สสม.1-2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **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

1.1) กำหนดลักษณะความเป็นตัวตนของมหาวิทยาลัย1.2) กำหนดกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ให้ชัดเจน1.3) กำหนดกลไกหรือวิธีการภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรยอมรับ และมีบทบาทส่งเสริม พิทักษ์ ปกป้อง และเผยแพร่แบรนด์ของมหาวิทยาลัย1. มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นผลผลิตที่เด่นๆ บางเรื่องสำหรับการสร้างแบรนด์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการ “สร้างคน สร้างความรู้ สู่การใช้ประโยชน์” และเป็นไปตามกระบวนการ “ริเริ่ม สร้างสรรค์ ต่อเนื่อง ยั่งยืน”
 | 1. มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

1)-2) มหาวิทยาลัยโดยส่วนประชาสัมพันธ์ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ Brand Implication Workshop ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยมีคณะผู้บริหาร คณาจารย์ หัวหน้าส่วน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน เข้าร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการทำ Brand Attributes 4 ด้าน คือ Pioneer, Partnership, Sufficiency, และ Role Model และจัดประชุมสรุป Brand Implication Workshop เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2559 โดยมีคณะผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และ ดร.ศิริกุล เลากัยกุล ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมประชุม เพื่อสรุป Brand Attributes 4 ด้าน คือ1. Pioneer ผู้นำ เป็นแบบอย่าง
2. Partnership สุรวิถี กล้าคิด กล้านำ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง
3. Partnership พันธมิตรที่ก้าว และเติบโตไปด้วยกัน
4. Sufficiency พึ่งพาตนเองได้ พอเพียง และเคียงคู่สังคม

เพื่อรักษาคำสัญญาของแบรนด์ (Brand Promise) : Global Vision Local Mission ดังนั้น Brand Attributes โดยมหาวิทยาลัยจะต้องจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมวาง Action Plan  ที่เตรียมการนำไปสู่การ* CHANGE MIND SET AS TARGET
* COLLABORATIVE RESEARCH
* BUSINESS LAB
* SCHOOL OF CREATIVE, INNOVATIVE BUSINESS
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน** **โดยหัวหน้าส่วนประชาสัมพันธ์)** |  |  |  |  |  |
| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน**สสม.1-2 |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  |  | ทั้งนี้ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจะได้นำสรุปต่อที่ประชุมคณะกรรมการสร้างตราสื่อสารองค์กรและคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อไป**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาศึกษาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการโรงแรมและการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงการขนส่ง อาหาร ที่พัก และแหล่งท่องเที่ยว

**มติที่ประชุม**1. เห็นชอบในหลักการกรอบนโยบายการสร้าง Branding ของมหาวิทยาลัยจากผลผลิตที่ประสบความสำเร็จ (Product Champion) ของมหาวิทยาลัย
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป
 | 1. ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมโดยสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ดำเนินการดังนี้
2. คณาจารย์สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมจัดประชุมรับทราบนโยบายและข้อสังเกตจากนายกสภามหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน) เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการมอบ อาจารย์ ดร.บุญช่วย บุญมี และอาจารย์ ดร.ฉัตรชัย พิศพล เสนอโครงการวิจัยสถาบัน เพื่อศึกษาข้อมูลและแนวทางการจัดทำหลักสูตรดังกล่าว โดยกำหนดเสนอ Proposal ภายในภาคการศึกษาที่ 2/2559

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม** **โดยคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม)** |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2559 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **แนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**1. ในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงปัจจัยหลักที่สำคัญ ดังนี้
 | 1. มหาวิทยาลัยโดยส่วนการเจ้าหน้าที่รับดำเนินการเชิงนโยบายการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว  โดยได้บรรจุวาระเป็นเรื่องเชิงนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลเสนอสภามหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2560 ในการประชุมครั้งที่ 6/2560 วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 โดยได้ดำเนินการแล้วดังนี้
2. ปัจจัยการบริหารงานบุคคล
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร โดยหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่)** |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน**สสม.1-2 |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | 1. การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความสุข ผูกพันและรักองค์กร (Engagement)
 | 1. มหาวิทยาลัยได้คำนึงถึงปัจจัยหลักที่สำคัญคือการสร้างสุข ความผูกพันและรักองค์กรส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข  โดยมีการสำรวจความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer ผลการตรวจวัดความสุขครั้งที่ 2 = 65.9 ซึ่งสูงขึ้นจากการตรวจวัดเมื่อปี พ.ศ. 2557 (63.5) และจัดสัมมนานักสร้างสุขเพื่อเสนอโครงการสำหรับหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
 |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. การสร้างผู้นำ (Leadership) ทุกระดับขององค์กร
 | 1. มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำ  โดยในปี พ.ศ. 2559 มีการจัดอบรม 2 รุ่น คือ นักบริหารระดับกลาง มทส. รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2
 |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
 | 1. มหาวิทยาลัยได้บรรจุโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และในแผนปฏิบัติการดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560-2564
 |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลยุคใหม่มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 | 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคล |  |  |  |  |  |  |
|  | (1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 1. มหาวิทยาลัยได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลรุ่นใหม่  โดยมีการจัดทำเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจนตามโครงการแผนปฏิบัติงานประจำปี
 |  |  |  |  |  |  |
|  | (2) การจัดสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพ | 1. มหาวิทยาลัยได้ประกาศนโยบายเขียวสะอาด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 (ช่วงเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green & Clean University) ซึ่งล่าสุด มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับที่ 52 ของโลก และอันดับที่ 2 ของประเทศไทย
 |  |  |  |  |  |  |
|  | (3) การกำหนดวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ที่ชัดเจน | 1. มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมคุณภาพ ด้วยการมุ่งสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยใช้ AUNQA/CUPTQA/EdPEX
 |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน**สสม.1-2 |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | (4) การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Office Management) | 1. การบริหารจัดการสำนักงานด้วยระบบดิจิทัล มหาวิทยาลัยได้จัดอยู่ในแผนงาน/โครงการ 5 ปี เรียบร้อยแล้ว
 |  |  |  |  |  |  |
|  | (5) การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล (Information - based Management) | 1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศข้อมูลเพื่อการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร  โดยมีสถานส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ  เป็นหน่วยสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัย
 |  |  |  |  |  |  |
|  | (6) การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ผลการปฏิบัติงานที่ท้าทายมากขึ้น | 1. การดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีพหุทักษะ (Multitask/Multi-skilled)  รวมทั้งทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  และส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการได้นำเสนอผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น  โดยมีงบประมาณสำหรับการอบรมในประเทศ 20,000 บาทต่อคนต่อปี (ต่อพนักงานสายวิชาการ) และ 10,000 บาทต่อคนต่อปี (สายปฏิบัติการฯ) และ 70,000 บาทต่อคนต่อปี (พนักงานและสัมมนาวิชาการในต่างประเทศ) ตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัย
2. มีการกำหนด KPI ผลการปฏิบัติงานโดยมี SUT Scorecard กำกับการปฏิบัติงานอีกด้วย
 |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยใช้ในปัจจุบันยังเป็นระบบเก่า มหาวิทยาลัยอาจพิจารณานำหลัก Project-based Management มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งอาจใช้วิธีการสนทนา (Dialogue) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
 | 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ยึดหลักการประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน  โดยมีการกำหนดปริมาณภาระงานและผลงานที่ชัดเจน  รวมทั้งมีการใช้วิธีการสนทนารวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ  ทั้งนี้  ในส่วนของผู้บริการจะมีการประชุมประสานงานผู้บริหารด้วย
 |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. การพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มหาวิทยาลัยควรเน้นเรื่องการสร้างมูลค่า (Value Creation) ในตัวพนักงาน ควรวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับหรือไม่ และควรมีเครื่องมือหรือมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการกับบุคลากรที่ด้อยศักยภาพ
 | 1. มหาวิทยาลัยพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง  มีการวิเคราะห์รายจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและมีมาตรการสำหรับจัดการบุคลากรที่ด้อยศักยภาพ  โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคการศึกษา
 |  |  |  |  |  |  |
| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559)** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาบรรจุเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นวาระเชิงนโยบายปีละ 2 ครั้ง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว
 | 1. มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุม Retreat ของสภามหาวิทยาลัย โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเป็นหัวข้อหนึ่งของการประชุมด้วย
 |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**1. เห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาต้นแบบระบบบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป
 | ซึ่งจะได้มีการสรุปประเด็นสำคัญเพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการต่อไป**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4\* คะแนน)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2559 วันที่ 24 กันยายน 2559** |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **นโยบายบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร**1. ....
2. ....
3. ....
4. มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการติดตามและประเมินผล

**มติที่ประชุม**1. เห็นชอบในหลักการนโยบายบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป
 | 1. มหาวิทยาลัยโดยเทคโนธานีอยู่ระหว่างการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร ฟาร์ม มทส. เกษตรจังหวัด เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนในการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยละเอียด และหาภาคีเครือข่ายความร่วมมือภายในจังหวัด และจะดำเนินการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดบทบาทและรายงานให้ทราบต่อไป

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์กับองค์กรชุมชน** **โดยผู้อำนวยการเทคโนธานี)** |  |  |  |  |  |

สสม.1-2

สสม.1-2

สสม.1-2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 7/2559 วันที่ 24 ธันวาคม 2559** |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **นโยบายการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาของประเทศ และนำผลงานนวัตกรรมหรือที่ได้จดสิทธิบัตรไปขยายผลเชิงพาณิชย์** | **(รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน และผู้อำนวยการเทคโนธานี)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดจุดยืน (Positioning) ที่ชัดเจนในการสร้างนวัตกรรมและขยายผลเชิงพาณิชย์ โดยออกแบบโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เช่น ระบบสนับสนุน งบประมาณ การเงิน บุคลากร กฎระเบียบ เป็นต้น ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และตอบสนองการเป็นมหาวิทยาลัยในยุค Thailand 4.0 รวมทั้งการช่วยลดความเหลื่อมล้ำของประเทศ
2. มหาวิทยาลัยควรทบทวนระบบบริหารจัดการภายในที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เช่น การทบทวนเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตร เป็นต้น
3. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาสร้างทางเลือกที่หลากหลายให้กับชุมชนและภาคเอกชน เช่น การมอบระบบกำจัดขยะแบบครบวงจรขนาดเล็กให้กับชุมชน การจำหน่ายแบบหรือระบบกำจัดขยะแบบครบวงจร เป็นต้น
4. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์ความต้องการของตลาดและประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยในเชิงการตลาด (Marketing) หรือการเข้าร่วมนำเสนอ (Road Show) ในสถานที่ต่างๆ
5. เมื่อสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบในหลักการและเพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนธุรกิจ โดยกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและกรอบเวลาการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการติดตามและประเมินผล และนำเสนอคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาตามลำดับ
6. ให้เทคโนธานีเป็นผู้ดำเนินการ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนเป็นผู้กำกับดูแล
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม)** |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม** |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. เห็นชอบในหลักการนโยบายการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาของประเทศ และนำผลงานนวัตกรรมหรือที่ได้จดสิทธิบัตรไปขยายผลเชิงพาณิชย์
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป
 |  |  |  |  |  |  |

สสม.1-2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560)** | **สรุปผลการดำเนินงาน** |
| **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2560 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2560** |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **นโยบายการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ** | **(รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม)** |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรศึกษาและใช้กระบวนการสะท้อนกลับ (Reflection Process) พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งควรมีการเทียบระดับ (Benchmarking) เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต
2. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อรองรับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

2.1) เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการไว้ในทุกหลักสูตร โดยมิได้มุ่งเน้นดำเนินการเฉพาะกิจกรรมนอกหลักสูตร2.2) เพิ่มเนื้อหาทางด้านการบริหารจัดการทางด้านการเงิน โดยเฉพาะกระแสเงินสด (Cash Flow) เครื่องมือทางการเงิน การบริหาร งานบุคคล การบริหารจัดการความเสี่ยง การบริหารธุรกิจ และการสื่อสาร รวมทั้งการเปิดโลกทัศน์และสร้างแรงจูงใจโดยการเรียนรู้จากต้นแบบ (Learning from Idol)2.3) การจัดการเรียนการสอนแพทยศาสตรบัณฑิตควรมีการเพิ่มการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการระบบสาธารณสุขและการทำงานเป็นทีมหรือการเรียนแบบสหวิชาชีพ (Inter-Professional Education; IPE)1. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์บริบทของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับจุดเปลี่ยนของประเทศไทย 4.0 เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยที่จะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการ
 |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม** |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. เห็นชอบในหลักการการเตรียมความพร้อมในการทำงาน (Employability) และเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการพัฒนาอาชีพ
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป
 |  |  |  |  |  |  |

สสม.1-2

สสม.1-2