

สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประสงค์

ภายหลังการประชุมชี้แจงการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อวันพุธที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีต่อบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสุธรรม อารีกุล โดยมีการถ่ายทอดสดผ่านระบบ Nontri Live แล้ว ได้เปิดรับฟังความเห็นเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีที่พึงประสงค์จากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผ่าน Google Form ตั้งแต่วันพฤหัสบดีที่ ๗ มีนาคม ถึงวันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ คน โดยแบ่งเป็นสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) จำนวน ๔๘ คน สายวิชาการ (นักวิจัย) จำนวน ๒ คน และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน ๒๘ คน

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพึงประสงค์ จำแนกตามหัวข้อได้ดังนี้

**๑. ท่านาคตหวังให้อนาคตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นอย่างไร**

**ด้านองค์กรและการบริหารจัดการทั่วไป**

๑. เป็น E-smart University/ Digital University มหาวิทยาลัยควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเริ่มจากระบบพื้นฐาน เช่น ระบบจ่ายเงินยืมโดยการโอนเข้าบัญชี ระบบ E-office ที่เชื่อมกันทุกส่วนงาน จนถึงระบบที่ซับซ้อน เช่น ป้ายจราจรอัจฉริยะ กล้องวงจรปิดอัจฉริยะ ระบบการจัดการพลังงานและความยั่งยืน นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการใช้กระดาษ ในส่วนของงานเอกสารต่าง ๆ ทั้งในการสื่อสารนโยบาย การอนุมัติเรื่องต่าง ๆ และการทำเอกสารการประชุม (๗)

๒. ควรลดความเป็นราชการ ลดระเบียบและขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในทุก ๆ วิทยาเขต แต่ต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรมีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นภายใต้การนอกระบบของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น สามารถรองรับสถานการณ์ของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลก และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้องค์กร (๗)

๓. เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อประชาชน รับผิดชอบต่อสังคม และประชาชนในทุกมิติ ช่วยสร้างคน พัฒนาและแก้ปัญหาท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติด้วยองค์ความรู้ทุกศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (๖)

๔. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสุขและก้าวหน้า (๓)

๕. เป็นมหาวิทยาลัยที่ประชาชนเชื่อถือ เป็นที่พึ่งของสังคม ยกย่องและคุณภาพชีวิตของคนในสังคม (๓)

๖. มีนโยบายในเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน แน่นนอน และเป็นรูปธรรม ในทุก ๆ วิทยาเขต (๒)

๗. เป็นมหาวิทยาลัยที่พร้อมปรับตัว มุ่งเน้นการพัฒนาในทุกด้านให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (๕)

๘. มีรถบริการรับส่งที่ดี เพียงพอต่อนิสิตและบุคลากร (๒)

๙. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ประชาชน และนิสิต ยึดในหลักการประชาธิปไตย ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๐. เป็นมหาวิทยาลัยที่ยังคงมีอัตลักษณ์ มีความจงรักภักดีในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจุดยืนที่ชัดเจน

๑๑. สร้างประโยชน์ต่อประเทศและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง

๑๒. มีนักบริหารที่เป็นคนรุ่นใหม่ เพื่อให้มีกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการทำงาน

๑๓. มีความยั่งยืน ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

๑๔. มีความก้าวหน้า ล้ำสมัย การทำงานในยุคใหม่แบบไฮบริดอย่างเป็นรูปธรรม

๑๕. มีภาพลักษณ์องค์กรและผู้นำที่ดี

๑๖. มีความมั่นคงทั้งในด้านการเงิน นโยบาย และการบริหารบุคลากร เช่น ข้อปฏิบัติและนโยบายต่าง ๆ

๑๗. ผู้บริหารที่มีความเข้าใจบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๑๘. มีความเป็นผู้ประกอบการเชิงวิชาการมากขึ้น

๑๙. มีระบบการทำงานที่เหมือนกันทุกวิทยาเขต เช่น ระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบการลา กฎระเบียบการแจ้งการทำเอกสารต่าง ๆ

๒๐. เห็นความร่วมมือ ความรักและสามัคคี สร้างสรรค์ผลงาน รับผิดชอบต่อสังคม รับฟังและแก้ไขปัญหา

๒๑. มหาวิทยาลัยของคนรุ่นใหม่ เป็นสถาบันชั้นนำในด้านที่ตอบโจทย์สังคมปัจจุบันด้วยวิธีคิดแบบสร้างคนให้ทันโลก

### ด้านการเรียนการสอน วิชาการ งานวิจัย และการให้บริการสังคม

๑. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการและการวิจัยของประเทศ (Top 3) และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (๑๕)

๒. เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยทางด้านความคิดและสามารถชี้นำสังคม โดยเฉพาะด้านการเกษตร อาหาร วนศาสตร์ ประมง สัตวแพทย์ สิ่งแวดล้อม และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสาขาที่มหาวิทยาลัยมีความโดดเด่น มีผลงานที่สามารถช่วยเหลือสังคมและพัฒนาประเทศชาติเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน (๖)

๓. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรมการเกษตร (เน้นงานด้านเกษตรกรรม) (๔)

๔. เป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่เป็น One Stop Service แหล่งรวบรวมองค์ความรู้ด้านเกษตรและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องของประเทศ และเข้าถึงคนทุกชนชั้นได้อย่างแท้จริง (๓)

๕. เป็นมหาวิทยาลัยที่อันดับโลกต่ำกว่า ๕๐๐ (๒)

๖. มีหลักสูตรที่ทันสมัย (๒)

๗. สามารถนำนวัตกรรมของงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นรูปธรรมมากขึ้น (๒)

๘. ก้าวทันสู่สากล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (๒)

๙. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกทางด้านงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งควรมีบุคลากรอย่างน้อย ๑ คน/วิทยาเขต ที่ติด World Top 2% Scientists Ranking ของ Stanford University

๑๐. หลักสูตร/สาขาวิชา/รายวิชาต้องมีความยืดหยุ่นมากพอที่จะสามารถยุบ เลิก หรือควรรวมกันได้ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่ทันเหตุการณ์และร่วมสมัย

๑๑. เน้นการวิจัยและการจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากการวิจัยและการเรียนไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศ

๑๒. สร้างชื่อเสียงให้คณะ/สาขา/หลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติมากขึ้น

๑๓. คงความเข้มแข็งในศาสตร์เดิมตลอด ๘๐ ปีที่ผ่านมา และเริ่มสร้างสรรศาสตร์วิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้มหาวิทยาลัย

๑๔. เน้นการสร้างนักวิจัยและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการทำวิจัยด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมที่มีคุณค่าและนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๑๕. ด้านการเกษตร ประมง วนศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัย ควรทำให้

๑) ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับจากภาครัฐ เอกชน และประชาชน

๒) ได้รับงบประมาณด้านครุภัณฑ์ การวิจัย และบริการวิชาการ เพิ่มขึ้น

๓) เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ

๑๖. มีความเข้มแข็งและโดดเด่นด้านการเรียนการสอน และงานวิจัย มีความเป็นนานาชาติมากยิ่งขึ้น เช่น มีจำนวนนิสิตต่างชาติและอาจารย์ต่างชาติมากขึ้น

๑๗. มีบรรยากาศความเป็นวิชาการมากขึ้น

๑๘. มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน เน้นคุณภาพนิสิตและอาจารย์มากกว่าปริมาณ

๑๙. มีความสามารถในการแข่งขัน

๒๐. มุ่งมั่นความรู้ในระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น

๒๑. ศูนย์กลางเวชศาสตร์การเกษตร

๒๒. ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน EdPEX 300

### ด้านบุคลากร

๑. มีสวัสดิการที่ดีให้บุคลากร จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับระเบียบของราชการ ดูแลบุคลากรให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการสร้างหลักประกันในการทำงานให้มีมาตรฐานค่าครองชีพที่ดีขึ้น (๔)

๒. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย (๒)

๓. มีความเท่าเทียมกันในด้านรายได้/เงินเดือน ของพนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้

๔. ทำให้บุคลากรก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และพัฒนาให้บุคลากรพร้อมปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่น เพื่อทำให้งานรวดเร็วยิ่งขึ้น

๕. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๖. คืนอัตราเกษียณกลับไปทำงานเป็นจำนวนเท่าเดิม

( ) = ความถี่ของบุคลากร

๗. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมที่ดีเป็นหนึ่งเดียว มีจิตบริการ มีความภาคภูมิใจในความเป็น  
เกษตรศาสตร์

๘. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นพัฒนาคน (นิสิต อาจารย์ และบุคลากร) มากกว่าเน้นสร้างผลงาน

### ด้านนิสิต

๑. ผลิตบัตินิติตที่มีคุณภาพ (๕)
๒. นิสิตมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
๓. เสริมสร้างทัศนคติในด้านคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ให้กับนิสิต เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ  
ไม่คล้อยตามไปกับสิ่งชั่วร้ายในสังคมภายนอก นิสิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสามารถทำงานมีอาชีพที่มีความมั่นคง  
และยั่งยืน

### ด้านงบประมาณ การเงิน และการแสวงหารายได้

๑. เน้นการพัฒนาด้านการหารายได้ ผลักดันการหารายได้ช่องทางอื่น ปลอดภัยระเบียบ หรือข้อแก้ไข  
ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการหารายได้
๒. มีการบริหารจัดการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความ  
เข้มแข็งทางการเงินและสามารถพัฒนาต่อไปในอนาคต
๓. มีความสามารถในการแสวงหารายได้จากกิจกรรม Non-Education เพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทาง  
วิชาการ เช่น การพัฒนาที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ การขาย IP สู่อุตสาหกรรม งานแสดงสินค้า
๔. มีความยั่งยืนด้านการเงิน

### ด้านอื่น ๆ

๑. ด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม
  - ๑) เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีจัดการจราจรในมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบ (๔)
  - ๒) ปรับทางด้านภูมิทัศน์ให้สวยงาม (๒)
  - ๓) อาคารเรียนไม่เก่า/ไม่ทรุดโทรม มีอุปกรณ์หรือไฮดราทศนุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๒. คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในมหาวิทยาลัย (๒)
๓. เกษตรศาสตร์ศาสตร์แห่งแผ่นดิน
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสรรหาผู้บริหารมากกว่านี้

## **๒. ท่านคิดว่าเรื่องใดเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในปัจจุบัน**

### ด้านองค์กรและการบริหารจัดการทั่วไป

๑. การปรับตัวของส่วนงานต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมา  
ประยุกต์ใช้กับการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนและการเรียนรู้ การใช้ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ  
สามารถเชื่อมโยงทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อลดความล่าช้าของการเดินเอกสาร (๔)

( ) = ความถี่ของบุคลากร

๒. ระเบียบ/ข้อบังคับ และลักษณะการทำงานที่ยังยึดติดกับระบบราชการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนา ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ล่าช้า และไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้ (๔)

๓. การบริหารจัดการในรูปแบบเดียวกันทุกวิทยาเขต เพื่อให้เกิดความทัดเทียม สร้างมาตรฐานเดียวกันให้ส่วนงานและบุคลากรได้ปฏิบัติ และทำให้มีการบริหารจัดการวิทยาเขตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายระดับมหาวิทยาลัยที่สู่ระดับวิทยาเขต ยังไม่มีประสิทธิภาพอย่างที่ควรจะเป็น (๔)

๔. ผู้บริหารควรมีความคิดที่นำสมัย คิดนอกกรอบ และมีทีมงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (๓)

๕. การปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน (Digitalization) ควรลดกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน หรือกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น (๒)

๖. ควรกระจายอำนาจให้กับหน่วยงานระดับวิทยาเขตเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (๒)

๗. ความมีธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทุกระดับ (๒)

๘. ควรสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรใหม่ให้มีความทันสมัย และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างแท้จริง

๙. การเตรียมความพร้อมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบของมหาวิทยาลัยที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นไปทิศทางเดียวกัน เพื่อลดข้อสงสัยหรือการทำงานผิดพลาดโดยไม่ได้เจตนา

๑๐. การแบ่งส่วนงานหรือการปรับโครงสร้างส่วนงาน เช่น ยุบ หรือควบรวมภาควิชาที่โครงสร้างหรือศาสตร์คล้ายคลึงกัน หรือเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยงานให้มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสร้างความโดดเด่น หรือเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของตนเอง

๑๑. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการดำเนินงานเพื่อสนองต่อวิสัยทัศน์นั้น ๆ อย่างมั่นคงและชัดเจน เช่น แนวทางการปรับปรุงหลักสูตร/นโยบายเกี่ยวกับวิชาศึกษาทั่วไป

๑๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง

๑๓. การปรับตัวจากองค์กรทางการศึกษาที่ไม่แสวงผลกำไรให้มีกำไร

๑๔. การบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่ World Class

๑๕. การเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษายุคใหม่

๑๖. การสร้างอัตลักษณ์เกษตรศาสตร์

### ด้านการเรียนการสอน วิชาการ งานวิจัย และการให้บริการสังคม

๑. การพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและการเรียนการสอนแบบใหม่ เพื่อตอบสนองทั้งความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันและอนาคต (๔)

๒. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๓ ของประเทศ พัฒนาอันดับ World Ranking ให้สูงขึ้น ซึ่งควรให้ความสำคัญกับทุกสาขาวิชาในมหาวิทยาลัย (๓)

๓. ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การเพิ่มกลยุทธ์ในหลาย ๆ รูปแบบ ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้นี้ใหม่ ๆ (๒)

๔. ความเข้มแข็งในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ในบางคณะมีหลักสูตรที่น่าสนใจ แต่ไม่เป็นที่รู้จัก ซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ได้มากกว่า สามารถมองเห็นในทุกหน้าสื่อประชาสัมพันธ์

๕. มีสิ่งแวดล้อมการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๖. เร่งดำเนินการให้ผ่าน EdPEX 300 โดยเร็ว

๗. ปัญหาการสนับสนุนการวิจัยที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น

๑) ระบบการจัดสรรงบประมาณการวิจัยให้สอดคล้องกับการสร้างศักยภาพทางการวิจัยในแต่ละด้าน

๒) ทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

๓) การสนับสนุนค่าตีพิมพ์ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบ

๔) การสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของงานวิจัยในแต่ละวิทยาเขตให้มีความโดดเด่น

๘. คุณภาพของงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ ยังมีน้อย

๙. การผลักดันให้คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ สามารถดำเนินการได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

๑๐. งานวิจัยทั้งในลักษณะการส่งเสริม การประสานงานกับหน่วยให้ทุนต่าง ๆ ที่หลากหลาย ตามที่มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ให้มีความสำคัญกับ Basic Research

๑๑. การสร้างความเข้มแข็งในงานวิจัยและวิชาการ เพื่อการเป็นผู้นำด้านเกษตรศาสตร์ระดับประเทศและระดับโลก

๑๒. เพิ่มสัดส่วนนักวิจัยชาวต่างชาติ อาจารย์ชาวต่างประเทศ เพิ่มจำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผลิตผลงานวิจัย

### ด้านบุคลากร

๑. ความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ ที่มีฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกัน (๕)

๒. สวัสดิการและค่าตอบแทน ควรปรับให้เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ (๓)

๓. การจัดการด้านบริหารบุคคล ให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (๒)

๔. การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาจากพนักงานเงินรายได้ก่อนเป็นอันดับแรก และควรจะบรรจุผู้ที่ทำงานมานานให้เป็นพนักงานเงินงบประมาณให้เร็วที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

๕. จัดการ KPI ของแต่ละรอบให้มีความสมเหตุสมผล ทำทนาย และเข้ากับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงมีบริบท KPI ของแต่ละคณะ/วิทยาเขตที่มีรูปแบบการทำงาน จุดเด่น ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกัน

๖. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล

๗. เร่งผลิตแพทย์ที่เชี่ยวชาญทางด้านการเกษตร

๘. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในงาน

### ด้านนิสิต

๑. จำนวนนิสิตรับเข้าทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาลดลง (๖)
๒. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้และทักษะที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง (๓)
๓. คุณภาพของผู้เข้าศึกษาต่อและปัจจัยดึงดูดให้คนเก่งเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น (๒)
๔. มุ่งเน้นการพัฒนาบัณฑิตทางด้านวิชาการให้มากขึ้น
๕. สนับสนุนทางด้านสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนในวิทยาเขตอื่น ๆ
๖. การจัดทำแผนพัฒนานิสิต เพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล
๗. การบริหารจัดการกับทัศนคติและค่านิยมของผู้เรียนรุ่นใหม่
๘. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ทั้งด้านความทันสมัยของหลักสูตร สภาพแวดล้อมในการเรียน และทุนการศึกษา
๙. ความผูกพันของนิสิตต่อมหาวิทยาลัย

### ด้านงบประมาณ การเงิน และการแสวงหารายได้

๑. การลดลงของประชากรทำให้มีผู้เรียนน้อยลง ทำให้รายได้ของมหาวิทยาลัยจากค่าหน่วยกิตลดลงตามไปด้วย จึงควรรหาแนวทางการแสวงหางบประมาณ/รายได้ นอกเหนือจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลและค่าหน่วยกิต (๖)
๒. การบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพในทุกวิทยาเขต (๒)
๓. การขับเคลื่อนระบบทางการเงินให้มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

### ด้านอื่น ๆ

๑. ปัญหาการจราจรและความปลอดภัยในการเดินทางภายในมหาวิทยาลัย ปัญหาวินมอเตอร์ไซค์รับจ้างเถื่อน ตลอดจนจำนวนรถสวัสดิการ (รถตะลี่ย) ไม่เพียงพอต่อการให้บริการแก่บุคลากรและนิสิต (๙)
๒. ปัญหาทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ควรปรับภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมถึงปรับปรุงจุดจอดรถสวัสดิการบางจุดให้มีที่นั่งรอและมีหลังคาบังแดด/ฝน (๕)
๓. สิ่งอำนวยความสะดวกภายในวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร มีค่อนข้างน้อย ควรสร้างบรรยากาศภายในวิทยาเขตให้มีชีวิตชีวามากขึ้น
๔. ความไม่เสมอภาคด้านการแสดงความคิดเห็น
๕. ควรพัฒนาสิ่งที่มีอยู่หรือปรับระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนา

### ๓. ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีที่ท่านพึงประสงค์

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเข้าใจในบริบทความเป็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทัศนคติดี กล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ทันสมัย มีความยืดหยุ่น สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันทำงานในเชิงรุก (๓๖)
๒. มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (๑๖)
๓. ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ (๑๔)

๔. มีศักดิ์ศรีทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประชาคมภายในมหาวิทยาลัย ระดับชาติ และนานาชาติ เป็นที่เชิดหน้าชูตาให้บุคลากรและมหาวิทยาลัยได้อย่างสง่างาม ดังคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามข้อบังคับการสรรหา (๑๔)

๕. มองเห็นปัญหา รับฟังทั้งปัญหาและความคิดเห็นของนิสิตและบุคลากรในทุกกระดับ แล้วนำไปปรับปรุง แก้ไขอย่างจริงจัง (๘)

๖. เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความสามารถด้านการบริหาร มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัยได้จริง มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ (๑๐)

๗. มีนโยบาย/แนวคิดการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติที่เป็นรูปธรรม สามารถทำได้จริง นำไปสู่การขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยอย่างก้าวกระโดด และสามารถประเมินผลได้ (๗)

๘. มีความสามารถในการหารายได้ (๖)

๙. มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดี (๕)

๑๐. มีความยุติธรรม (๕)

๑๑. มีความเสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารองค์กร (๔)

๑๒. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายในองค์กร สถาบันภาครัฐและเอกชน รวมถึงความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยภายในประเทศและต่างประเทศ (๔)

๑๓. นำพามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปในทิศทางที่ดี ก้าวสู่ความรุ่งเรืองและยั่งยืน เป็นมหาวิทยาลัยอันดับที่มีคนอยากเข้าศึกษาต่อมากที่สุดในประเทศ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลก (๔)

๑๔. ไม่ถือตัว เข้าถึงง่าย เข้าใจผู้ปฏิบัติงาน (๓)

๑๕. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี (๓)

๑๖. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง พร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลัง (๓)

๑๗. มีความสามารถในการเลือกรองอธิการบดีที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมทั้งวิสัยทัศน์ที่ตามสมัยและคุณวุฒิความเชี่ยวชาญด้านนั้นจริง ๆ (๓)

๑๘. ให้ความสำคัญกับทุกวิทยาเขตอย่างเท่าเทียมกัน สามารถบังคับใช้ระเบียบการบริหารองค์กร/การเงิน/บุคลากร ให้เหมือนกันทุกวิทยาเขต (๓)

๑๙. มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ดี โดยสามารถบรรยายเป็นภาษาอังกฤษในระดับนานาชาติได้ มีความเป็นสากลในเวทีระดับนานาชาติ (๓)

๒๐. เห็นความสำคัญของคณะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผลักดันให้เกิด One Health (๒)

๒๑. เข้าใจการทำงานของคนรุ่นใหม่ และมีความสามารถในการระดมทีมงานคนรุ่นใหม่มาบริหารมหาวิทยาลัย (๒)

๒๒. มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจจากนิสิต บุคลากร และสังคม (๒)

๒๓. มีแนวคิดการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติอย่างมืออาชีพในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย (๒)

๒๔. มีประสบการณ์และผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารบุคคลและบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (๒)

๒๕. ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (๒)

( ) = ความถี่ของบุคลากร



๒๖. มีประสบการณ์วิจัย หรืออยู่ในวงการวิจัยอย่างยาวนาน ซึ่งจะทำให้มองเห็นภาพรวมของวงการวิจัยและใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัยระดับแนวหน้าของประเทศไทย และเป็นที่ยอมรับในระดับโลก (๒)

๒๗. สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ อย่างเป็นรูปธรรม (๒)

๒๘. สามารถยกระดับความเป็นอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่น ลดความเหลื่อมล้ำเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นปัญหายาวนานได้ รวมทั้งมีนโยบายที่ช่วยบุคลากรให้มีความอยู่ดีกินดีทั้งในระหว่างทำงานและหลังเกษียณ (๒)

๒๙. เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างและส่งเสริมคุณค่าชีวิตโดยใช้บูรณาการศาสตร์

๓๐. มีเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

๓๑. มีความรู้ทั้งด้านการเกษตร และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้โมเดล BCG

๓๒. เก่งเรื่องของเทคโนโลยี และให้การสนับสนุนเรื่องของ Digital ทุกมิติ

๓๓. มีการดำเนินการสานต่องานที่ดี

๓๔. มี Soft Power

๓๕. สมรรถนะที่แสดงถึงภาวะผู้นำ ศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ และหรือพฤติกรรมการทำงานที่อธิการบดีของมหาวิทยาลัยพึงมี (Competency) โดยประเมินจากกรรมการสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีและผู้บริหารระดับคณบดีหรือเทียบเท่า และอาจประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมหาวิทยาลัยตามจำนวนที่เหมาะสมได้

๓๖. นิสิตคือหัวใจ การเรียนการสอนสำคัญกว่า Ranking ของมหาวิทยาลัย งานสอนคืองานหลัก งานวิจัยไม่ควรบังคับให้ทุกคนต้องทำ บางคนสอนดีมีคุณภาพและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ดีกว่าผลิตงานวิจัยขยะ สิ้นเปลืองงบประมาณ

๓๗. ควรเปิดให้บุคลากรเป็นผู้เลือกอธิการบดีให้มีผู้ลงสมัครแบบสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

#### ๔. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ต้องการอธิการบดีที่เป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง กล้าเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยในทุกด้าน สามารถทำให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าต่อไป มีความรับผิดชอบนโยบายของตนเอง และรับฟังเสียงสะท้อนจากส่วนงาน/บุคลากรแล้วนำไปปรับปรุง (๘)

๒. การสรรหาอธิการบดี มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกอธิการบดี โดยการลงคะแนนเลือก แล้วนำผลการเลือกคิดเป็นค่าน้ำหนัก/สัดส่วนการให้คะแนน ส่วนคะแนนอีกส่วนเป็นคะแนนจากคณะกรรมการสรรหา (๕)

๒) นิสิตและศิษย์เก่าควรมีส่วนร่วม ด้วยเหตุผลที่นิสิตเป็นหนึ่งใน Stakeholder ตามกรอบ EdPEX และ AUN QA ซึ่งนิสิตเก่าบางส่วนอาจเป็นผู้ใช้บัณฑิต ย่อมได้รับผลกระทบจากการบริหารมหาวิทยาลัย

๓) ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอธิการบดีทุก ๔ ปี มีวาระการดำรงตำแหน่งได้เพียง ๑ สมัย ผู้ที่เคยเป็นอธิการบดีแล้วไม่สามารถลงสมัครซ้ำได้ จะได้มีการหมุนเวียนให้ผู้ที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัย

๔) ควรมีการให้ผู้สมัครทุกคนแสดงวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรและนิสิตได้รับฟัง

( ) = ความถี่ของบุคลากร

๓. เลือกคนเก่งและดี มีคุณภาพ (๓)
๔. ควรปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานของวิทยาเขตให้เป็นระบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย คู่มือวิทยาเขตต่างๆ ให้ทัดเทียมบางเขน มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นธรรม เพื่อสนับสนุนดูแลบุคลากรทั้งหมดของทุกวิทยาเขต (๓)
๕. เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ตลอดจนได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอก ชุมชน และสังคม (๓)
๖. การสร้างรายได้ที่มาจากงานดำเนินงานทั้งด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ส่งเสริมให้ส่วนงานต่าง ๆ หารายได้
๗. ไม่เล่นพรรคเล่นพวก มีจิตสาธารณะ ไม่มีผลประโยชน์อื่นแอบแฝง (๒)
๘. การทำงานที่มุ่งเน้นความสามัคคีในการทำงานของทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความรักในองค์กร (๒)
๙. หากต้องการให้มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่โดดเด่นด้านผลงานวิชาการ หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ อธิการบดีและคณะผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีก่อน ดังนั้นอธิการบดีควรมีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง (ศาสตราจารย์) เป็นฐานรองรับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย (๒)
๑๐. การเลือกทีมผู้บริหาร มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) รองอธิการบดีวิทยาเขต ควรมีการนำเสนอแผนการดำเนินงานบริหารตามนโยบายอธิการบดี นโยบายมหาวิทยาลัย และงานเชิงพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของวิทยาเขต ควรให้ส่วนงานและบุคลากรสามารถประเมินผลการบริหารวิทยาเขตได้อย่างโปร่งใสและเป็นระบบ (๒)
  - ๒) ควรเปิดให้ประชาคมโหวตเสนอชื่อทีมงานบริหารทั้งระดับรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อให้เกิด Short List ในการคัดเลือกบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และสมดุระหว่าง "การได้คนที่มีเคมีตรงกัน" กับ "การมีส่วนร่วมของบุคลากร" หรือให้สมัครตาม TOR คุณสมบัติที่อธิการบดีกำหนด และ Candidate สามารถเป็นได้ทั้งบุคคลภายในและภายนอก
  - ๓) ควรเลือกทีมบริหารที่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ
  - ๔) ควรแต่งตั้งบุคลากรจากบางเขนเป็นรองวิทยาเขต เนื่องจากการให้บุคลากรภายในวิทยาเขตขึ้นมาเป็นรองอธิการบดีทำให้วิทยาเขตไม่เติบโต เกิดความเกรงใจ และมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร
๑๑. สวัสดิการของบุคลากร มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) ไม่ลดปริมาณและคุณภาพของสวัสดิการ โดยการใช้งบประมาณไปกับการสร้างภาพลักษณ์องค์กรมากเกินไป เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานวิทยาเขตศรีราชา (๒)
  - ๒) อยากให้สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลวงเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท สามารถเบิกในโรงพยาบาลเอกชนได้ทุกรายการตามใบเสร็จที่จ่ายจริง แม้ไม่ใช่กรณีฉุกเฉินก็ตาม (คล้ายประกันกลุ่ม)
  - ๓) สวัสดิการที่บุคลากรได้รับ ควรเท่าเทียมกันทุกคน
  - ๔) พิจารณาการจ่ายค่าชดเชยอย่างน้อย ๑๐ เดือน ให้แก่พนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ที่ลาออก ในกรณีที่มียูนิฟอนฟอร์ม ๑๕ หรือ ๒๐ ปี แม้อายุตัวจะไม่ถึง ๕๕ ปี

๕) ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกด้าน เช่น การจัดให้มีสถานที่ผ่อนคลายเป็นอิริยาบถในที่ทำงาน มีการสอบวัดระดับความสามารถด้าน Digital บุคลากรที่ผ่านการสอบสามารถเลือกวันทำงานที่บ้านได้ สัปดาห์ละ ๑ วัน เป็นต้น

๑๒. อยากเห็นภาพ One KU ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
๑๓. เลือกผู้นำองค์กรโดยใช้ความโปร่งใสและตั้งอยู่บนความต้องการที่แท้จริงขององค์กร
๑๔. ต้องการให้มีการบริหารอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการเบิกจ่ายเงินที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนเอกสารที่ยุ่งยาก และเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านการเงิน
๑๕. พิจารณาให้การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ที่มีอายุเกิน ๔๕ ปี หรืออายุงานเกิน ๑๐ ปี เป็นการสมัครใจแทนการบังคับ
๑๖. ปรับปรุงห้องเรียน อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา จอ LED หรือจอทีวีสำหรับนิสิต ในอาคารศูนย์เรียนรวม
๑๗. การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ควรติดตามจริง และให้แผนงานมีความยืดหยุ่นได้ แต่ต้องสามารถตอบตัวชี้วัดได้ตามหรือเกินเป้า
๑๘. ในการผ่านเอกสารต่าง ๆ ของส่วนงานที่อยู่วิทยาเขตอื่น ควรทำได้เช่นเดียวกับส่วนงานที่บางเขน ไม่ควรต้องผ่านสำนักงานวิทยาเขตซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า
๑๙. ระบบการบริหาร รวมบริการประสานภารกิจของวิทยาเขต
๒๐. นโยบาย Digital University แต่บางเรื่องยังเป็น Analog เช่น การเซ็นชื่อ การส่งเอกสารแบบ Hard Copy หลายชุด
๒๑. การทำงานให้กับคณะหรือมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับทุกงานเท่าเทียมกัน ไม่ควรมีงานใดสิทธิ์มากกว่า
๒๒. บุคลากรทุกสายงานมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น
๒๓. ควรมีนโยบายลดกิจกรรมแสดงความยินดี กิจกรรมทางสังคม เช่น วันครบรอบ ขอให้จัดเป็นการภายในของแต่ละส่วนงาน เน้นและเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัย
๒๔. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการลดและคัดแยกขยะอย่างจริงจัง โดยเริ่มตั้งแต่ขยะจากการจัดอาหารว่าง การจัดเลี้ยงในโครงการอบรมหรือโครงการต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ขยะจากโรงอาหาร ร้านค้าในมหาวิทยาลัย ตลาดนัด และเกษตรแฟร์ของแต่ละวิทยาเขต เป็นต้น
๒๕. เสนอให้มีระบบตรวจสอบการตัดเกรดของรายวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาที่มีนิสิตลงทะเบียนจำนวนมากว่ามีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่
๒๖. กลไกการประเมินอธิการบดีที่มีอยู่ และส่วนตัวเคยเข้าไปประเมินแต่ไม่ได้รับ Feedback ทำให้ในปีต่อ ๆ มาไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องประเมิน ควรจะต้องทบทวนในส่วนนี้
๒๗. ข้อบังคับหลาย ๆ เรื่อง ควรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เช่น การ Work From Home
๒๘. สร้างสถาบันที่มีการพัฒนาบุคลากรของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒๙. เพิ่มงบการประชุมทางวิชาการ
๓๐. มีความมั่นคงทางการเงินและทรัพยากร
๓๑. อธิการบดีควรเยี่ยมเยียนติดตามการดำเนินงานวิทยาเขตบ่อย ๆ

( ) = ความถี่ของบุคลากร

\*\*\*\*\*

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗