| **ลำดับ**  **ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย**  **เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**  **(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 7/2558 วันที่ 19 ธันวาคม 2558** |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **นโยบายการสร้าง Branding ของมหาวิทยาลัย จากผลผลิตที่ประสบความสำเร็จ (Product Champion) ของมหาวิทยาลัย**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**   1. การสร้างแบรนด์ (Branding) ของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้ 2. กำหนดลักษณะความเป็นตัวตนของมหาวิทยาลัย 3. กำหนดกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)  ให้ชัดเจน 4. กำหนดกลไกหรือวิธีการภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรยอมรับ และมีบทบาทส่งเสริม พิทักษ์ ปกป้อง และเผยแพร่แบรนด์ของมหาวิทยาลัย 5. มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นผลผลิตที่เด่นๆ บางเรื่องสำหรับการสร้างแบรนด์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการ “สร้างคน สร้างความรู้ สู่การใช้ประโยชน์” และเป็นไปตามกระบวนการ “ริเริ่ม สร้างสรรค์ ต่อเนื่อง ยั่งยืน” | 1. มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้   1)-2) มหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 1588/2560 ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการสื่อสารตราองค์กร มทส.  (SUT Branding) โดยมีอธิการบดี เป็นที่ปรึกษา รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ เป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วย รองอธิการบดีทุกฝ่าย คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน และหัวหน้าส่วนที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการเทคโนธานี เป็นกรรมการเลขานุการ  และหัวหน้าส่วนประชาสัมพันธ์  เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  มีหน้าที่ในการร่วมกันวางแผนการส่งเสริมภาพลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (SUT Identity) ที่ชัดเจน ภายใต้แผนสื่อสารตราองค์กรที่ยึดโยงกับแผนยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 4 ปี และได้มีการประชุมย่อยชุดฝ่ายเลขานุการ  เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานสื่อสารตราองค์กร การจัดทำ  SUT Identity   SUT@line  แผนการสื่อสารภายในองค์กร  แผน CEO Branding ดำเนินการโดยคณะกรรมการฯ และในส่วนของการบริหารจัดการสื่อ CEO Branding บางส่วน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภายนอก  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ โดยหัวหน้าส่วนประชาสัมพันธ์)** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาศึกษาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการโรงแรมและการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงการขนส่ง อาหาร ที่พัก และแหล่งท่องเที่ยว   **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการกรอบนโยบายการสร้าง Branding ของมหาวิทยาลัยจากผลผลิตที่ประสบความสำเร็จ (Product Champion) ของมหาวิทยาลัย 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป | 1. มหาวิทยาลัยได้ตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยวและการโรงแรม โดยผ่านความเห็นชอบจากสภาวิชาการในการประชุมครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่  2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 เพื่อพัฒนาหลักสูตรต่อไป   เป้าหมาย  เปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2562  วิธีการ   * ตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร * ประชุมคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรฯ โดยกำหนดประชุมครั้งที่ 1/2561 วันที่  23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 * ศึกษาความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรจัดทำร่างหลักสูตรเสนอสภาวิชาการ และ สภามหาวิทยาลัย   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล โดยคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม)** |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานด้านนโยบาย โดยนำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) บรรจุไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2564 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 “การบริหารงานที่นำสมัย เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ” ซึ่งมีรายละเอียดโดยย่อดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงปัจจัยหลักที่สำคัญ ดังนี้ 2. การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความสุข ผูกพันและรักองค์กร (Engagement) 3. การสร้างผู้นำ (Leadership) ทุกระดับขององค์กร 4. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) | 1. ปัจจัยหลักในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญในเรื่อง  1) การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความสุข ผูกพันและรักองค์กร (Engagement) 2) การสร้างผู้นำ (Leadership) ทุกระดับขององค์กร 3) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ 5.3.2 การบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง (Talent management) 5.4.1 การจัดการทรัพยากรบุคคล 3R (Recruit-Retain-Retire) 5.4.2 การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล (Human resource evaluation and promotion) และ 5.1.2.3 Happy & Healthy Workplace |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. การจัดสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ 4. การกำหนดวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture)  ที่ชัดเจน 5. การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Office Management) 6. การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล (Information – based Management) 7. การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ผลการปฏิบัติงานที่ท้าทายมากขึ้น | 1. การกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องไว้ใน กลยุทธ์/โครงการ (SUT-HR-Re-Profile 2020) ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (5.3.1 การรวมบริการประสานภารกิจ (Matrix management)) 2) การจัดสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ (5.1.2.3 Happy & Healthy Workplace) 3) การกำหนดวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ที่ชัดเจน (5.7.2 การจัดการเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งคุณภาพ (Management for quality culture embedded)) 4) การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Office Management) (5.1 Smart Campus: Digital University) 5) การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล |  |  |  |  |  |  |
|  |  | (Information – based Management) (5.1 Smart Campus: Digital University) และ 6) การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ท้าทายมากขึ้น  (5.4.2 กลยุทธ์: การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล(Human resource evaluation and promotion)) |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยใช้ในปัจจุบันยังเป็นระบบเก่า มหาวิทยาลัยอาจพิจารณานำหลัก Project-based Management มาใช้ในการดำเนินงาน  ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งอาจใช้วิธีการสนทนา (Dialogue) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | 1. การนำหลัก Project-based Management มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานไว้ในกลยุทธ์ 5.3.2.3 Project-based management tools (Human capital) ซึ่งเป็นโครงการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในรูปแบบ Project – based Management  จัดทำ Matrix Assignment ตามความชำนาญของบุคลากร/เปิดช่องทางให้ฝ่ายบุคคลสามารถพัฒนาบุคลากรที่เป็นจุดอ่อน/ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมวัฒนธรรมการรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการผ่านทาง Online – Technology |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มหาวิทยาลัยควรเน้นเรื่องการสร้างมูลค่า (Value Creation) ในตัวพนักงาน ควรวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ และควรมีเครื่องมือหรือมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการกับบุคลากรที่ด้อยศักยภาพ | 1. การพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การสร้างมูลค่า (Value Creation) ในตัวพนักงาน การวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ และได้กำหนดให้มีเครื่องมือหรือมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการกับ |  |  |  |  |  |  |
|  |  | บุคลากรที่ด้อยศักยภาพ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางในการดำเนินงานไว้ในกลยุทธ์ 5.4.2 กลยุทธ์: การประเมินและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล (Human resource evaluation and promotion) |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นวาระเชิงนโยบายปีละ 2 ครั้ง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว   **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป | 1. สำหรับการบรรจุวาระการบริหารงานบุคคลเป็นวาระเชิงนโยบายปีละ 2 ครั้งนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 นี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการเสนอ “นโยบายการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง” ต่อสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 1/2561 วันเสาร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 และได้มอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอเรื่องเชิงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทุก ไตรมาส   สำหรับผลการดำเนินงานด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยส่วนการเจ้าหน้าที่ได้นำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเรื่อง แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) บรรจุไว้ใน Project-based Management ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ 2) โครงการสนับสนุนให้มีการทบทวนระบบการสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย 3) โครงการพัฒนาแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  4) โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคนที่มีความสามารถสูง (Talent Management) 5) โครงการพัฒนาระบบ Executive Pool เพื่อสร้างและพัฒนาผู้บริหารในอนาคตสายปฏิบัติการวิชาชีพ 6) โครงการพัฒนาวิธีการบริหารบุคลากรโดยใช้ Career Path Management 7) โครงการปรับปรุงระบบพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยใช้ระบบ Performance-Based KPIs ที่พิจารณา Personal KPIs จากระบบ Assignment Matrix 8) โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) และระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่เหมาะสม 9) โครงการพัฒนาระบบการวัดสมรรถนะรายบุคคลที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ และกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติงาน 10) โครงการ Happy and Healthy Workplace 11) โครงการ SMART HR 12) โครงการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคล  **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2560 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **นโยบายการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**  มหาวิทยาลัยควรศึกษาและใช้กระบวนการสะท้อนกลับ (Reflection Process) พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งควรมีการเทียบระดับ (Benchmarking) เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต  **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ ได้กำหนดเป้าหมาย วิธีการและกรอบเวลาในการดำเนินการดังนี้   เป้าหมาย  มีแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ ให้กับนักศึกษา  กรอบเวลา  ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – ปีงบประมาณ  พ.ศ. 2564  วิธีการ   1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนานักศึกษาแบบบูรณาการ 2. เลือกเครื่องมือในการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ ให้กับนักศึกษา และเลือกคู่เทียบ 3. ทดลองใช้เครื่องมือโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ และฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล) 4. นำผลที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือเทียบระดับ (Benchmarking) กับคู่เทียบ เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 5. ทบทวนเครื่องมือและกระบวนการพัฒนานักศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น   การดำเนินงานตามวิธีการที่กำหนด  (ณ ไตรมาส 1)   1. มีการทบทวนคณะทำงานพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนานักศึกษาแบบบูรณาการ เนื่องจากมีการเปลี่ยนผู้บริหารและปรับโครงสร้างภายในหน่วยงาน 2. มีการประสานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหา Coordination Gap และหาแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ โดยหัวหน้าส่วนกิจการนักศึกษา)** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 4/2560 วันที่ 27 กรกฎาคม 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **การดำเนินงานนโยบายความร่วมมือกับภาคเอกชนโดยผ่านกลไกอุทยานวิทยาศาสตร์**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยเทคโนธานีได้ดำเนินการจัดกลุ่มสิทธิบัตรของมหาวิทยาลัยตามสำนักวิชาในเบื้องต้น | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาเทคโนโลยี โดยผู้อำนวยการเทคโนธานี)** |  |  |  |  |  |
|  | สำนักงานจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยีของเทคโนธานีควรจัดกลุ่มสิทธิบัตรของมหาวิทยาลัยตามสาขาวิชาเพื่อการใช้ประโยชน์ต่อไป | **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการการดำเนินงานนโยบายความร่วมมือกับภาคเอกชนโดยผ่านกลไกอุทยานวิทยาศาสตร์ 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 6/2560 วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560** |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **นโยบายการวิจัยสถาบันกับการพัฒนาระบบการทำงานในมหาวิทยาลัย**  **ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการดังนี้ | **(รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน และงบประมาณ โดยหัวหน้าส่วนแผนงาน)** |  |  |  |  |  |
|  | ประเด็นที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการวิจัยสถาบันกับการพัฒนาระบบการทำงานของ มทส. มีดังนี้ |  |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. กำหนดแผนการวิจัยสถาบันโดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน และปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของอธิการบดี | 1. การกำหนดแผนการวิจัยสถาบัน ได้จัดทำร่างแผนการดำเนินงานแล้ว พร้อมทั้งปรับแก้ไขระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย  เงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน (ฉบับที่ 2)  ปีพ.ศ. 2543 โดยเสนอต่อคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 และจะได้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการวิจัยสถาบันต่อไป |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. กำหนดให้มีบุคลากรรองรับการดำเนินงานวิจัยสถาบันที่สามารถดำเนินการได้เอง รวมทั้งสามารถจัดทำข้อกําหนดของผู้ว่าจ้าง (Term of Reference; TOR) ได้ | 1. กำหนดบุคลากรรองรับการดำเนินวิจัยสถาบันแล้ว โดยได้ดำเนินการโอนย้ายบุคลากรที่มีความชำนาญการ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านวิจัยสถาบัน จากสถาบันวิจัยและพัฒนามาปฏิบัติงานที่งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ  ส่วนแผนงาน คือ นางสาวจิตตานันท์  ติกุล |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. เรื่องที่มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาดำเนินการวิจัยสถาบันเป็นลำดับต้นๆ ได้แก่ การดำเนินงานของสุรสัมนาคาร และการสร้างผู้ประกอบการให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เป็นต้น   **มติที่ประชุม**   1. เห็นชอบในหลักการนโยบายการวิจัยสถาบันกับการพัฒนาระบบการทำงานในมหาวิทยาลัย 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป | 1. มหาวิทยาลัยได้กำหนดโจทย์วิจัยเชิงนโยบาย คือ    1. วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแผนพัฒนา มทส.  พ.ศ. 2561-2564 ที่สอดคล้องกับ Flagship ในแต่ะปี พร้อมแนวทางการให้คะแนนโครงการที่เสนอของบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562    2. วิเคราะห์จำนวนนักศึกษาที่เหมาะสมของ มทส. (จำนวนนักศึกษา ณ จุดคุ้มทุน) จำแนกตามหลักสูตร    3. วิเคราะห์ตัวชี้วัดการจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ มทส.   **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |