***AUN-QA 6.1-6.7 (ส่วนการเจ้าหน้าที่)***

**ผลการดำเนินงาน :**

1. **บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความสามารถ มีจำนวนเพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการ**
	1. การวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการ

 มหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการเพื่อช่วยภารกิจด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกับสาขาวิชา สำนักวิชาในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน (หรือ inner plus) วันจันทร์ที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2561 เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังระยะยาวและวางแผนอัตรากำลังประจำปีให้สอดคล้องกับความจำเป็นและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ดังนี้

 1) วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร

 2) การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

 3) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ

 4) การพัฒนาศักยภาพในการจัดการระบบสารสนเทศบุคคล บริหารจัดการฐานข้อมูล กำลังคน

 5) การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและได้ผลงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

โดยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการในหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการเรียนการสอน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำนวนคณาจารย์จากจำนวนคณาจารย์ตามมาตรฐาน TQF จำนวนหลักสูตร จำนวนนักศึกษา FTES ระดับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา โดยคำนึงถึงภาระงาน (workload) ของคณาจารย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ฯลฯ และมีการสนับสนุนงานทางวิชาการเพื่อให้ภารกิจการเรียนการสอนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังและตรวจสอบข้อมูลพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ และประเภทพนักงานเพื่อเป็นการเตรียมสรรหาบรรจุอัตรากำลังทดแทนให้กับหน่วยงาน ซึ่งปรากฏข้อมูลอัตรากำลังและข้อมูลอายุบุคลากร

 การวางแผนอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการในสัดส่วนคณาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 30 (ยกเว้นบางสายอาชีพที่ต้องกำหนดสัดส่วนตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพกำหนด เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล) อัตรากำลังที่ควรจะเป็น โดยประมาณการจากจำนวนนักศึกษาตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประมาณการ** | **ปี 2560** | **ปี 2561** | **ปี 2562** | **ปี 2563** | **ปี 2564** |
| - จำนวนนักศึกษา | 17,500 | 19,000 | 20,500 | 22,000 | 23,500 |
| - แผนอัตรากำลังสายวิชาการ | 580 | 630 | 680 | 730 | 780 |

* 1. ภาระงานคณาจารย์ ปรากฏภาระงานเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง

มหาวิทยาลัยได้มีการตรวจสอบติดตามผลการสรรหาคัดเลือกและบรรจุคณาจารย์ โดยเก็บข้อมูลภาระงานคณาจารย์ทุกสาขาวิชา/สำนักวิชาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีข้อมูลสำหรับการพิจารณาประกอบการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| ปีการศึกษา | สำนักวิชา |
| วิทยา-ศาสตร์ | เทคโนโลยีสังคม | เทคโนโลยีการเกษตร | วิศวกรรม-ศาสตร์ | พยาบาลศาสตร์ | แพทย-ศาสตร์ | ทันตแพทย-ศาสตร์ | สาธารณสุขศาสตร์ |
| 2557 | 53.34 | 46.83 | 82.84 | 68.68 | 36.71 | 47.20 | na | - |
| 2558 | 51.85 | 48.61 | 86.37 | 67.66 | 36.35 | 49.85 | na | - |
| 2559 | 50.12 | 46.93 | 88.61 | 65.00 | 34.64 | 55.69 | na | 42.70 |
| 2560 | 48.96 | 47.37 | 92.06 | 64.34 | 37.22 | 41.76 | na | 50.78 |

*(ข้อมูล ณ 30 มิ.ย. 2561)*

 นับว่ามหาวิทยาลัยมีจำนวนคณาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมหาวิทยาลัยจะระมัดระวังการเพิ่มอัตรากำลังเท่าที่จำเป็นโดยมีการจ้างอาจารย์พิเศษ ผู้ช่วยสอนและ
ผู้ช่วยวิจัยเสริม

 2.2 การจ้างผู้ช่วยสอนและผู้ช่วยวิจัย, อาจารย์พิเศษ เพื่อแบ่งเบาภาระงานสอนของอาจารย์ ดังนี้

* ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งผู้ช่วยสอนและวิจัย (สัญญาจ้าง 2 ปี) จำนวน 61 คน

 (สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ 10 คน, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม 6 คน, สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร 4 คน, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ 25 คน สำนักวิชาแพทยศาสตร์ 3 คน สำนักวิชาแพทยศาสตร์ 3 คน)

* อาจารย์พิเศษ ต้องมีคุณสมบัติไม่เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป การแต่งตั้งอาจารย์พิเศษจะแต่งตั้งครั้งละ 1 ภาคการศึกษา และอาจแต่งตั้งใหม่อีกได้

1.3 การสรรหาอัตรากำลังสายวิชาการ

 มหาวิทยาลัยมีการสรรหาอัตรากำลังสายวิชาการที่มีศักยภาพสูงและมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถทางวิชาการตรงกับความต้องการของสาขาวิชาและสำนักวิชา โดยเน้นคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นลำดับแรก

 ในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ ส่วนการเจ้าหน้าที่จะเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการ โดยสาขาวิชา/สำนักวิชาจะกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ คุณวุฒิ สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ ผลงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของสาขาวิชา/สำนักวิชา โดยในปี 2559 ได้มีการกำหนดคุณสมบัติด้านทักษะภาษาอังกฤษของผู้ยื่นสมัครหรือบุคคลที่ขอรับการสรรหาในตำแหน่งคณาจารย์ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2559

|  |  |
| --- | --- |
| เกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ | คะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษขั้นต่ำ |
| สังกัดหลักสูตรทั่วไป | สังกัดหลักสูตรภาษาอังกฤษหรือสอนเป็นภาษาอังกฤษ |
| วุฒิ ป.โท | วุฒิ ป.เอก | วุฒิ ป.โท | วุฒิ ป.เอก |
| **1. TOEFL**  |  |  |  |  |
| 1. Paper Based (คะแนนเต็ม 667)
 | 500 | 550 | 550 | 600 |
| 1. Computer Based (คะแนนเต็ม 300)
 | 173 | 213 | 213 | 250 |
| 1. Internet Based (คะแนนเต็ม 120)
 | 61 | 79 | 80 | 85 |
| **2. IELTS** (คะแนนเต็ม 9) | 5.0 | 6.0 | 6.0 | 6.5 |
| **3. TOEIC** (คะแนนเต็ม 990) | 600 | 650 | 650 | 700 |
| **4. CU-TEP** (คะแนนเต็ม 120) | 70 | 75 | 80 | 85 |
| **5. TU-GET** (คะแนนเต็ม 1,000) | 550 | 600 | 650 | 700 |

 มหาวิทยาลัยมีกระบวนการกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้สมัครโดยองค์คณะบุคคล โดยคณะอนุกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติบุคคลผู้สมัครตำแหน่งคณาจารย์ในเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จากนั้นส่วนการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการตามขั้นตอน คือ เสนอรายชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการคัดเลือก มีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการคัดเลือก มีคณบดีทุกสำนักวิชาเป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นกรรมการ และส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกจะพิจารณาสัมภาษณ์โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการ ทัศนคติ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ตามที่กำหนด จากนั้นคณะกรรมการคัดเลือกจะประชุมร่วมกันพิจารณาผล และส่วนการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศแจ้งผลการคัดเลือก นอกจากขั้นตอนการคัดเลือกปกติของมหาวิทยาลัยแล้ว เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติและความสามารถในการสอนตรงกับความต้องการของหลักสูตร/สาขาวิชา/สำนักวิชามากที่สุด สาขาวิชา/สำนักวิชาอาจจะมีการดำเนินการภายในโดยจัดให้มีการสัมภาษณ์ สัมมนา ทดสอบสอน ผู้สมัครก่อน หากผู้สมัครผ่านคุณสมบัติดังกล่าวจะส่งชื่อให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เรียกสัมภาษณ์ในขั้นตอนการคัดเลือกปกติของมหาวิทยาลัย

1. **การบรรจุและแต่งตั้งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย**

 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการคัดเลือกแต่ไม่มีประสบการณ์การสอน มหาวิทยาลัยกำหนดให้ต้องเข้ารับการประเมินศักยภาพด้านการสอนและด้านวิชาการ ซึ่งจะต้องดำเนินการภายใน 6 เดือน และจะต้องทดลองปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนเต็ม มีกำหนดระยะเวลา คือ สัญญาแรก เป็นเวลา 3 ปี และสัญญาที่สอง เป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

 นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยมีการจ้างผู้เกษียณอายุการทำงาน ตามระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยสามารถจ้างได้ 2 ประเภท คือประเภทเต็มเวลาสัญญา 3 ปี และประเภทบางเวลาสัญญาปีต่อปี โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองการจ้างผู้เกษียณอายุเป็นองค์คณะในการพิจารณาตามเหตุผลและความจำเป็น เป็นรายกรณี และหากครบระยะเวลาการจ้างแล้ว มหาวิทยาลัยประสงค์จะต่อสัญญาจ้าง ผลการประเมินการปฏิบัติงานของปีที่ผ่านมาต้องมีระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป และเพื่อเป็นการธำรงรักษาคนดีคนเก่งให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงระเบียบการจ้างผู้เกษียณอายุ ให้เป็นการจ้างแบบเต็มเวลา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้า โดยสาขาวิชา/สำนักวิชาที่ประสงค์จะต่ออายุการทำงานของคณาจารย์ผู้ครบเกษียณอายุที่มีตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ต้องยื่นแบบฟอร์มขอต่ออายุการปฏิบัติงาน ดังนี้

 ขั้นตอนที่ 1 เมื่อมีอายุครบ 57 ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานหรือสาขาวิชาดำเนินการจัดทำข้อเสนอโครงการ (Proposal) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการภายในเดือนมีนาคมของปีที่มีอายุครบ 57 ปีบริบูรณ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนและวิจัยย้อนหลัง 5 ปี และแผนการดำเนินงาน เป้าหมายด้านการสอนและวิจัยใน 3 ปีข้างหน้า

 ขั้นตอนที่ 2 เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และผ่านการประเมินในขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้พนักงานหรือสาขาวิชาดำเนินการจัดทำข้อเสนอโครงการ (Proposal) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการภายในเดือนมีนาคมของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนและวิจัยย้อนหลัง 3 ปี และแผนการดำเนินงาน เป้าหมายด้านการสอนและวิจัยใน 3 ปีข้างหน้า

 ทั้งนี้ ผู้ที่ไม่เคยยื่นข้อเสนอโครงการหรือยื่นแล้วไม่ผ่านการพิจารณาในขั้นตอนที่ 1 เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้สาขาวิชา/สำนักวิชาดำเนินการให้คณาจารย์ที่ครบเกษียณจัดทำข้อเสนอโครงการ (Proposal) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการภายในเดือนมีนาคมของปีที่จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนและวิจัยย้อนหลัง 8 ปี และแผนการดำเนินงาน เป้าหมายด้านการสอนและวิจัยใน 3 ปีข้างหน้า โดยมีระยะเวลาจ้าง ดังนี้ สัญญาจ้างครั้งที่ 1 ระยะเวลาการจ้าง 3 ปี สัญญาจ้างครั้งที่ 2 ระยะเวลาการจ้าง 3 ปี สัญญาจ้างครั้งที่ 3 ระยะเวลาการจ้าง 2 ปี สัญญาจ้างหลังครบอายุ 68 ปี สัญญาจ้างเป็นปีต่อปี ซึ่งจะต้องมีการประเมินผลงานทุกสิ้นปี ในปี พ.ศ. 2555-2559 มหาวิทยาลัยมีการจ้างผู้เกษียณปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้ ปี 2555 จำนวน 12 ราย ปี 2556 จำนวน 13 ราย ปี 2557 จำนวน 15 ราย ปี 2558 จำนวน 14 ราย ปี 2559 จำนวน 15 ราย และปี 2560 จำนวนคน เป็นประเภทการจ้างเต็มเวลา 3 คน และบางเวลาปีต่อปี 8 คน ปี 2561 จำนวน 7 ราย เป็นประเภทการจ้างเต็มเวลา 2 คน และบางเวลาปีต่อปี 5 คน

1. **การพัฒนา/การดำเนินการ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสายวิชาการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้**

**ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย และ/หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย**

เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับบุคคลตามกลุ่มตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้มีหน่วยงานที่เรียกว่า สถานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนและเสริมประสิทธิภาพการสอนให้กับพนักงานสายวิชาการเป็นการเฉพาะ โดยมีแผนการพัฒนาคณาจารย์และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สถานพัฒนาคณาจารย์มีแผนการดำเนินงานโดยการกำหนดหัวข้ออบรม-เสวนาเป็นประจำตลอดปีการศึกษา ดังนี้

1. การสอนแบบ Problem Based Learning
2. Technology Enhanced Learning
3. การสื่อสารอย่างชาญฉลาด : สอนอย่างไรให้เข้าถึงใจของนักศึกษา
4. การสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสอน
6. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
7. การอบรมอาจารย์มืออาชีพสำหรับอาจารย์ใหม่
8. Assessment of Learning Outcomes and Constructive Feedback
9. การสอนแบบ Team Based Learning
10. การสอนแบบ Project Based Learning

เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์เกิดสมรรถนะการสอนที่สอดคล้องไปตามมาตรฐานสากล สถานพัฒนาคณาจารย์นำมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอน UKPSF (The UK Professional Standard Framework) ของสหราชอาณาจักรมาใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-ปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีทักษะการสอนระดับอุดมศึกษาที่เป็นเลิศ โดยมีการจัดกิจกรรม ดังนี้

**กิจกรรมภาพรวมสำนักวิชา**

1. กิจกรรม HEA Site Visit @SUT โดยวิทยากรจากสถาบัน Higher Education Academy
2. กิจกรรม SUT UKPSF Fellowship Brotherhood 2018 โดยกลุ่มคณาจารย์ผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะด้านการสอน

 **กิจกรรมกลุ่มย่อย**

1. การให้คำปรึกษาด้านสมรรถนะการสอนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ UKPSF โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
2. การให้คำปรึกษาด้านการสอนและภาษาและหลักไวยากรณ์ในเอกสาร

**การสร้างเครือข่ายนักปฏิบัติเกี่ยวกับ UKPSF**

1. สร้างกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ (LINE Group/Facebook)
2. สร้างคณาจารย์ต้นแบบ โดยสนับสนุนคณาจารย์การเข้าร่วมอบรมด้านการเรียนการสอน (ทั้งภายใน/ภายนอก)
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรสารสนเทศด้านการสอน (FDA E-Courses / Web Searching/ ChatBot)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นสายวิชาการ ด้านการสอนทุกปี โดยมุ่งเน้นให้เกิดขวัญกำลังใจและการเป็นแบบอย่างให้แก่คณาจารย์ในแต่ละสำนักวิชา ฝ่ายวิชาการและพัฒนาความเป็นสากล จึงคัดเลือกคณาจารย์ดีเด่นด้านการสอนประจำสำนักวิชาเพิ่มอีกจำนวน 8 ท่าน

โดยผู้ที่ได้รับรางวัลจะได้รับเชิญเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอด tacit knowledge แก่คณาจารย์ต่อไป โดยในระหว่างจัดอบรมเพื่อถ่ายทอด tacit knowledge ได้มีการบันทึกวีดิทัศน์เพื่อให้ผู้สนใจสามารถติดต่อขอยืมได้ในภายหลัง หรือสามารถ download วีดิทัศน์ดังกล่าว ทางเว็บไซต์ของสถานพัฒนาคณาจารย์

อนึ่ง มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการได้นำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัย เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีงบประมาณสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศในวงเงิน 20,000 บาท/ปี และมีงบประมาณสำหรับการเข้าร่วมการประชุมสัมมนาวิชาการในต่างประเทศ 70,000 บาท/ปี และเพื่อเป็นการพัฒนาคณาจารย์

1. **ภาระงานของอาจารย์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ**
	1. การกำหนดมาตรฐานภาระงาน

 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดมาตรฐานภาระงานคณาจารย์อีกทั้งสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของคณาจารย์ทั้งทางด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานรายบุคคล เพื่อใช้ในการกำหนดสัดส่วนภาระงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.) เพื่อนำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมหาวิทยาลัยกำหนดมาตรฐานภาระงานคณาจารย์
40 หน่วยภาระงานต่อปี ได้แก่ งานสอน 18 หน่วยภาระงาน งานวิจัย 12 หน่วยภาระงาน งานที่ปรึกษา/
งานสหกิจศึกษา 3 หน่วยภาระงาน และงานบริการวิชาการ 7 หน่วยภาระงาน โดยมีการติดตามการปฏิบัติงานของคณาจารย์เป็นประจำทุกภาคการศึกษา โดยคณาจารย์สามารถกรอกข้อมูลภาระงาน online และผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผ่านระบบ online ได้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสริมจุดแข็ง และเน้นการพัฒนาปรับปรุงจุดด้อย (aworkload.sut.ac.th) ทั้งนี้ คณาจารย์สามารถสืบค้นข้อมูลภาระงานย้อนหลังผ่านระบบ MIS ได้อีกด้วย มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ครั้งต่อปี ส่วนการประเมินเพื่อให้สถานภาพประจำ/การประเมินศักยภาพให้หัวหน้าหน่วยงานประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานของพนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงานด้วย ทั้งนี้
หากภาระงานคณาจารย์มีมากมหาวิทยาลัยจะจ้างอาจารย์พิเศษ และผู้ช่วยสอนให้กับสาขาวิชาและสำนักวิชาเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด

* 1. การทบทวนภาระงานสอนกับภาระงานวิจัยและการพัฒนา

 ตามที่มหาวิทยาลัยมีประกาศฯ เรื่องภาระงานขั้นต่ำคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2550 เพื่อให้การคิดภาระงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันซึ่งมีงานบริการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมได้มีการหารือร่วมกับคณบดีทุกสำนักวิชาแล้ว เห็นควรมีการปรับปรุงภาระงานและการคิดภาระงานเพิ่มเติม คือ

1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคิดค่าภาระงานสำหรับคณาจารย์สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ กำหนดให้ค่าภาระงานเท่ากับ 1.5 เท่าของภาระงานสอนปกติ (ทุกสำนักวิชา) โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ในเรื่อง
2. การสอนรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งรายวิชาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
3. รายวิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งรายวิชาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
4. อาจารย์ที่สอนในรายวิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ
5. การกำหนดค่าภาระงานบริการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สำหรับคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการฯ

 สภาวิชาการในการประชุมครั้งที่ 12/2559 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2559 ได้มีมติเห็นชอบนโยบายการปรับปรุงภาระงานคณาจารย์ประจำ โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและทิศทางการพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การคิดภาระงานของคณาจารย์ โดยปรับระบบภาพรวมใหม่ทั้งหมด เพราะปัจจุบันมีสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปรับปรุงให้มีความทันสมัย และครอบคลุมภาระงานในทุกหลักสูตรที่เปิดสอน รวมทั้งหลักสูตรนานาชาติในอนาคตด้วย
2. ควรทบทวนกรอบการคิดภาระงานหลัก งานรอง และเกณฑ์การคิดภาระงานแต่ละประเภท เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน เช่น ด้านงานวิจัย และงานบริการวิชาการ ที่มีรายได้และมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

 ในปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงภาระงานและการคิดภาระงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปรับปรุงให้มีความทันสมัย และครอบคลุมภาระงานในทุกหลักสูตรที่เปิดสอน รวมทั้งหลักสูตรนานาชาติ รองรับในอนาคตด้วย โดยคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงภาระงานคณาจารย์และแนวทางการคำนวณภาระงานคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ประชุมเมื่อวันจันทร์ที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561) ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการปรับปรุงภาระงานคณาจารย์ ดังนี้

1. เห็นควรให้มีการกำหนดองค์ประกอบของภาระงาน (component design) โดยให้ภาระงานขั้นต่ำประกอบไปด้วย “งานสอน และงานวิจัย และงานบริการวิชาการ หรือ อื่น ๆ ที่สำนักวิชาเห็นสมควร”

2. เห็นควรให้สำนักวิชา/สาขาวิชา กำหนดอัตราส่วนองค์ประกอบของภาระงาน (component design) ว่าสัดส่วนควรเป็นอย่างไร

3. เห็นควรให้มีการกำหนด minimum requirements โดยการอิงกลุ่ม (แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ วิทยาศาสตร์กายภาพและวิทยาศาสตร์สุขภาพ) ให้เหมาะสมกับ ecosystem ของแต่ละศาสตร์

* 1. การส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

 การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการจัดอบรมร่วมกับสถานพัฒนาคณาจารย์ที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยได้จัดระบบดูแลช่วยเหลือการให้คำปรึกษาเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีกระบวนการติดตามการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการให้เสร็จสิ้นในเวลาอันสั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 143 ราย ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 66 ราย และตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 18 ราย

* 1. การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรสายวิชาการ
1. มหาวิทยาลัยมีการจัดการด้านการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานดีเด่นในด้านการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ ผลงานสิ่งประดิษฐ์ โดยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก และจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณและรับรางวันเกียรติคุณในโอกาสวันสถาปนาของมหาวิทยาลัยทุกปี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเงินเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการอีก 1 เท่า (1 ปีการศึกษา) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีผลงานทางวิชาการตามที่กำหนด
3. มีการยกย่องเชิดชูและแสดงความยินดีแก่พนักงาน โดยจัดให้มีเวทีเพื่อแสดงความยินดีแก่พนักงานที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกโดยพนักงานสายวิชาการจัดให้มีการแสดงความยินดีในการประชุมสภาวิชาการ โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม 2561 เป็นต้นมา
4. **มีระบบเกื้อหนุนในการสร้างผลงานวิชาการ**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยคือ “การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยสู่การยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ” เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นเลิศ และเป็นที่พึ่งของสังคม มีมาตรการเชิงรุกในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยของคณาจารย์และนักวิจัย รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์และนักวิจัยผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพได้เต็มศักยภาพ ได้แก่

1. มาตรการด้านการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ (การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการส่งบทความลงตีพิมพ์และการสนับสนุนค่าตอบแทนแก่ผู้มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ)
2. มาตรการด้านการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อรับสิทธิบัตรหรือตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการ
ระดับนานาชาติ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ประจำและนักวิจัยเร่งผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีค่าดัชนีผลกระทบ (Journal Impact Factor: JIF) สูง โดยมีการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น

* ประกาศ มทส. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ พ.ศ. 2553 โดยจะจ่ายให้เฉพาะบทความประเภท Article หรือ Review ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับเท่านั้น การกำหนดอัตราค่าตอบแทนการตีพิมพ์ใช้แบบอัตราก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับความถี่ในการมีบทความตีพิมพ์ ค่าดัชนีผลกระทบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในบทความนั้น ๆ ทั้งนี้ กำหนดอัตราค่าตอบแทนการตีพิมพ์ไว้ไม่เกิน 40,000 บาท และต่ำสุด 4,000 บาท
* ประกาศเรื่อง อัตราการจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าลงพิมพ์ผลงานวิจัยค้นคว้าทางวิชาการของพนักงาน พ.ศ. 2555 โดยจะจ่ายให้เฉพาะบทความประเภท Article หรือ Review ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารอยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS หรือ ISI โดยผู้ประพันธ์หลัก (Corresponding author) ต้องปรากฏชื่อของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ จะจ่ายเงินสนับสนุนค่าลงพิมพ์ผลงานวิจัยค้นคว้าทางวิชาการไม่เกิน 80,000 บาทต่อคนต่อปี โดยมีกรอบวงเงินสำหรับวารสารที่มีค่า JIF 1.0 ขึ้นไปให้เบิกจ่ายได้ไม่เกิน 40,000 บาท ค่า JIF ระหว่าง 0.5-0.9 เบิกจ่ายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ค่า JIF ต่ำกว่า 0.5 เบิกจ่ายได้ไม่เกิน 10,000 บาท
* ประกาศ มทส. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัยเพื่อรับสิทธิบัตรหรือตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติ พ.ศ. 2554 โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรทุนสนับสนุนในวงเงินไม่เกิน 300,000 บาท สำหรับทำวิจัยเพื่อรับสิทธิบัตร โดยมีระยะเวลาโครงการไม่เกิน 1 ปีและมีผลงานจดสิทธิบัตรได้ภายในระยะเวลา 4 ปีนับแต่สิ้นสุดโครงการ และสนับสนุนในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท สำหรับการทำวิจัยเพื่อตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับนานาชาติ โดยมีระยะเวลาโครงการไม่เกิน 1 ปี และต้องมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS หรือ ISI ที่มีค่าดัชนีผลกระทบ (Impact factor) ที่ยึดถือตามค่า Journal Citation Report ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่สิ้นสุดโครงการ
* ประกาศ มทส. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และการพิจารณาจัดสรรทุนสนับสนุนแก่คณาจารย์ที่มีผลผลิตด้านวิจัยสูง เพื่อจ้างนักวิจัยเต็มเวลาคุณวุฒิปริญญาเอก (Full-time Doctoral Researcher) และนักวิจัยเต็มเวลาคุณวุฒิปริญญาโท (Full-time Master Researcher) พ.ศ. 2561 โดยมหาวิทยาลัยจะจัดสรรทุนสนับสนุนเพื่อจ้าง Full-time Doctoral Researcher ในอัตรา 456,000 บาทต่อปี และจัดสรรทุนสนับสนุนเพื่อจ้าง Full-time Master Researcher ในอัตรา 336,000 บาทต่อปี คณาจารย์ที่ได้รับทุนสามารถแจ้งความประสงค์ขอรับการสนับสนุนเป็นระยะเวลา 1 ปี ถึง 3 ปีติดต่อกันก็ได้ ทั้งนี้ คณาจารย์ที่ต้องการขอรับทุนจะต้องมีผลงานวิจัยประเภท Article หรือ Review Article ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลสากล ISI และต้องปรากฏชื่อของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของคณาจารย์ผู้รับทุน อีกทั้งผลงานตีพิมพ์ต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของคณาจารย์ที่เสนอขอรับทุน

นอกจากการมีประกาศและกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตผลงานตีพิมพ์ดังกล่าวเพื่อให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้มีแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้มี “ประกาศ มทส. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งและสนับสนุนศูนย์วิจัย กลุ่มวิจัย และหน่วยวิจัยหรือห้องปฏิบัติการวิจัย เพื่อพัฒนาสู่การเป็นศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พ.ศ. 2561” โดยกำหนดให้ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของคณาจารย์ในศูนย์ กลุ่ม หน่วยวิจัย หรือที่เรียกโดยรวมว่า RU ได้แก่ ผลงานวิจัยตีพิมพ์ สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร รางวัลด้านการวิจัย รวมทั้งผลงานอื่น ๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ งานออกแบบระดับต้นแบบห้องปฏิบัติการ และงานบริการวิชาการ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาจัดสรรเงินสนับสนุนแต่ละ RU และมหาวิทยาลัยได้มีการตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Center of Excellence: CoE) เพื่อสนับสนุนคณาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงด้านการวิจัย มีผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัยโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ให้มุ่งเน้นการทำวิจัย และเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัยกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่

1. ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
2. ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวัสดุหน้าที่พิเศษขั้นสูง
3. ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านฟิสิกส์พลังงานสูงและฟิสิกส์ดาราศาสตร์
4. ศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างยั่งยืน
5. ศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านชีวมวล

นอกจากนี้ ได้มีการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย โดยเฉพาะนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำการวิจัย มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงหรือระบบมิตราจารย์ เพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการทำงานวิจัยแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ ส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยได้มีการทำงานวิจัยเป็นทีมในลักษณะหน่วย กลุ่ม ศูนย์วิจัย ที่ประกอบด้วยนักวิจัยอาวุโส นักวิจัยระดับกลาง นักวิจัยหรือนักศึกษาหลังปริญญาเอก และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ช่วยวิจัย เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดให้มีการจัดสรรทุนทำวิจัยระยะสั้นในต่างประเทศ (อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน ซึ่งจะได้ประกาศใช้ในปีงบประมาณ 2562) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงให้มากขึ้น และเป็นการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยรวมถึงเป็นการสร้างเครือข่ายวิจัยในระดับนานาชาติอีกด้วย รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ โดยให้มีการเทียบภาระงานสอนและวิจัยได้ เพื่อลดภาระงานสอนลง ถ้าอาจารย์มีภาระงานวิจัยมาก (ภาระงานขั้นต่ำ 40 หน่วยภาระงานสอนต่อปีการศึกษา โดยต้องเป็นภาระงานสอนไม่น้อยกว่า 18 หน่วยภาระงาน) ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานที่สนใจตามความถนัด ตรงตามศักยภาพ และทุนการศึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่คณาจารย์ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (1 ทุนวิจัย 1 บัณฑิตศึกษา : OROG)

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลผลงานวิชาการของอาจารย์จำแนกผลงานตามค่าน้ำหนักตามระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (CHE QA Online System) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตามค่าน้ำหนัก ดังนี้

1.00 - มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ/ผลงานที่จดทะเบียนสิทธิบัตร

0.80 - มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ. (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list)/วารสารวิชาการที่ ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1

0.60 - มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2

0.40 - มีการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ (Proceedings) หรือมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตาม ประกาศ ก.พ.อ/ ผลงานที่จดทะเบียนอนุสิทธิบัตร

0.20 - มีการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings)

เพื่อวิเคราะห์ประเภทของผลงานวิจัย ซึ่งจะมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่าผลงานที่มีจำนวนมากนั้น สอดคล้องกับอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสำนักวิชา/มหาวิทยาลัย หรือตอบการที่มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งของสังคมหรือไม่ ทั้งนี้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 เป็นต้นมา ได้เริ่มจำแนกประเภทผลงานวิจัยด้วยว่าเป็นผลงานประเภทใด เช่น การวิจัยเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์ การวิจัยแบบพื้นฐาน การวิจัยเชิงประยุกต์ และนวัตกรรม เพื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าผลงานนั้นสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของสำนักวิชาและเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม” และการเป็นสถาบันแหล่งรวมองค์ความรู้ เคียงคู่ และเป็นที่พึ่งของสังคมได้อย่างแท้จริง