



รายงานผลโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

โดย

วิทยาลัยพลังงานทดแทน

โครงการยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1. หลักการและเหตุผลของโครงการ

ตามที่มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการจัดการความรู้ โดยมีเป้าประสงค์ให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยและสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะทำให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืน บรรลุเป้าหมาย เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรต่อกันจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งอาจรวมถึงการเอื้ออาทรต่อบุคลากรและหน่วยงาน นอกองค์กรที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับตัวบุคลากรเองเมื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานดีขึ้น เกิดกำลังใจในการทำงาน เพราะได้รับความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน นำมาเป็นแนวปฏิบัติได้ วิทยาลัยฯ ได้ตระหนักว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและถือเป็นส่วนหนึ่งที่ให้วิทยาลัยฯ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา จึงได้มีการเรียนรู้พบปะแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากรของวิทยาลัยฯ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกันถึงทิศทางการดำเนินงานและเดินสู่เป้าหมายกลยุทธ์ของวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
2. เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดีต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
3. สามารถนำไปเป็นแนวการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
4. เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี
5. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความสุขและความสำเร็จ

3. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัด	ประเภท	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ	คน	13	13
ร้อยละของผู้เข้าอบรมที่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์	เชิงคุณภาพ	ร้อยละ	80	100
ระยะเวลาในการดำเนินโครงการทุกกิจกรรม ตรงต่อเวลาในแผนดำเนินงาน	เชิงเวลา	ร้อยละ	80	100

4. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

ผู้บริหาร และบุคลากร วิทยาลัยพลังงานทดแทน

5. สรุปค่าใช้จ่ายโครงการ

รายการงบประมาณ/กิจกรรม	รวมทั้งสิ้น (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : - การทำงานทดแทนกัน - การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าใช้จ่าย - ค่าอาหารกลางวัน 13 คน x 150 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 13 คน x 35 บาท x 1 มื้อ - ค่าของที่ระลึก	 1,950 455 590
กิจกรรมที่ 2 : แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเตรียมความพร้อมในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่าย - ค่าอาหารกลางวัน 11 คน x 110 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 11 คน x 35 บาท x 1 มื้อ	 1,210 385
กิจกรรมที่ 3 : ผู้บริหารพบบุคลากร ค่าใช้จ่าย - ค่าอาหารกลางวัน 25 คน x 125 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 คน x 35 บาท (ช่วงเช้าอธิการพบบุคลากร) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 15 คน x 35 บาท (ช่วงบ่าย คณบดีพบบุคลากร)	 3,125 875 525
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	9,115

6. ผลการดำเนินงานกิจกรรมที่ 1: การทำงานทดแทนกัน และการพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม

อาจารย์ และบุคลากร ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เกี่ยวกับวิธีการประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2565 ดังนี้

คณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน แนะนำแนวทางในการจัดทำสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยวิทยาลัยพลังงานทดแทนทางมีบทบาทด้านพลังงาน เพื่อทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับ Green Office ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.สยาม อรุณศรีมรกต ให้เข้าร่วม Green Office

รองคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนฝ่ายบริหาร แนะนำแนวทางให้กับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร ทางวิทยาลัยพลังงานทดแทนในช่วงแรกไม่ทราบแนวทางในการเขียนรายงานการประเมิน ลองผิดลองถูก โดยการไปดูจากหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับการประเมินมาเป็นตัวอย่าง ทำให้ได้เหรียญทองแดง

ทางวิทยาลัยพลังงานทดแทนได้ส่งบุคลากรที่รับผิดชอบตามหมวดเข้าร่วมอบรมสำนักงานสีเขียวกับ รองศาสตราจารย์ ดร.สยาม อรุณศรีมรกต ที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้จัดขึ้น จำนวน 7 คน ซึ่งทั้ง 7 คน ได้อบรมผ่านเป็นผู้ประเมินของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ทั้งนี้รองคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนฝ่ายบริหารได้แนะนำให้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพรวงนี้

1. ส่งบุคลากรที่รับผิดชอบตามหมวดเข้าร่วมอบรมสำนักงานสีเขียว ที่สำนักหอสมุดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้จัดขึ้น และให้เริ่มสมัครและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการประเมิน
2. เสนอให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพรง จัดทำชุดटकจับไขมัน และขอคำแนะนำไปยังสำนักหอสมุดเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน
3. สามารถขอคำแนะนำจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับการประเมิน ซึ่งทางวิทยาลัยพลังงานทดแทนยินดีที่จะช่วยและให้คำแนะนำอย่างเต็มที่
4. แนะนำให้มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบแยกตามหมวด โดยแบ่งเป็นหมวดๆ แบ่งกันทำแล้วนำมารวมกันลงเว็บไซต์ พร้อมหลักฐานใส่คำอธิบายรายละเอียดที่จะต้องแนบในระบบข้อมูลต้องพร้อม หลักฐานต้องแน่น ซึ่งคณะกรรมการจะอ่านเป็นไฟล์ในระบบ

ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนได้แนะแนวทางในการเขียน โดยแบ่งหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเขียนแต่ละหมวดให้ตรงกับภาระงานประจำของบุคลากร และให้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้เหมาะสมกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

หลังจากที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำนักงานสีเขียว (Green Office) ทางมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพรง ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพรง ที่รับผิดชอบแต่ละหมวดแอดไลน์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่าง ระหว่าง 2 หน่วยงาน เพื่อจะได้ปรึกษา สอบถาม และเรียนรู้ในการเขียนรายงานประเมินสำนักงานสีเขียวให้เป็นเหรียญทองต่อไป

รูปภาพประกอบการดำเนินกิจกรรมที่ 1 :
การทำงานทดแทนกัน และการพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของบุคลากร



ผลการดำเนินงานกิจกรรมที่ 2: แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเตรียมความพร้อมในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน

เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 นางสาวภัคสุณีย์ ดวงงา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดวิทยาลัยบริหารศาสตร์ ได้มาบรรยายการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้กับบุคลากรสำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไป		
ระดับชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน <u>ปวช.</u>	6 ปี
	ปฏิบัติงาน <u>ปวท.</u>	5 ปี
	ปฏิบัติงาน <u>ปวส.</u>	4 ปี
ระดับชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	6 ปี
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ		
ระดับชำนาญการ	ปฏิบัติการ <u>ป.ตรี</u>	6 ปี
	ปฏิบัติการ <u>ป.โท</u>	4 ปี
	ปฏิบัติการ <u>ป.เอก</u>	2 ปี
ระดับชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	4 ปี
ระดับเชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	3 ปี

บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัย

➤ ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่ง		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
ระดับปฏิบัติงาน	<u>ปวช.</u>	12,450	36,000
	<u>ปวท.</u>	14,310	
	<u>ปวส.</u>	15,300	
ระดับชำนาญงาน		19,000	67,000
ระดับชำนาญงานพิเศษ		29,000	95,000

➤ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่ง		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
ระดับปฏิบัติการ	ป.ตรี	19,950	48,000
	ป.โท	24,600	
	ป.เอก	30,000	
ระดับชำนาญการ		27,000	75,000
ระดับชำนาญการพิเศษ		37,000	100,000
ระดับเชี่ยวชาญ		47,000	120,000
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ		55,000	130,000

* อ้างอิงจากประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ 21 ก.พ. 2562

จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง	คู่มือปฏิบัติงานหลัก	ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่	ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของ		งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่น โดยต้องเป็นผู้วิจัยหลักหรือหัวหน้าโครงการวิจัยซึ่งต้องเป็นประโยชน์ต่อ	
			หน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย	หน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย โดยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ
ชำนาญงาน	✓					
ชำนาญงานพิเศษ	✓	✓				
ชำนาญการ	✓	✓				
ชำนาญการพิเศษ			✓		✓	
เชี่ยวชาญ				✓		✓
เชี่ยวชาญพิเศษ				✓		✓

ผลงานทุกรายการต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอตำแหน่ง

ผลงานที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งต้องได้รับการเผยแพร่ผลงานตามรายละเอียดดังนี้

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
คู่มือปฏิบัติงานหลัก	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ <u>หรือ</u> 2. จัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่มและได้ส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย 1 เล่ม 2) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ อย่างน้อย 1 เล่ม 3) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย 1 เล่ม
ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย <u>หรือ</u> 2. เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ <u>หรือ</u> 3. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ <u>หรือ</u> 4. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding)

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
งานวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน <u>หรือ</u> 2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ <u>หรือ</u> 3. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ 4. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพนั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง <u>อย่างกว้างขวาง</u>

ประเภทผลงาน	ลักษณะการเผยแพร่
<p>ผลงานลักษณะอื่น</p> <p>(ผลงานลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่โดยมีการนำไปใช้ภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก หรือ 2. เผยแพร่ โดยการจัดนิทรรศการหรือการจัดแสดง หรือ 3. เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์
<p>หมายเหตุ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเผยแพร่บทความหรืองานวิจัยในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ให้ส่งเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) โดยให้แนบหน้าปกนอกและหน้าปกในของวารสารทางวิชาการ หนังสือรวมบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย และหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ในครั้งนั้น ๆ มาประกอบด้วย 2. บทความหรืองานวิจัยที่เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) จะต้องเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Text) 	

ทั้งนี้ขอสรุปหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย (สาย
สนับสนุน) ดังนี้

ระดับตำแหน่งที่ เสนอขอแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วุฒิ/เวลาปฏิบัติงาน	อัตราค่าจ้างขั้น ต่ำของระดับที่ จะแต่งตั้ง	ประเภทผลงานที่ใช้ในการเสนอ ขอกำหนดตำแหน่ง	สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน	การเผยแพร่ผลงาน
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ					
ชำนาญการ	ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ ในวุฒิ 1) ป.ตรี 6 ปี 2) ป.โท 4 ปี 3) ป.เอก 2 ปี	27,000	1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย 1 เรื่อง	1) ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก/ผู้วิจัยหลัก 2) ผลงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่	<p>คู่มือปฏิบัติงานหลัก</p> <p>1) เผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือ</p> <p>2) จัดทำเป็นสำเนาเขียนและจัดส่งเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัยรวมกันไม่น้อยกว่า 5 แห่ง และภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย</p> <p>1) สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างน้อย 1 เล่ม</p> <p>2) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ อย่างน้อย 1 เล่ม</p> <p>3) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร อย่างน้อย 1 เล่ม</p> <p>ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์</p> <p>1) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย หรือ</p> <p>2) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ หรือ</p> <p>3) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ หรือ</p> <p>4) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding)</p> <p>งานวิจัย</p> <p>1) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งวารสารทางวิชาการนั้น อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่ อย่างแน่นอนชัดเจน หรือ</p> <p>2) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการประเมินและ ตรวจสอบคุณภาพ หรือ</p> <p>3) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทาง วิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการ ประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>4) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาว ต้อง แสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่า ได้เผยแพร่ไปยังวารสารและวิชาชีพนั้นและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างกว้างขวาง</p>
ชำนาญการพิเศษ	ดำรงตำแหน่งชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี	37,000	1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย 1 เรื่อง 2) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่น 1 เรื่อง/รายการ	1) ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก/ผู้วิจัยหลัก 2) ผลงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน/ ส่วนงานมหาวิทยาลัย	
เชี่ยวชาญ	ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	47,000	1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย 1 เรื่อง 2) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ 1 เรื่อง/รายการ	1) ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก/ผู้วิจัยหลัก 2) ผลงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย	
ประเภททั่วไป					
ชำนาญงาน	ดำรงตำแหน่งปฏิบัติงาน ในวุฒิ 1) ปวช. 6 ปี 2) ปวท. 5 ปี 3) ปวส. 4 ปี	19,000	1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม	1) ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก/ผู้วิจัยหลัก	
ชำนาญงานพิเศษ	ดำรงตำแหน่งชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี	29,000	1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม 2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ สังเคราะห์ หรืองานวิจัย 1 เรื่อง	1) ผลงานแต่ละเล่ม/เรื่อง/รายการ ต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 50% โดยต้องเป็นผู้ดำเนินการหลัก/ผู้วิจัยหลัก 2) ผลงานจะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่	

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดร.กมลดารา เจริญสุวรรณ ได้สอบถามวิทยากร นางสาว ภัคสุณีย์ ดวงงา ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็น	ตอบข้อคำถาม
1	ดร.กมลดารา เจริญสุวรรณ	ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ควบคู่กับตำแหน่งรักษาการหัวหน้างานวิจัยและบริการวิชาการ ซึ่งที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานในด้านงานวิจัยและบริการวิชาการเป็นระยะเวลา 7 ปี และเมื่อประมาณ 2-3 เดือนที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ไปช่วยงานด้านวิชาการ ดังนั้นในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เราควรจะต้องปฏิบัติงานด้านไหนในการที่ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>1. ให้ยื่นตำแหน่งที่เราดำรงตำแหน่งที่เคยทำอยู่มาก่อน เนื่องจากเกณฑ์ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นกำหนดให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ครองอยู่มาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 ปี ในการขอชำนาญการ</p> <p>2. เสนอให้ ดร.กมลดารา เจริญสุวรรณ ขอหัวหน้างานโดยแสดงวิสัยทัศน์ นำเสนอโครงการ ทั้งนี้ให้ทำเรื่องขอประเมินเป็นหัวหน้างาน ผ่านคณะกรรมการประจำวิทยาลัยพลังงานทดแทนอณุมัติ และเตรียมขั้นตอนจัดทำเอกสารที่จะขอประเมินเป็นหัวหน้างานต่อไป</p>
		กรณีทีบุคลากรสำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน บรรจุในตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ถึง 6 ปี	เสนอแนะให้จัดเตรียมเอกสารไว้ก่อน หากปฏิบัติงานครบ 6 ปี สามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) ได้เลย

รูปภาพประกอบการดำเนินกิจกรรมที่ 2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเตรียมความพร้อมในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน



ผลการดำเนินงานกิจกรรมที่ 3: ผู้บริหารพบบุคลากร

สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของกิจกรรม

กิจกรรมช่วงเช้า

เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา อธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พร้อมด้วยคณะผู้บริหารได้เข้าพบปะบุคลากรวิทยาลัยพลังงานทดแทน ในโครงการ อธิการบดีและผู้บริหารพบบุคลากรหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ อาคารเรียนและปฏิบัติการพลังงานทดแทน โดยเข้าพบปะครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยได้สื่อสารไปยังผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยพลังงานทดแทนในการรับทราบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในอนาคตให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน และ ประเด็นปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน





กิจกรรมช่วงบ่าย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกราน หอมดวง คณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนพร้อมด้วยรองคณบดี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยพลังงานทดแทนได้สื่อสารพบปะบุคลากรเพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพลังงานทดแทน แผนปฏิบัติงาน ประจำปี 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยให้เป็นทิศทางเดียวกัน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)		
ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย	90	52
ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์	90	40
ความสำเร็จของการพัฒนา Product Champion	90	0
ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming)	50	50

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก (MOC)		
2.01 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี	235	340 ✓
2.03 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	70	83.84 ✓
2.04 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	4.15	4.33 ✓
2.05 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี	14,000	16,237.35 ✓
2.7 ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านกระบวนการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21	80	99.60 ✓
2.8 จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ	80	224 ✓
2.09 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	2 ✓
2.10 จำนวนรางวัลที่นักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า หรือส่วนงาน ได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ	5	9 ✓
2.11 จำนวนเงินวิจัย	4,000,000	5,662,020 ✓
2.13 ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยประจำที่มีผลงานวิจัย	50	60.87 ✓
2.16 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงานวิชาการของ กุทพอ.	40	> 100 ✓
2.17 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)	90	> 100 ✓
2.18 จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/บัญชีนวัตกรรม/นวัตกรรมต้นแบบ	2	-
2.20 จำนวนงบประมาณบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก	500,000	280,000

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ 3 การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ (International)		
3.02 จำนวนนักศึกษาต่างชาติทุกระดับ / ทุกหลักสูตร	9	7 (Lao 4) ✓
3.03 จำนวนกิจกรรมกับต่างชาติตามความร่วมมือ	2	4 ✓
3.04 จำนวนอาจารย์/นักวิจัยแลกเปลี่ยน (Inbound)	2	23 ✓
3.05 จำนวนอาจารย์/นักวิจัย/ศิษย์เก่า แลกเปลี่ยน (Outbound)	3	6 ✓
3.06 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนทุกระดับ ทุกหลักสูตร (Inbound)	6	2
3.07 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน (Outbound)	3	6 ✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing)		
4.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ	10	81 ✓
4.02 รางวัลด้านผู้ประกอบการ	2	3 ✓
4.03 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่	100,000	330,000 ✓
4.04 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	2	16 ✓
4.5 ระบบนิเวศด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ	5	5 ✓
4.6 หลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	2	4 ✓
4.08 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	3	1 (5) ✓

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติ 5 ความมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน (Financial Sustainability)		
5.02 รายได้จากการให้บริการ	18,000,000	5,081,519
5.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง	9,500,000	12,235,240.49

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มิติ 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ / อัตลักษณ์ / ภารกิจเฉพาะของส่วนงาน		
6.1 การลดใช้พลังงานในหน่วยงาน	80	75-78
6.2 การเป็นองค์กรสีเขียว	1	3 ✓
6.3 เทคโนโลยีพลังงานทดแทนที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน	1	1 ✓
6.4 บันทึกข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานภายนอกด้านพลังงานทดแทน	2	2 ✓
6.5 พื้นที่จัดการขยะภายในหน่วยงานให้เหลือศูนย์	1	1 ✓
6.6 ชุมชนต้นแบบด้านพลังงาน	1	2 ✓
6.7 ฐานข้อมูล/วารสาร/การประชุมวิชาการ ด้านพลังงาน	1	1 ✓

รูปภาพประกอบการดำเนินกิจกรรมที่ 3 ผู้บริหารพบบุคลากร



