือข่ายและพันธมิตรภาครัฐและเอกชน การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์ ใช้เครือข่ายศิษย์เก่า และสนับสนุนงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์

๒๔๓. สามารถระดมทุนและสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุน มีความสามารถในการเชื่อมโยงกับศิษย์เก่า และองค์กร ภายนอก เพื่อจัดหาเงินทุนสนับสนุนโครงการวิจัย การพัฒนานวัตกรรม หรือทุนการศึกษา

๒๔๔. เพิ่มรายได้จากงานวิจัย

๒๔๕. ต้องมีความสามารถในการเสาะแสวงหารายได้อย่างเป็นธรรมต่อสังคมและมหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เติบโตและก้าวหน้าจนสามารถคืนกำไรให้กับสังคมได้ และการดึงดูดภาคเอกชนให้ร่วมมาลงทุนกับมหาวิทยาลัยและแบ่งปันกำไรให้กับภาคเอกชนเป็นผลงานรูปธรรม อย่างผลงานวิจัยหรืองานบริการวิชาการ และคุณภาพของชีวิตนิสิต โดยที่ไม่ใช้ลักษณะของรายได้เงินปันผล และการออกไปลงทุนที่ร่วมกับภาคเอกชนบางอย่างที่จะสร้างกำไรอย่างยั่งยืนและเป็นผลโดยสามารถนำรายได้มาพัฒนายกระดับชีวิตของนิสิตและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

๒๔๖. มีแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกจากเอกชน และมีการร่วมมือวิจัยระหว่างเอกชนภายนอกและมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ

๒๔๗. ควรมีการจัดการรายได้ให้ มหาวิทยาลัยอยู่รอดและมีความคล่องตัวทางด้านการพัฒนาการสอนการวิจัยและบริการวิชาการ ให้มหาวิทยาลัยมีรายได้ที่ยั่งยืนอยู่รอดและสร้างประโยชน์ให้กับประเทศต่อไป

๒๔๘. นำศักยภาพบุคลากรบูรณาการร่วม หารายได้ อย่าปรับแต่ทุนสะสม สร้างงานวิจัย (อย่าเอาแต่ชิ้นหิ้ง) ผลักดันส่งเสริมและสร้างมูลค่าเพิ่ม

๒๔๙. พัฒนาระบบการบริหารผลประโยชน์ระหว่างนักวิจัย บริษัท มหาวิทยาลัยและชุมชน/สังคมให้ดีขึ้น พัฒนาโครงสร้างและ facilities การการบริหารจัดการการนำความรู้จากวิจัย นวัตกรรมมา commercialize เปลี่ยนเป็นนโยบายสาธารณะ เปลี่ยนเป็นการพัฒนาชุมชนที่สร้าง impact ที่แท้จริง เพราะไม่ใช่ให้นักวิจัยทุกคนจะมี skill เหล่านั้น

๒๕๐. มีความสามารถในการหารายได้ที่ไม่สร้างภาระให้แก่ประชาคมจนเกินพอดี เช่น ไม่จัดงานเกษตรแฟร์ ครอบคลุมพื้นที่แคบปีจนกระทบกระเทือนผู้ปฏิบัติงาน ไม่จัดเกษตรแฟร์แบบเน้นปั่นรอบในแต่ละปี ไม่บีบบังคับภาระในการหารายได้แก่หน่วยงานย่อยจนเกินสมควรจนเบียดบังภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีการลงทุนแสวงหารายได้ที่สอดคล้องกับอนาคต มองจากมุมมองผู้บริโภค มหาวิทยาลัยมีผลิตภัณฑ์จากสถาบันวิจัยหรือเครือข่ายมหาวิทยาลัยที่คุณภาพดี หากทำการตลาดให้เป็นและเหมาะสม จะเป็นช่องทางสนับสนุนได้มาก เช่น นมเกษตรบรรจุภัณฑ์มีแต่แบบถุงจัดเก็บยาก กินได้ยาก อาจปรับเป็น UHT หรือ ร้าน KU Premium สินค้าไม่พรีเมียมจริง ไม่มีที่จอดรถ หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์จากสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยที่ล้ำสมัย ขายไม่ออก ให้ดีขึ้น

๒๕๑. ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้จัดสรรงบประมาณ" (Budget Allocator) สู่การเป็น "ผู้สร้างโอกาสทางธุรกิจ" (Value Creator) Tech Transfer Office (TTO) ที่มีประสิทธิภาพ: ปรับปรุงหน่วยงานจัดการสิทธิประโยชน์ให้ทำงานเชิงรุก มีนักกฎหมายและนักการตลาดมืออาชีพเพื่อขายสิทธิบัตร (Licensing) ให้ภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ Professional Fundraising: สร้างระบบการบริจาคที่เป็นสากล มีสิทธิประโยชน์จูงใจและโปร่งใส เพื่อดึงดูดทุนจากศิษย์เก่าผู้สำเร็จการศึกษาและมหาเศรษฐีทั่วโลก Endowment Fund Management: จัดตั้งกองทุนพันล้าน (Endowment Fund) ที่มีการบริหารจัดการโดยมืออาชีพเพื่อนำผลกำไรมาเป็นทุนการศึกษาและทุนวิจัยอย่างยั่งยืน

๒๕๒. สร้างสมดุลการใช้เงินรายได้ให้เกิดประโยชน์กับสังคม ผ่านการเรียนการสอน งานวิจัย และบริการ

๒๕๓. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการแสวงหารายได้และการเพิ่มมูลค่าสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ส่งเสริมส่วนงานให้สามารถหารายได้แบบพึ่งพาตนเองและจัดหาแนวทางการพัฒนารายได้กับส่วนงานย่อย หรือมีขนาดเล็ก

๒๕๔. เป็นด้านที่มหาวิทยาลัยอ่อนมาก ผู้สมัครควรต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนนโยบายเชิงรุกต่างๆ ใช้ประโยชน์จากทำเลที่ตั้งของมหาลัยให้เป็นประโยชน์ในการหารายได้ รวมถึงการหารายได้ผ่านศิษย์เก่าและหน่วยงานภายนอกที่เป็นระบบมี Incentive ที่เหมาะสม

๒๕๕. การหารายได้นั้นมีหลายด้าน งานวิจัย งานนวัตกรรม งานด้านรายได้ จัดการจากผลิตภัณฑ์ที่มาจากมหาวิทยาลัย การที่รับนิสิตจำนวนมาก อาจไม่สามารถทำได้ตลอดไป จำนวนนักเรียนลดลง การเริ่มต้นอื่นจึงจำเป็น

๒๕๖. มีวิสัยทัศน์การแสวงหารายได้สู่องค์กร

๒๕๗. การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น กิจกรรมต่าง ๆ ที่ซ้ำ ๆ การนำผลงานมาขายเพื่อให้เกิดรายได้

๒๕๘. เมื่ออธิการบดีรับฟัง เข้าถึง เข้าใจถ่องแท้ในธรรมชาติของแต่ละคณะฯ และสถาบัน จะสามารถวางนโยบายเพื่อส่งเสริมแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องความเชี่ยวชาญและพันธกิจของหน่วยงานนั้นๆ และเมื่อนี้จะได้รายได้ตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้

๒๕๙. รายได้ที่มหาวิทยาลัยแสวงหาได้ไม่ควรถูกโยนภาระมาที่อาจารย์ในรูปแบบ KPI การหาทุน หรือการรับงานบริการวิชาการโดยไม่มีระบบสนับสนุน ควรมีหน่วยงานกลางด้าน Business Development ที่ช่วยเชื่อมโยงโอกาสและดำเนินการแทนในส่วนที่ไม่ใช่เนื้องานวิชาการ

๒๖๐. ต้องการให้ผู้บริหารชี้แจงว่า เราจะแสวงหารายได้ไปทำไม ประโยชน์อะไรที่บุคลากรจะได้จากการแสวงหารายได้ การจัดสรรเงินที่แสวงหามาได้นั้นจะนำไปใช้อย่างไร

๒๖๑. มองหาแหล่งรายได้ใหม่ที่สามารถนำพันธกิจของมหาวิทยาลัยไปสวมได้ หลีกเลี่ยงการหารายได้จากสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยไม่เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านนั้น

๒๖๒. มีทักษะการจัดทำงบประมาณและการวางแผนทางการเงิน มีความสามารถในการกระจายแหล่งรายได้ มีทักษะการระดมทุน

๒๖๓. มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแหล่งรายได้ใหม่ สามารถมองเห็นโอกาสการพัฒนาหลักสูตรใหม่ หรือบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ตลาดและความต้องการของสังคม เพื่อเพิ่มรายได้ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๒๖๔. ผลักดันให้ทุกหน่วยงานค้นหาศักยภาพ และเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ KUniverse เพิ่มมีแหล่งรายได้อื่นเพิ่มขึ้น

๒๖๕. คิดนอกกรอบที่มีความสามารถในการบริหารการเงินและการแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ (Fundraising/Endowment)

๒๖๖. เข้าใจถึงปัญหาการแสวงหารายได้ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สามารถปรับโครงสร้างหน่วยงานการหารายได้ที่มีอยู่ในแต่ละส่วนงานและแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถหารายได้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

๒๖๗. หารายได้กับองค์กรชั้นนำจากการบริการวิชาการองค์ความรู้ของ มหาวิทยาลัย

๒๖๘. บริหารสินทรัพย์ของ มหาวิทยาลัย ให้เกิดคุณค่าและส่งเสริมความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยให้มีโอกาสได้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ(ทั้งระดับชาติและนานาชาติ) ออกสู่สังคม

๒๖๙. เร่งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรทางวิทยาศาสตร์สุขภาพให้เห็นเด่นชัดว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็สามารถตอบโจทย์การพัฒนาศาสตร์ด้านนี้ได้และสามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาที่อื่น ๆ ได้

๒๗๐. ช่วยกันสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มากขึ้น เพื่อนิสิตจะได้เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยเรามากขึ้น

๒๗๑. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าที่เป็นอยู่

๒๗๒. มุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ให้เกิดรายได้

๒๗๓. ส่งเสริมการจัดหลักสูตรต่างๆ กิจกรรมหารายได้ร่วมกับภาคเอกชน และมีเครือข่ายหน่วยงานที่ให้ทุน

๒๗๔. ออกแบบการใช้พื้นที่หารายได้แบบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒๗๕. สามารถสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒๗๖. สร้างทีมหรือหน่วยงานที่สามารถบูรณาการความรู้ของแต่ละคณะเพื่อการแสวงหารายได้เป็นรูปธรรม

๒๗๗. เน้นการหารายได้มาก แต่บริการกลับแย่ง

๒๗๘. ดำเนินการหารายได้ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ตามความสามารถของคณะต่าง ๆ เช่น คณะเภสัชศาสตร์
เปิดร้านขายยา เสริมสร้างการเป็นผู้ประกอบการ

๒๗๙. พัฒนาพื้นที่ร้านค้าให้ชุมชนได้เข้ามาจำหน่ายสินค้าโดยไม่เก็บค่าทำเนียมที่สูงเกินไป แต่ในโซนพื้นที่
แสวงหารายได้ก็เก็บค่าทำเนียมในอัตราปกติตามระเบียบ

๒๘๐. หารายได้ พร้อมทำประโยชน์เพื่อสังคม และมุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

๒๘๑. มีมุมมองใหม่ ๆ ในการแสวงหารายได้มากยิ่งขึ้น

๒๘๒. มีแนวคิดเชิงธุรกิจ พร้อมหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

๒๘๓. ควรจัดทำแผนการจัดหารายได้ ระยะสั้น ระยะยาว ระยะปานกลาง (ภาพรวมมหาวิทยาลัยและส่วนงาน)

๒๘๔. เป็นผู้มีเครื่องมือกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ใน
สถานการณ์เศรษฐกิจผันผวน ไม่ใช่แค่การหารายได้เป็นเรื่องสำคัญ แต่การลดต้นทุนเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่า

๒๘๕. อันนี้ทำคัญมาก เพราะอนาคต เงินอุดหนุนจะน้อยลงต้องเป็นคนที่รู้จักหารายได้และเปลี่ยนแปลงองค์กร
อย่างจริงจังจริง ๆ

๒๘๖. สามารถส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย หารายได้ในทุกมิติ

๒๘๗. จัดหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรนานาชาติ การบริการวิชาการร่วมกับภาคเอกชนและหารายได้เข้า
มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

๒๘๘. การแสวงหารายได้อยากให้มองถึงการบริการที่สามารถเรียกเก็บรายได้ทางอ้อม ทางตรง เพื่อที่จะทดแทน
รายจ่ายที่เสียไป

๒๘๙. อธิการบดีต้องหารายได้เข้าสู่มหาวิทยาลัย ในวิธีการที่ถูกต้อง อย่างตรงไปตรงมา ต้องรู้จักเปลี่ยน
ความสามารถความเชี่ยวชาญให้เป็นรายได้เข้าสู่ มหาวิทยาลัย

๒๙๐. มหาวิทยาลัยควรมีช่องทางในการ หารายได้มากกว่า การพึ่งพายอดนิสิตอย่างเดียว

๒๙๑. กำหนดนโยบายการหารายได้ที่ชัดเจนและยั่งยืน

๒๙๒. จัดทำโครงการหารายได้ที่เกิดประโยชน์ต่อทั้งมหาวิทยาลัยและสังคมอย่างโปร่งใส

๒๙๓. บริหารจัดการรายได้และหารายได้เพิ่มอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒๙๔. สามารถจัดโครงการเพื่อหารายได้ให้มหาวิทยาลัยได้

๒๙๕. สามารถแสวงหารายได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โครงการพิเศษ คอร์สอบรมออนไลน์ หลักสูตรออนไลน์ที่
สังคมสนใจ

๒๙๖. พึ่งพิงกับความ เป็นไปในปัจจุบัน แต่ควรจะต้องหารายได้ในแนวทางที่ไม่สูญเสียตัวตนในชื่อ ม
หาวิทยาลัยมิใช่ business establishment but a knowledge one

๒๙๗. เป็นผู้มีเครื่องมือกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์แลพสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ใน
สถานการณ์เศรษฐกิจผันผวน ไม่ใช่แค่การหารายได้เป็นเรื่องสำคัญแต่การลดต้นทุนเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่า

๒๙๘. หารายได้จากจุดแข็ง ซึ่งมีหลากหลายช่องทางมาก

๒๙๙. ควรจะมีการหารายได้ที่มากกว่าการให้เช่า รายการให้บริการ ควรจะมีการทำการทำผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทำ
ให้ติดตลาด และพวกคอร์สการเรียนระยะสั้น ที่น่าสนใจ โดยทำพวกแบบสอบถาม

๓๐๐. หารายได้จากภายนอกเข้าสู่มหาวิทยาลัย

๓๐๑. ท่านอธิการบดีหารายได้หลายทาง ทำโครงการดี ๆ และนำเงินที่ได้มาพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นและ
น่าเรียนมากขึ้น

๓๐๒. เป็นบุคคลที่สามารถปกป้องผลประโยชน์ พร้อมทั้งสร้างผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจผันผวน ไม่ใช่แค่การหารายได้เป็นเรื่องสำคัญ แต่การลดต้นทุนสำคัญยิ่งกว่า

๓๐๓. เป็นผู้มีความสามารถในการแสวงหารายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๓๐๔. มีกลยุทธ์และชั้นเชิงด้านการแสวงหารายได้

๓๐๕. มีการจัดการเพื่อแสวงหารายได้ที่ก่อให้เกิดรายได้ระดับที่เหมาะสม

๓๐๖. รักษาปกป้องผลประโยชน์ให้มหาวิทยาลัย ไม่ควรมุ่งเน้นแต่การหารายได้ ควรลดต้นทุนเพื่อความยั่งยืน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน และไม่แน่นอน

๓๐๗. เป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ในสถานการณ์เศรษฐกิจที่ผันผวน

๓๐๘. อยากให้หารายได้เก่ง เพื่อนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

๓๐๙. อยากให้มหาวิทยาลัยหารายได้จากการทำงานของชาย หรือโครงการดี ๆ เพื่อเอาเงินมาพัฒนามหาวิทยาลัย

๓๑๐. เน้นการหารายได้โดยไม่กดดันให้บุคลากรเกิดความเครียด

๓๑๑. ทำการจัดการรายได้ให้ทั้งบุคลากรและนิสิต มีจัดการขายของและมีการส่งเสริมรายได้ให้เข้ามาวิทยาลัย

๓๑๒. เปิดโอกาสให้ทุกคณะมีแนวทางหารายได้ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการเบิกจ่ายการเงินให้คล่องตัว สมกับเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

๓๑๓. แสวงหารายได้เข้า มหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

๓๑๔. สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมีการแสวงหารายได้เพิ่มขึ้น

๓๑๕. ตอบโจทย์การหารายได้ ที่พึ่งพาตนเองได้ มีรายได้นอกจากค่าธรรมเนียมการศึกษา ยั่งยืน

๓๑๖. ต้องหารายได้ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น มีตลาดกลางด้านผลิตภัณฑ์การเกษตรที่รวมสินค้าเกษตร และอื่น ๆ ไว้ในมหาวิทยาลัย

๓๑๗. เสนอขอให้มีนโยบายที่ชัดเจน ในการสนับสนุนส่วนงานที่มีความสามารถมีความประสงค์(ที่อาจยังไม่พร้อมในด้านเงินลงทุน)ที่จะสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ต้นแบบ หรืออื่นใด ทั้งด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเงินพัสดุ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมถึงระบบพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ในการเพิ่มช่องทางการหารายได้

๓๑๘. ลดการพึ่งพางบประมาณรัฐ โดยพัฒนาแนวทางการแสวงหารายได้จากนวัตกรรมและองค์ความรู้ทางวิชาการแทนการพึ่งพาค่าธรรมเนียมจากนิสิตเพียงอย่างเดียว

๓๑๙. แสวงหารายได้ช่องทางอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา

๓๒๐. มีแนวคิดทางธุรกิจ หรือแสวงหารายได้จากสินทรัพย์อื่น ๆ นอกจากการเรียนการสอน

๓๒๑. หารายได้เก่งและฉลาด

๓๒๒. ถ้ารายได้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตกต่ำ จะยกระดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาในเรื่องใดก่อน และลำดับถัดไป พร้อมกับแนวทางการหารายได้ที่ชัดเจนจะอย่างไร

๓๒๓. ควรให้ทุกส่วนงาน มีหน่วยงานแสวงหารายได้ที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มที่เปลี่ยนไปของพฤติกรรมผู้เรียน และโครงสร้างประชากรวัยเรียน ที่ไม่มีทางกลับมาสู่จุดเดิมที่เคยเป็นได้ มหาวิทยาลัยควรให้ส่วนงานทุกระดับตระหนักถึงการทำงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การหารายได้จากองค์ความรู้ เช่น Upskill Reskill หรือรูปแบบอื่นใดที่เพิ่มรายได้ให้กับส่วนงานได้ ควรให้การสนับสนุน และมีระเบียบรองรับการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

๓๒๔. มีช่องทางสนับสนุนหน่วยงานหารายได้ให้มากขึ้น

๓๒๕. อยากให้กระจายรายได้ให้ทั่วถึงในทุก ๆ หน่วยงาน

๓๒๖. มีวิสัยทัศน์ในการแสวงหารายได้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้ในทุกมิติ

๓๒๗. ควรสนใจเรื่องการหารายได้บ้างเพราะมหาวิทยาลัยอยู่ในโลกที่ปรับเปลี่ยน

๓๒๘. อธิการบดีควรมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการวางกลยุทธ์การหารายได้ในรูปแบบใหม่ ๆ กล้าทำในสิ่งที่ท้าทายบนพื้นฐานของข้อมูลรอบด้าน

๓๒๙. ควรบาลานซ์ระหว่างการเรียนการสอนและการหารายได้ ถ้าต้องการหารายได้จริงจัง ควรแยกออกจากการเรียนการสอน

๓๓๐. มีความสร้างสรรค์ในการแสวงหารายได้จากหลากหลายช่องทางและมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๓๓๑. อยากให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายการจัดการหารายได้ จากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งการนำรายได้ใช้เพื่อบริหารงานในมหาวิทยาลัย

๓๓๒. มหาวิทยาลัยมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓๓๓. ควรมีโครงการหารายได้ร่วมกับบริษัท โดยใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓๓๔. มีนโยบายในการหารายได้เข้ามาสู่มหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมเพื่อช่วยในการบริหารมหาวิทยาลัย

๓๓๕. มีวิสัยทัศน์ในการแสวงหารายได้อย่างมีคุณธรรม ไม่หากำไรเกินควรจนกลายเป็นบริษัททุนนิยม

๓๓๖. การแสวงหารายได้ควรอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม ตรวจสอบได้ ไม่มีนอกใน ไม่ทำประโยชน์เพื่อพวกพ้อง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญ

๓๓๗. ส่งเสริมกิจกรรมหารายได้

๓๓๘. รักษาสมดุลระหว่างการหารายได้กับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยไม่ลดทอนคุณภาพการศึกษาและจริยธรรมทางวิชาการ

๓๓๙. ผู้เป็นอธิการบดี ต้องมีศักยภาพในการหาเงินมาพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในทุกวิทยาเขต และควรมีฐานะทางการเงินส่วนบุคคลที่พร้อมในการอุทิศ ตนในการทำภารกิจแสวงหารายได้ให้ลุล่วง ตามแผนที่แจ้งไว้แก่สาธารณชน ชาวเกษตร

๓๔๐. เนื่องจากตลอดทุกปีทางมหาวิทยาลัยเรามีการจัดงานเกษตรแฟร์มาตลอด และทุกปีจะมีปัญหาเรื่องจอดรถ มีรถจอดข้างทางจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาจราจรติด จึงอยากให้ผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี สร้างที่จอดรถโดยมีระบบจอดรถอัตโนมัติ(Automated Parking) บวกกับทางมหาวิทยาลัยมีสถานี BTS สายสีเขียว ในอนาคตจะมีโรงพยาบาลด้วย เชื่อว่าน่าจะมีการฝากรถจากบุคคลภายนอกพร้อมด้วย ซึ่งเราสามารถหารายได้จากจุดนี้ได้ในระยะยาว

๓๔๑. อำนวยความสะดวกเรื่องการหารายได้ของคณะต่าง ๆ ตามความสามารถของคณะ

๓๔๒. อยากให้มหาวิทยาลัยมีมาตรการที่ชัดเจนในการรับมือกับปัญหาเด็กเกิดน้อยซึ่งจะกระทบกับทุกมหาวิทยาลัยในเร็ววันนี้ การหารายได้อื่นนอกจากรายได้จากการจัดการเรียนการสอนตามระบบมีความสำคัญมากขึ้น ควรกำหนดนโยบายด้านนี้ให้ชัดเจนและยกระดับความสำคัญให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเรื่องนี้

๓๔๓. มีนโยบายหารายได้จากช่องทางอื่นนอกจากการรับนิสิต โดยเฉพาะในวิทยาเขต ปรับปรุงนโยบายรวมบริการประสานภารกิจ เนื่องจากรายได้ที่หักไปจากค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่สะท้อนค่าบริการด้านการจัดการเรียนการสอนให้เข้มแข็งได้จริง ทำให้งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนานิสิตตกต่าอย่างไม่เป็นธรรม

๓๔๔. ควรหารายได้ที่สอดคล้องตามบริบทจริง ที่ไม่แสวงหากำไรเกินไป แต่ต้องอยู่รอดได้แบบ Well-being เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยที่สุดในโลก

๓๔๕. ผู้บริหารควรคำนึงถึงการหารายได้ตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย

๓๔๖. อยากให้มีการแนะนำ กำกับ ติดตาม ปรับปรุงแก้ไขการหารายได้ ในแต่ละส่วนงาน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๓๔๗. มีแผนการแสวงหารายได้และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

๓๔๘. เป็นผู้ที่น่ามหาวิทยาลัยให้สามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่เป็นการแสวงหารายได้ เป็นแกนหลัก แต่ให้ยึดถือประโยชน์ของบ้านเมืองเป็นที่ตั้ง

๓๔๙. ควรมีความชัดเจนมาก ๆ หลาย ๆ แนวทางนอกจากการเสนอของงบประมาณตามปกติ หากท่านไม่เสนอแนวทางเลยแสดงว่าท่านขาดแนวทางการหารายได้ ท่านอาจจะไม่เหมาะกับการบริหารองค์กรที่ใหญ่แบบนี้

๓๕๐. ควรบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส มีแผนหารายได้ที่ยั่งยืน หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่สร้างภาระเกินควรแก่ผู้เรียน และไม่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พร้อมเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้

๓๕๑. แสวงหารายได้บนหลัก มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓๕๒. ทุกวันนี้เน้นเพิ่มจำนวนรับนิสิต เพื่อจะมีค่าลงทะเบียนมากขึ้น แต่เด็กลดลงทุกปี ยังไม่เห็นมีแนวทางหารายรับอื่นให้เป็นທີ່ประจักษ์ มันมี path หรือการบ่มเพาะอะไรที่จับต้องได้ มีหน่วยนั้นหน่วยนี้ก็เหมือนตั้งมาแค่นี้แค่นี้ไปไม่สุดสักทาง สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร เต็มมหาวิทยาลัย แต่ liquidate ออกมาเป็นเงินไม่ได้เลย

๓๕๓. ควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลง (Transformative Leadership) ผสมผสานธุรกิจเดิมกับนวัตกรรมใหม่ (Strategic Move) มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเพิ่ม, การบริหารความเสี่ยง, และการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่คมชัดและมีประสิทธิภาพนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Transformation): กล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจ (Business Model) เพื่อสร้างการเติบโต แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทายมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Oriented): ตั้งเป้าหมายการเพิ่มรายได้ที่ชัดเจน ทำหาย แต่สามารถปฏิบัติได้จริง บริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management): สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจลงทุนอย่างมีเหตุผล (Calculated Risk) เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุดสร้างคุณค่าร่วม (Value Creation): ไม่ใช่แค่ขายของ แต่สร้างคุณค่าให้สินค้า/บริการ เพื่อเพิ่มมูลค่าและรายได้ระยะยาว ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability): ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓๕๔. รายได้ถือเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาผลผลิต หรือแนวคิดที่สามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับนิสิต ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของมหาวิทยาลัย

๓๕๕. เพิ่มพีด่านค่าเทอมสำหรับหลักสูตรภาคพิเศษและอินเตอร์ โดยไม่ไปยุ่งกับภาคปกติ และเพิ่มเปอร์เซ็นต์การแบ่งเงินเข้ามาที่คณะและภาควิชาให้มากขึ้น เพื่อให้คณะ/ภาควิชาสามารถเลี้ยงหลักสูตรให้อยู่รอดได้ ภายใต้อาณาจักรที่จำนวนนิสิตเริ่มลดลง

๓๕๖. ควรส่งเสริมเงินทุนและโอกาสให้ทุกคณะ (ขึ้นอยู่กับความพร้อม) โดยผ่านกลไกที่มีอยู่ ส่งเสริมให้คณะต่างใช้ผลผลิตที่ผลิตในคณะต่าง ๆ แสวงหาการร่วมทุนการทุนภายนอกส่งเสริมในการนำนวัตกรรมที่ค้นคิดจากคณะไปใช้ประโยชน์

๓๕๗. ส่งเสริมให้มีการจัดคอร์สที่น่าสนใจและทันสมัยสามารถตอบรับกับความต้องการของคนในสังคมได้ โดยนำองค์ความรู้ต่างๆของแต่ละหน่วยงานมาอบรมส่งเสริมให้กับชุมชนและสังคมได้ต่อไปทั้งคอร์สในรูปแบบที่จัดระยะสั้นระยะกลาง ทั้งในรูปแบบ on site และจัดเป็นหลักสูตรออนไลน์เป็นแพลตฟอร์มที่สามารถให้คนทั่วโลกเข้ามาศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยสนับสนุนงบประมาณให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่จัดทำคอร์สพิเศษนี้ขึ้นอย่างครอบคลุมและทั่วถึงคอร์สวิชาการเหล่านี้สามารถเก็บเงินให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะคอร์สออนไลน์ และสามารถออกไปประกาศนียบัตรให้กับผู้ที่เข้าอบรมสำเร็จตามโครงการด้วย

๓๕๘. โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รู้เท่าทันต่อสถานการณ์เศรษฐกิจโลกในยุคปัจจุบัน

๓๕๙. โดยส่วนตัวมองว่ารายได้หลักจากมหาวิทยาลัยไม่ควรมาจากกำไรเชิงการค้าเป็นหลัก เพราะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน แต่ควรมาจากการอุดหนุนโดยสปอนเซอร์ที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน หรือการพัฒนา SME ของนิสิต แล้วสนับสนุนให้รายย่อยประสบความสำเร็จ โดยแบ่งผลกำไรมาพัฒนามหาวิทยาลัย

๓๖๐. วิทยาเขตสกลนครกับวิทยาเขตกำแพงแสนมีพื้นที่เยอะ ควรจะจัดสรรพื้นที่ปลูกพืชผลทางการเกษตรและ
ก็จำหน่ายเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งอาจจะแบ่งพื้นที่บางส่วนจัดทำโซล่าฟาร์มเพื่อการผลิตพลังงานจำหน่าย
พลังงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

๓๖๑. เปิดหลักสูตรนานาชาติ หลักสูตรพิเศษ และหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree / Micro-credentials) ที่
ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓๖๒. มก. มีส่วนที่สามารถบริหารเพื่อเพิ่มรายได้ได้หลายจุดเช่น ไร่สุวรรณหนุ่มข้าวโพดแต่ว่ายังไม่ได้พัฒนาการ
ตลาดเท่าที่ควร

๓๖๓. เป็นผู้มีทักษะการหาแหล่งเงินทุนให้แก่องค์กรเพื่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และองค์กรมีสภาพคล่องทาง
การเงินการคลัง

๓๖๔. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกว้างขวางปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และสร้างประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย
และสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไม่ว่าสถานการณ์โลกจะเป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็ยังคง
สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตัวเองอย่างยั่งยืน

๓๖๕. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยใน
สถานการณ์ที่เศรษฐกิจตกต่ำ

๓๖๖. สร้างระบบ Privilege สำหรับบุคลากรและนิสิตในการใช้บริการหรือซื้อผลิตภัณฑ์ของร้านค้าภายใน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อหมุนเวียนรายได้ภายใน

๓๖๗. มีจัดงานสัมมนาวิชาการ การใช้สถานที่ งานอีเว้น และเทศกาลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อสังคม มหาวิทยาลัย
และให้เอกชนมีส่วนร่วมหรือร่วมลงทุนในการจัดงาน หรือจัดงานแข่งขันกีฬา เป็นต้น

๓๖๘. เราเป็นประเทศเกษตรกรรม เมื่อใดที่ผู้คนค้นหาและนึกถึงความรู้เรื่องการปลูกพืชจากมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์เป็นลำดับแรกในการค้นหาข้อมูล เมื่อนั้นแหละ เราคือเกษตรศาสตร์ที่สมบูรณ์ เมื่อเราตอบสนองสังคม
สังคมจะตอบแทนเรา เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ไม่ต้องวิ่งตามลูกค้า แต่ลูกค้าจะตามหาเรา

๓๖๙. นำพื้นที่ที่มีพื้นที่ใช้ประโยชน์ด้านการเรียนการสอนหรือพื้นที่รอบ ๆ มาจัดสรรให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำ
พื้นที่เช่าจอดรถ ตลาดนัดแสดงสินค้าและบุคคลภายนอก นำสินค้าผลิตภัณฑ์ของมหาวิทยาลัยสู่ตลาดภายนอก
เช่น นมเกษตร นมข้าวโพด วางขายตามร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น

๓๗๐. สนับสนุนวิทยาเขตเป็น Wellness Center ระดับพรีเมียมที่เน้นการฟื้นฟูด้วยธรรมชาติและอาหาร
ออร์แกนิก สำหรับชาวต่างชาติและผู้ที่มีกำลังซื้อสูง

๓๗๑. ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางให้แก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนโดย เฉพาะด้าน
เทคโนโลยีการเกษตรอาหารและการจัดการสิ่งแวดล้อม

๓๗๒. ต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยก่อนว่า คุณ คณะ มหาลัย ร่วมกันแสวงหาแล้วเกิดคุณค่า
อย่างไร เพราะการแสวงหาทราบกันดีอยู่แล้วว่า ได้หลายช่องทาง เช่น เพิ่มรายได้จากสิ่งที่มี หรือ ลดค่าใช้จ่าย แต่จะทำ
อย่างไรให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมุ่งเป้าหมายเดียวกัน

๓๗๓. คิด วิเคราะห์ วางแผน การจัดสรรรายได้ รอบด้าน ทั้งลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของ
มหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมาย

๓๗๔. ลดขั้นตอนบริหารจัดการ ปรับปรุงระเบียบ การเบิกจ่ายและรับรายได้ให้มีความยืดหยุ่นเหมือนภาคธุรกิจ
มากขึ้นภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๓๗๕. ควรเป็นผู้นำผู้ควรเป็นผู้นำมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใสมีค่า
อภิบาลและนำรายได้ที่เกิดขึ้นกลับมาสนับสนุนการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

๓๗๖. จัดงานประชุมวิชาการ งานเทศกาลต่าง ๆ โดยให้เอกชนมีส่วนร่วมลงทุนให้มาก แต่ไม่ส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัย

๓๗๗. เน้นเรื่องการเป็นแหล่งอาหารปลอดภัยของประเทศ และโลก (พืช สัตว์ อื่น ๆ ปลอดภัย ใช้สารเคมีน้อยถึงไม่ใช่เลย)

๓๗๘. มีแนวทางให้เอกชนเข้ามาใช้พื้นที่จัดงานได้มากขึ้น ส่งเสริมให้งานวิจัยต่าง ๆ นำมาใช้ได้จริงเพื่อเพิ่มรายได้แก่มหาวิทยาลัย

๓๗๙. ส่งเสริมพัฒนาด้านการบริการแก่หน่วยงานภายนอก ชุมชน ผู้ประกอบการ ให้เต็มประสิทธิภาพ

๓๘๐. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมฯ ที่นำไปสู่การจดลิขสิทธิ์ หรือสิทธิบัตร อันนำไปสู่เชิงพาณิชย์ต่อไป

๓๘๑. มหาวิทยาลัยเป็นของส่วนรวม ควรบริหารด้วยความประหยัด ไม่มองเงิน เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก

๓๘๒. อยากให้เพิ่มช่องทางรับบริจาคต่าง ๆ และช่องทางรับทุนระหว่างประเทศ ควบคู่กับการลดรายจ่ายด้านพลังงาน และลดการเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหารที่บ่อยเกินความจำเป็น

๓๘๓. พัฒนาศักยภาพในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอก พัฒนาหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงหลักสูตรขั้นสูงสำหรับผู้บริหารในภาครัฐและเอกชน

๓๘๔. ทำให้ส่วนงานหรือหน่วยงานสามารถพึ่งพาตัวเองได้ และมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

๓๘๕. ผู้นำที่มี Connection กับทุกภาคส่วน ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

๓๘๖. กระทำให้เหมาะสมโปร่งใส และนำรายได้มาต่อยอด ลงทุนในการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ มิติตามความสำคัญและจำเป็นในบางสถานการณ์

๓๘๗. สร้างหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการในทุกกระดับ ร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการในระดับชาติ และนานาชาติ

๓๘๘. การซื้อสิ่งของ/ผลิตภัณฑ์ KU จาก shop ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ควรมีส่วนลดสำหรับนิสิตและบุคลากร เช่น ส่วนลด ๕-๑๐% สำหรับนิสิตและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย การชื้อน้ำหรือนม KU Milk ในราคาที่ถูกลงกว่า

๓๘๙. สร้าง Complex เปิดให้เอกชนเข้ามาเช่าพื้นที่ เพื่อเป็นสถานที่ผ่อนคลายเป็นของนิสิตและบุคลากร รวมถึงบุคคลภายนอก

๓๙๐. ผู้นำมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้อย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และนำรายได้ที่เกิดขึ้นกลับมาสนับสนุนการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

๓๙๑. เน้นการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเป็นหลัก ควบคู่กับการพิจารณาช่องทางรายได้อื่น ๆ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพเป็นสำคัญ

๓๙๒. โปรโมทและสามารถส่งซื้อสินค้าของมหาวิทยาลัยผ่านช่องทาง Social Media ได้

๓๙๓. สามารถรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการลดลงของการเกิดของประชากรที่อยู่ในระดับวิกฤตได้

๓๙๔. บริหารจัดการใช้งานพื้นที่ มหาวิทยาลัย ร่วมภาคเอกชน มากขึ้น

๓๙๕. หาเงินจากหลายๆแหล่งทุนเพื่อนำมาพัฒนา มาก. และสวัสดิการพนักงาน

๓๙๖. สร้างกองทุนที่สะสม ที่เข้มแข็งและผ่านการบริจาคและการลงทุนที่โปร่งใส

๓๙๗. บริหารต้นทุน เราเพิ่มพูนรายได้

๓๙๘. หาแหล่งทุนจากหน่วยงานภาคเอกชน เช่น เอกชนและรัฐวิสาหกิจ

๓๙๙. ยกระดับผลิตภัณฑ์ภายใต้ตราสินค้ามหาวิทยาลัย ให้มีความพรีเมียม

- ๔๐๐.สร้างกองทุนสะสมที่เข้มแข็งผ่านการบริจาคและการลงทุนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔๐๑.ปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย
- ๔๐๒.หารายได้ เก่ง
- ๔๐๓.มีแผนการบริหารรายได้ที่ชัดเจน
- ๔๐๔.ควรมีแผนการจัดหารายได้อย่างมีระบบ
- ๔๐๕.การใช้ที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ที่มีอยู่เพื่อหารายได้
๔๐๖. พอเพียง
- ๔๐๗.ให้เพียงพอต่อค่าไฟ
- ๔๐๘.โปร่งใส
- ๔๐๙.ตามเหมาะสม
- ๔๑๐.เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ
- ๔๑๑.ส่งเสริมนวัตกรรม
- ๔๑๒.ปกป้องผลประโยชน์และสร้างประโยชน์ให้กับ มหาวิทยาลัย
- ๔๑๓.ปรับระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๔๑๔.ควรทำงานเชิงรุกมากกว่ารอรับจัดสรรค่าอำนาจการ
- ๔๑๕.ส่งเสริมแนวทางการหารายได้ร่วมกับภาคเอกชน
- ๔๑๖.สามารถประสานงานร่วมมือกับทุกองค์กร
- ๔๑๗.หาวิชาการเด่น นิสิตมาเรียนเยอะ รายได้ก็จะเพิ่มขึ้นตามความต้องการ
- ๔๑๘.ทุกพันธกิจต้องหารายได้ได้
- ๔๑๙.ตามสถานการณ์เศรษฐกิจ
- ๔๒๐.การหารายได้ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔๒๑.ผู้นำมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการรายได้ อย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล
- ๔๒๒.อยากให้มีการจัดหารายได้ที่หลากหลาย
- ๔๒๓.การหารายได้ของมหาวิทยาลัยในอนาคตต้องเป็นเรื่องของการสร้างนวัตกรรม
- ๔๒๔.ส่งเสริมให้แต่ละหลักสูตรจัด non degree ได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น
- ๔๒๕.พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มรายได้
- ๔๒๖.มหาวิทยาลัยทำอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ควรทำคือการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น
- ๔๒๗.เริ่มจากการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นก่อน
- ๔๒๘.ควรมีการสร้างและแสวงหาแหล่งทุนอย่างสม่ำเสมอ
- ๔๒๙.สร้างเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งทุนในการสนับสนุนกิจกรรมอย่างยั่งยืน
- ๔๓๐.ส่งเสริมการจัดสถานที่เพื่อจัดงานวิชาการ และเทศกาลต่าง ๆ
- ๔๓๑.ควรหาจุดขายของแต่ละคณะ ให้ทำสิ่งที่ตนเองถนัด
- ๔๓๒.มีความโปร่งใส
- ๔๓๓.จัดการบริหารให้ทั่วถึง
- ๔๓๔.เป็นผู้มากด้วยประสบการณ์
- ๔๓๕.บริหารเก่ง เพิ่มรายได้ องค์กรยั่งยืน
- ๔๓๖.มีการจัดการงบประมาณที่ดีและมีเงินพอใช้จ่าย

๔๓๗. ช่วยออกกระเปียบให้ทำได้ด้วย ทุกวันนี้ใช้ระเบียบราชการ+(plus) หนักกว่าเก่า
๔๓๘. มีการขึ้นค่าแรงให้แก่บุคลากร
๔๓๙. สร้างเครือข่ายที่มีคุณค่าต่อองค์กรและชุมชนเพื่อสนับสนุนรายได้
๔๔๐. เปิดโอกาสให้สายสนับสนุนมีบทบาทในการออกความคิดเห็น และสร้างผลงานให้มากกว่านี้
๔๔๑. จัดการรายได้โปร่งใส เป็นธรรม พัฒนาองค์กร
๔๔๒. เพิ่มศักยภาพด้านรายได้มากยิ่งขึ้น ตามแนวโลกที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว
๔๔๓. เป็นผู้ที่มิเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อปกป้องประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
๔๔๔. เป็นผู้มีเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ และสร้างผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
๔๔๕. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน ไม่เน้นพรรคพวก
๔๔๖. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์สู่ตลาดเชิงพาณิชย์
๔๔๗. เป็นผู้ที่มิเครือข่ายกว้างขวาง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๔๔๘. เป็นคนปกป้องผลประโยชน์และสร้างผลประโยชน์ให้มหาวิทยาลัยได้
๔๔๙. เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างผลประโยชน์ให้มหาวิทยาลัยและไม่ให้มหาวิทยาลัยเสียผลประโยชน์
๔๕๐. ควรจัดให้มีกิจกรรมที่จะนำเอารายได้เข้ามาหา
๔๕๑. ยกระดับผลิตภัณฑ์ภายใต้ตราสินค้า มหาวิทยาลัยให้มีความพรีเมียม
๔๕๒. ยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้า มหาวิทยาลัย
๔๕๓. พัฒนาศูนย์ทดสอบและออกไปรับรองมาตรฐาน วิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับอุตสาหกรรม
๔๕๔. ควรดึงการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนเพื่อยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกร
๔๕๕. การทำพื้นที่เช่าเชิงพาณิชย์ศูนย์ประชุมหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานสินค้าเกษตรระดับสากล
๔๕๖. พัฒนาพื้นที่ว่างหรืออาคารสถานที่ของวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๔๕๗. มีวิสัยทัศน์และความสามารถทางธุรกิจ
๔๕๘. พัฒนาระบบสนับสนุนเชิงธุรกิจ ลดข้อจำกัดด้านระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
๔๕๙. Bid big project from related external organizations