



พัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคุ้นเคย
รองอธิการบดี



OKRs

(Objective & Key Result)

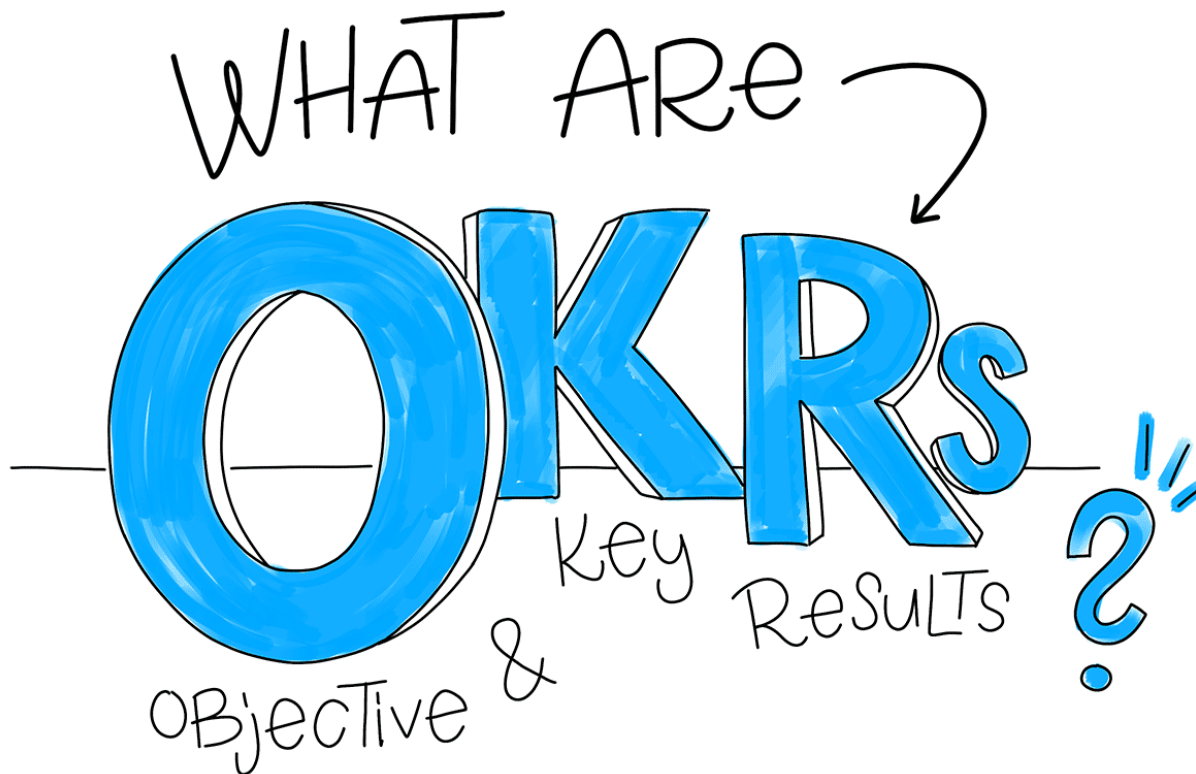
เครื่องมือการบริหารเป้าหมาย เพื่อพัฒนาองค์กร

by

Google



OKRs คืออะไร?



*plan1

Objectives And Key Results (OKR) คือ วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์หลัก (objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่างๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key Results) คือ วิธีการทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยกำหนดค่าความสำเร็จที่ทำให้จุดมุ่งหมายนั้นบรรลุผลซึ่งระบบ OKR จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทราบวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกันซึ่งจะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

เปรียบเทียบหลักการต่าง ๆ

1

Management by Objectives (MBO) Key Performance Indicator (KPIs) Balanced Scorecard (BSC) Objective Key Result (OKR)

ตัวอย่างองค์กร
ที่เริ่มใช้

HP	ใช้แพร่หลายทั่วไป	Rock Water, Apple Computer	Google, Intel
----	-------------------	-------------------------------	---------------

เชื่อมโยง
กับวัตถุประสงค์
การให้รางวัล

<ul style="list-style-type: none"> - ทุกระดับในองค์กร - เชื่อมโยงกับการให้รางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกระดับในองค์กร - เชื่อมโยงกับการให้รางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นที่ระดับองค์กร - เชื่อมโยงกับการดำเนินการระดับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกระดับในองค์กร - ไม่เชื่อมโยงกับการให้รางวัลเน้นที่การเรียนรู้
--	--	---	---

เปรียบเทียบการนำหลักการต่าง ๆ มาใช้

2



KPIs BSC OKR MBO แสดงสีตาม Concept ที่ต่างกัน (ถ้ามีหลายสีในกล่องเดียวกันแสดงว่า Concept เดียวกันแต่เรียกไม่เหมือนกัน)



Career Path

Core Values

OKRs

ระบบ KPIs พนักงานไม่ค่อยได้มีส่วนสร้างตัววัดผล
เอง แต่ OKRs พนักงานตั้งขึ้นเอง

ระบบ KPIs อาจจะไม่ตอบโจทย์กลยุทธ์ขององค์กร
OKRs น่าจะมีโอกาสตอบกลยุทธ์ได้มากกว่า

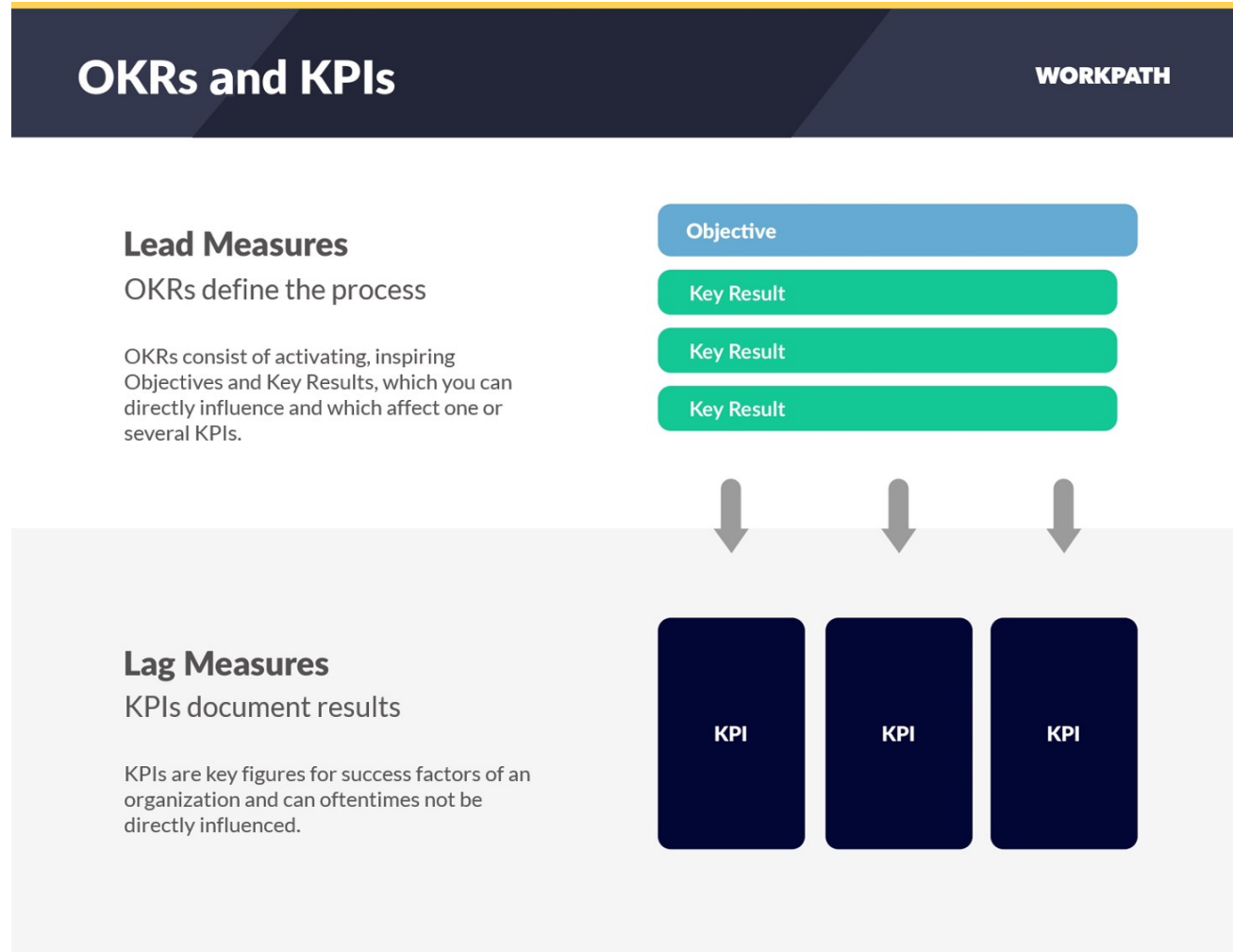
ระบบ KPIs ค่าเป้าหมายของตัววัดถูกตั้งขึ้นโดย
องค์กร OKRs พนักงานเป็นคนตั้งเป้าหมายเอง

ระบบ KPIs ตัววัดมักจะไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง OKRs สามารถ
เปลี่ยนได้ตลอดเวลาจึงทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
ใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่า

ระบบ KPIs มักจะไม่ค่อยมีการทำงานประสานกัน
OKRs น่าจะทำให้เกิด Teamwork มากกว่า

OKR vs KPI

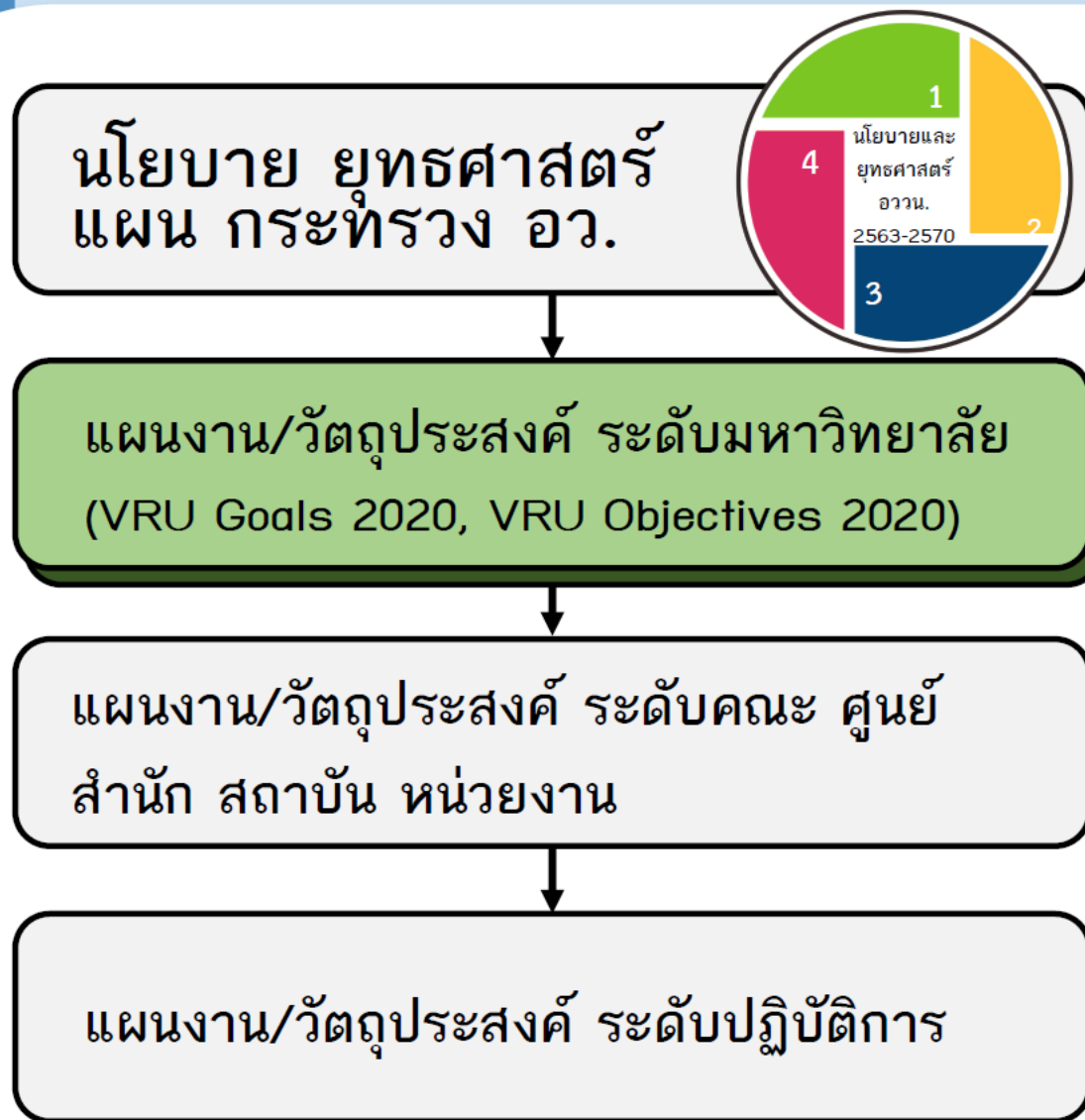
OKR แตกต่างจาก KPI อย่างไร



ทำไมต้อง OKRs

- One Direction ทุกคนทำงานเพื่อจุดหมายเดียวกัน
- สร้างวินัย และการ Focus งาน (ทำที่ละงานและ ทบทวนอย่างสม่ำเสมอ)
- ช่วยสร้างกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้
- ทุกคนรู้งานที่สำคัญที่สุด (Top Priority) ขององค์กร และทุกคนในองค์กร
- สร้างความโปร่งใสของงานภายในบริษัท

ภาพรวมแผนงาน



รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
คณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน หน่วยงาน



OKRs

(Objective & Key Result)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



VRU OKRs

2020

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKR) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การคิดภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ” หมายถึง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์

“ผู้บริหาร” หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ข้อ ๔ ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (Objective and Key Results : OKRs) หมายถึง กิจกรรม งาน โครงการที่สอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗ และมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามนโยบายของทางราชการที่มหาวิทยาลัย คณะ หน่วยงานมีคำสั่งมอบหมายให้คณาจารย์ปฏิบัติ และให้จัดเป็นข้อตกลงผลงานประจำปีของคณาจารย์

ข้อ ๕ ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑) ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ระดับมหาวิทยาลัย ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบ.) ที่ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยและมีคำสั่งแต่งตั้ง หรือคำสั่งมอบหมายงานให้แก่คณาจารย์โดยอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย

กฎโดยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี : ึ่งค้ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ระดับมหาวิทยาลัย มาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฤคจิกยาน พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มกิจกรรม งาน โครงการ (OKRs Tier ๑) วมประกอบด้วย

ะยาระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก

งานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs)		
	จำนวนภาระงาน หัวหน้าโครงการ	จำนวนภาระงาน ผู้ร่วมพัฒนางาน
เรตคิดตามผลการ	๑๕	๓
	๕	๒
นของตำบล	๕	๒
ลัพท์ที่ตั้งไว้	๕	๒
ความต่อเนื่อง ของสนองการ	๕	๒
านในพื้นที่ และ	๕	๒
หนดระยะเวลา	๕	๒
	๔๕	๑๕

1. โครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย และโครงการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก
2. โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. โครงการราชภัฏพัฒนาท้องถิ่น (วิศวกรสังคม)
4. โครงการพัฒนาศักยภาพการวางแผนเชิงพื้นที่ที่เรียบง่าย
5. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ
6. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น
7. โครงการพัฒนาหน่วยการจัดการเรียนรู้วิชาศึกษาทั่วไป
8. โครงการศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
9. โครงการพัฒนาหน่วยงานการเรียนรู้เพิ่มสมรรถนะผู้เรียน (Reskill-Upskill)
10. โครงการ DLTV
11. โครงการราชภัฏ DATA SET
12. โครงการ UI Green Metric
13. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX
14. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
15. โครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)





โครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย และโครงการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดการโครงการ	15	3
2. มีรายงานประเมินศักยภาพตำบล/รายงานการติดตามผลการดำเนินงานปี 2563	5	2
3. มีข้อเสนอโครงการที่สอดคล้องกับความจำเป็นของตำบล (จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบล)	5	2
4. มีผลการประเมินการดำเนินโครงการตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้	5	2
5. มีนวัตกรรมที่เกิด Impact ต่อชุมชน/และมีความต่อเนื่อง (อาทิ เทคโนโลยีที่ได้ผลดี รูปแบบและงานที่ตอบสนองการแก้ปัญหาความยากจน)	5	2
6. มีเอกสารความรู้ที่สรุปจากประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ และบทความเผยแพร่	5	2
7. มีการส่งงานและเบิกจ่ายงบประมาณตามกำหนดระยะเวลา	5	2
รวม	45	15



Career Path

Core Values

OKRs

โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษา

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้ดำเนินงาน	20	10
2. มีแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนที่รับผิดชอบ	5	5
3. มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน	5	5
3.1 Teacher Tool Kits เพื่อพัฒนา O-NET		
3.2 Teacher Tool Kits เพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้		
3.3 Teacher Tool Kits เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		
3.4 Teacher Tool Kits เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ตามรูปแบบโรงเรียน		
4. ลงพื้นที่ ทดลองใช้ แผนการจัดการเรียนรู้ และ Teacher Tool Kits	5	5
5. รุปล่มรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ระยะที่ 2	5	5
6. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้รับรางวัลได้ BEST PRACTICE ของ Teacher Tool Kits	5	5
รวม	45	35



Career Path

Core Values

OKRs

โครงการพัฒนาศักยภาพการวางแผนเชิงพื้นที่เครือข่าย

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดการโครงการ	10	2
2. มีรายงานประเมินศักยภาพพื้นที่ด้านเศรษฐกิจและสังคม	3	2
3. มีข้อเสนอโครงการที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่	3	2
4. มีผลการประเมินการดำเนินโครงการตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้	4	1
5. มีนวัตกรรมที่เกิด impact ต่อชุมชน (อาทิ เทคโนโลยีที่ได้ผลดี รูปแบบและงานที่ตอบสนองชุมชน นวัตกรรมชุมชน)	4	1
6. มีบทความเผยแพร่ / การแสดงผลงานและทำสื่อวิดีโอ	3	1
7. มีการส่งงานและเบิกจ่ายงบประมาณตามกำหนดระยะเวลา	3	1
รวม	30	10



โครงการพัฒนาผู้ประกอบการหมายถึงโครงการการพัฒนา ผู้ประกอบการใหม่ Start up

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้ดำเนินงาน		5
2. นักศึกษาที่ปรึกษา มีแผนธุรกิจมีการสร้างตราสินค้า และการพัฒนาผลิตภัณฑ์		5
3. นักศึกษาที่ปรึกษา มีแผนการตลาดเพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการขาย		5
4. รวบรวมรายงานสรุปผลการดำเนินงาน		5
5. นักศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นผู้ประกอบการ		5
รวม		25



Career Path

Core Values

OKRs

โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดการโครงการ	10	2
2. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการดำเนินโครงการ	3	
3. มีรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลิตภัณฑ์	3	2
4. ผู้ประกอบการที่ร่วมโครงการ สามารถต่อยอดพัฒนาผลิตภัณฑ์เดิมได้ เช่น บรรจุภัณฑ์ ตราสินค้า การส่งเสริมการขายสามารถทำแผนธุรกิจ /พัฒนาเพื่อเข้า มาตรฐานผลิตภัณฑ์ได้	4	2
5. มีการแสดงผลงานและทำสื่อวิดิทัศน์เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเชิงสาธารณะ	3	1
6. ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	4	2
7. มีการส่งงานและเบิกจ่ายงบประมาณตามกำหนดระยะเวลา	3	1
รวม	30	10

โครงการพัฒนาหน่วยการจัดการเรียนรู้วิชาศึกษาทั่วไปหมายถึง โครงการการพัฒนาหน่วยการจัดการเรียนรู้วิชาศึกษาทั่วไป

การดำเนินงาน	ประธาน	กรรมการ	กรรมการและ เลขานุการ
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้ดำเนินงาน	15	10	12
2. คู่มือหน่วยการจัดการเรียนรู้	5	2	4
3. หน่วยการเรียนรู้ได้รับการอนุมัติและเห็นชอบให้ดำเนินการ	5	3	4
รวม	25	15	20

โครงการศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
1. มีคำสั่งและแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดการโครงการ	8	1.5
2. มีรายงานประเมินศักยภาพพื้นที่ด้านเศรษฐกิจและสังคม	2	1
3. มีข้อเสนอโครงการที่สอดคล้องกับความจำเป็นของพื้นที่	2	1
4. มีผลการประเมินการดำเนินโครงการตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้	2	1
5. มีนวัตกรรมที่เกิด impact ต่อชุมชน (อาทิ เทคโนโลยีที่ได้ผลดี รูปแบบและงานที่ตอบสนองชุมชน นวัตกรรมชุมชน)	2	1
6. มีบทความเผยแพร่ / การแสดงผลงานและทำสื่อวิดิทัศน์	2	1
รวม	20	6.5

โครงการพัฒนาหน่วยงานการเรียนรู้เพิ่มสมรรถนะผู้เรียน (Reskill-Upskill)

การดำเนินงาน	ประธาน	กรรมการ	กรรมการและ เลขานุการ
มีคำสั่งและแต่งตั้งให้ดำเนินงาน	10	5	8
หน่วยการเรียนรู้ได้รับการอนุมัติ และมีคู่มือหน่วยการเรียนรู้	5	5	5
หน่วยการเรียนรู้มีผู้ลงทะเบียนเรียนและสามารถสร้างรายได้และดำเนินงานได้จริง	10	5	7
รวม	25	15	20

โครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การดำเนินงาน	หัวหน้าโครงการ	ผู้ร่วมพัฒนางาน
มีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ	5	0.5
เข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผน กำกับติดตามการดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของการประชุมทั้งหมด	2	1
รายงานผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมายต่อที่ประชุมตามกำหนดระยะเวลา	1	1
ผลสำเร็จการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของค่าเป้าหมาย	2	1
รวม	10	3.5

Core Values

พฤติกรรมค่านิยมหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์





Career Path

Core Values

OKRs

ค่านิยม

และ

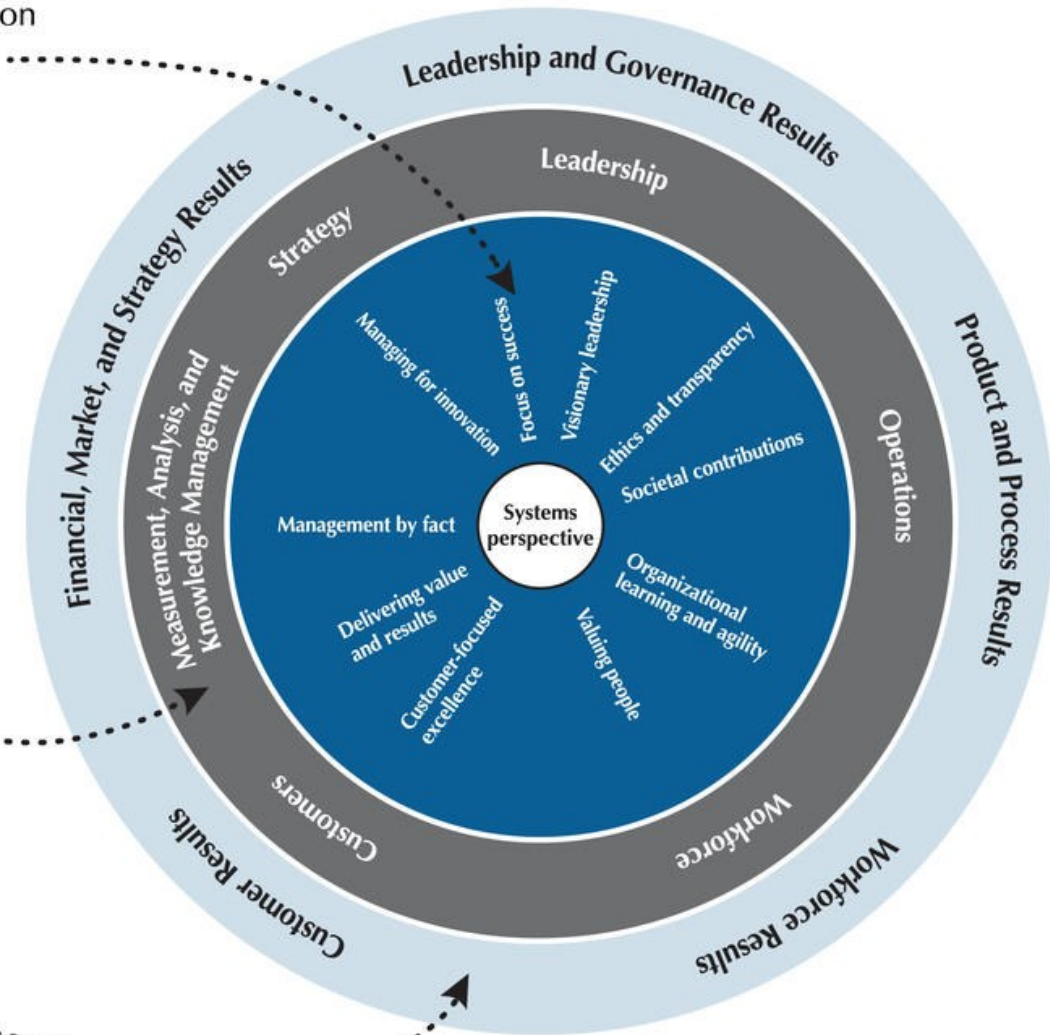
แนวคิด

The Role of Core Values and Concepts

The Baldrige Criteria build on **core values and concepts**

which are embedded in **systematic processes...**
(Criteria categories 1–6)

yielding **performance results**
(Criteria category 7).



THAILAND
QUALITY
AWARD

ค่านิยมและแนวคิด Core Values and Concepts

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมและแนวคิดต่างๆ ดังนี้

- มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)
- การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
- ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า (Customer-Focused Excellence)
- การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People)
- การเรียนรู้ระดับองค์กร และความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)
- การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)
- การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)
- การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)
- การทำประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)
- จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)
- การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)



Systems Perspective

01 มุมมองในเชิงระบบ

หมายถึง การจัดการกับองค์ประกอบทุกส่วนขององค์กรให้เป็นองค์กรหนึ่งเดียว เพื่อบรรลุพันธกิจความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ที่มา : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

มุมมองเชิงระบบ

ครอบคลุมถึงการที่ผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์และการมุ่งเน้นลูกค้า หมายความว่า ผู้นำระดับสูงต้องตรวจติดตามปรับปรุงแก้ไขและจัดการผลการดำเนินงาน โดยอาศัยผลลัพธ์เป็นพื้นฐาน

ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์ทั้ง 7หมวดและแนวทางการให้คะแนนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกลไกการบูรณาการระบบเข้าด้วยกัน

การจัดการผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการตระหนักรู้ว่าองค์กรเป็นระบบที่มีการปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกัน การสังเคราะห์ในประเด็นเฉพาะของแต่ละองค์กร ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และการบูรณาการเป็นสิ่งที่ทำให้ระบบประสบความสำเร็จ



Visionary Leadership

02 การนำองค์กรอย่างมี

วิสัยทัศน์ของผู้นำระดับสูง

ผู้นำระดับสูง

- กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยายภาพที่มุ่งเน้นลูกค้า สร้างค่านิยมและจริยธรรมองค์กร กำหนดความหวังที่สูง
- กำกับให้มีการสร้างกลยุทธ์ ระบบ และวิธีการต่างๆ
- สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรไปพร้อมๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความศรัทธาเริ่มให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
- มีส่วนร่วมด้วยตนเอง ในเรื่องการวางแผน การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อนวัตกรรม การสื่อสาร การสอนงาน และการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาผู้นำในอนาคต การทบทวนผลการดำเนินงาน การยกย่องชมเชย
- แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและการยอมรับความผิดพลาด รวมทั้งโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง



องค์กรต้องคำนึงถึง

- ผลิตภัณฑ์และบริการ
- ช่องทางการเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า

อันจะนำไปสู่

- การได้ลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจ ความนิยม ความภักดี การกล่าวถึงในทางที่ดี

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า

- เข้าใจความปรารถนาของลูกค้าปัจจุบัน
- คาดการณ์ความปรารถนาของลูกค้าและโอกาสของตลาดในอนาคต
- มีความหมายมากกว่าเพียงการขอของเสียและความผิดพลาด หรือทำตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของผลิตภัณฑ์และบริการ

- ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของลูกค้า

03 Customer-Focused Excellence ความเป็นเลิศ ที่มุ่งเน้นลูกค้า



Valuing People

04 การให้ความสำคัญกับบุคลากร

ความสำเร็จของบุคลากร รวมทั้งผู้นำ ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีโอกาสที่จะเรียนรู้ รวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับสมรรถนะหลักในอนาคตขององค์กร

การมุ่งมั่นต่อ

- การสร้างบุคลากรที่มีความผูกพัน
- การพัฒนาและความพึงพอใจของบุคลากร

ความท้าทายที่สำคัญ

- การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำต่อความสำเร็จของบุคลากร
- การสร้างระบบจูงใจและยกย่องชมเชยที่นอกเหนือจากระบบการให้ผลตอบแทนตามปกติ
- ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร
- การแบ่งปันความรู้ขององค์กร
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความกล้าเสี่ยงที่ผ่าน การประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม
- การสร้างระบบความรับผิดชอบในผลการดำเนินงานของบุคลากรและองค์กร
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนบุคลากรที่มีความหลากหลาย



- การปรับปรุงเรื่องเวลาในการตอบสนองมักต้องอาศัยระบบงานใหม่ การปรับโครงสร้างของกระบวนการทำงานให้เรียบง่ายขึ้น หรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนจากกระบวนการหนึ่งไปสู่อีกกระบวนการหนึ่งหรือจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว
- บุคลากรควรได้รับการอบรมข้ามสายงานและได้รับการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

05 Organizational Learning and Agility

การเรียนรู้ระดับองค์กรและ ความคล่องตัว

ขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติภารกิจ

ที่มา : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ



Focus on Success

06 การมุ่งเน้นความสำเร็จ

การมุ่งเน้นความสำเร็จครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้นำ บุคลากร และผู้ส่งมอบ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน และการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ตลอดทั้งการคาดการณ์ถึงความรับผิดชอบและความกังวลของสังคม

ที่มา : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

- ต้องเข้าใจปัจจัยต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อองค์กรและตลาด
- ต้องจัดการกับความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการระยะสั้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มกับความจำเป็นขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นในการลงทุนในระยะยาวเพื่อความสำเร็จ
- มีแนวทางที่มุ่งเน้นอนาคต และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งต้องอาศัยความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์ยังคับ
- คาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัจจัยต่างๆ ความคาดหวังของลูกค้าทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โอกาสในการสร้างธุรกิจใหม่และความร่วมมือทางธุรกิจ วิกฤติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยบนไซเบอร์



Managing for Innovation

07 การจัดการเพื่อนวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ แผนงาน กระบวนการ การปฏิบัติการ และรูปแบบทางธุรกิจขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การสร้างนวัตกรรม จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนกระบวนการในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ และความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน
- นวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นแนวคิดที่แตกต่างกันแต่เสริมซึ่งกันและกัน อาจเกิดจากการปรับใช้ของอุตสาหกรรมอื่นเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในอุตสาหกรรมที่องค์กรอยู่
- ผู้นำองค์กรควรชี้แนะและบริหารองค์กรเพื่อระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และเพื่อให้ความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
- กระบวนการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบต้องมีการปฏิบัติอย่างทั่วทั้งองค์กร และความค้นหาพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ที่สามารถเติมเต็มให้แก่องค์กร



Management by Fact

08 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

การสกัดสาระสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศออกมา เพื่อใช้สนับสนุนการประเมินผลการตัดสินใจ การปรับปรุง และการสร้างนวัตกรรม ในการวิเคราะห์องค์กรจำเป็นต้องใช้ข้อมูล เพื่อกำหนดแนวโน้มการคาดการณ์ ตลอดจนความเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งโดยปกติแล้ว อาจจะไม่เห็นเด่นชัด

- ต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งภายในองค์กรและในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน
- ข้อมูลสารสนเทศอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น ตัวเลข กราฟ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพ และมาจากหลายแหล่ง
- ตัวชี้วัดที่เลือกมาต้องเป็นตัวที่ดีที่สุดในการสะท้อนถึงปัจจัยที่นำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีขึ้น โดยต้องเชื่อมโยงกับความต้องการของลูกค้าและผลการดำเนินงานการขององค์กร จึงจะช่วยให้กระบวนการทั้งหมดสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ขององค์กร
- อาจต้องมีการจำแนกข้อมูลตามตลาดสายผลิตภัณฑ์ และกลุ่มบุคลากรเพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้น



Societal Contributions

09 การทำประโยชน์ให้สังคม

คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม คือ การแสดงภาวะผู้นำ รวมถึงการสนับสนุนความต้องการที่สำคัญ (ทำที่ทำได้ตามข้อจำกัดทางทรัพยากรขององค์กร) ในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจในขอบข่ายที่องค์กรสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

ที่มา : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ผู้ออกคกร

- ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการคุ้มครองป้องกันสุขอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของสาธารณชน
- ในการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรต้องใช้ตัววัดที่เหมาะสม และผู้นำต้องรับผิดชอบต่อตัววัดดังกล่าว

องค์กร

- ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรการนำกลับมาใช้ใหม่ และการลดความสูญเสียตั้งแต่ต้นทาง
- การวางแผนการคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต การกระจายผลิตภัณฑ์ การขนส่ง การใช้และการกำจัดผลิตภัณฑ์ จัดให้มีสารสนเทศและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้สาธารณชนมีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวอยู่เสมอ
- ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับเป็นโอกาสในการทำให้การดำเนินการ “เหนือกว่าสิ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมาย”



Ethics and Transparency

10 จริยธรรมและความโปร่งใส

ความตรงไปตรงมาอย่างคงเส้นคงวาและการสื่อสารอย่างเปิดกว้างในส่วนของการนำองค์กรและบริหารจัดการ และด้วยการแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง

- องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อการทำธุรกรรมและการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรต้องมีจริยธรรมสูงและตรวจติดตามการดำเนินการทั้งหมด
- ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังต่อบุคลากรในเรื่องดังกล่าว
- แนวปฏิบัติเรื่องการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมขององค์กรเป็นพื้นฐานสำหรับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่แยกแยะ “ความถูกต้อง” ออกจาก “ความไม่ถูกต้อง”
- การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและความโปร่งใสจะสร้างความไว้วางใจแก่องค์กรและผู้นำ สร้างความเชื่อเรื่องความเท่าเทียมและความสง่างาม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้คุณค่า



- เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์ขององค์กรต้องระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การใช้ตัววัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตาม (Leading & Lagging Measures) ร่วมกันอย่างสมดุล สื่อสารถึงจุดเน้นสำคัญระยะสั้นและระยะยาว
- ผลลัพธ์ต้องประกอบด้วยตัววัดต่างๆ ที่ไม่ใช่ตัววัดเฉพาะด้านการเงิน แต่รวมถึงด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า และบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินการด้านการนำองค์กร กลยุทธ์และด้านสังคม

11

Delivering Value and Results

การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

การส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและสร้างสมดุลของคุณค่าระหว่างกลุ่มเหล่านั้น จะช่วยในเรื่องการสร้างความภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการเติบโตทางเศรษฐกิจและช่วยเหลือสังคม

VRU

Core Values

ค่านิยมหลักและตัวชี้วัดพฤติกรรม

ค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ให้ความสำคัญและมีความเชื่อร่วมกันว่าจะสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้า บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดอย่างยั่งยืน ซึ่งค่านิยมหลักจะช่วยให้อุคลากรในมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็น **“วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์”**





Career Path

Core Values

OKRs

VRU Core Values

ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัย

VISIONARY

เป็นผู้รอบรู้และมี
วิสัยทัศน์



LIKE TO LEARN

สนใจใฝ่เรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง



YIELDS

สร้างผลงานเป็นที่
ประจักษ์



ADAPTIVE

ปรับตัวได้ดี พร้อมนำ
การเปลี่ยนแปลง

ACTIVENESS

ทำงานเชิงรุก
ริเริ่มสร้างสรรค์

ACCEPTANCE AND FRIENDLINESS

เป็นที่ยอมรับในการเป็น
กัลยาณมิตร



คุณลักษณะค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

ค่านิยม	คำจำกัดความ	คุณลักษณะ/พฤติกรรม
V: Visionary	เป็นผู้รอบรู้ และมีวิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการดำเนินการ วางแผนและกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยโดยมีจุดหมายปลายทางของการทำงานที่ชัดเจน - คิด วิเคราะห์ อย่างมีหลักการและเหตุผล - ใช้สติและปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงานอันก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อ ตนเอง ชุมชนและสังคม - ทบทวนการดำเนินงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลจริง ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่อาจมาจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและการตัดสินใจ
A: Activeness	ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับพันธกิจเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการให้บริการ แผนงาน กระบวนการและการปฏิบัติการ



คุณลักษณะค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

ค่านิยม	คำจำกัดความ	คุณลักษณะ/พฤติกรรม
L: Like to learn	สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - มีใฝ่รู้ พร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา - พัฒนานวัตกรรมที่เป็นการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย นวัตกรรมบริการ สิ่งประดิษฐ์คิดค้น หรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด
A: Adaptive	ปรับตัวได้ดี พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว - มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด
Y: Yields	สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ - ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยหรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - มีผลการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม



คุณลักษณะค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

ค่านิยม	คำจำกัดความ	คุณลักษณะ/พฤติกรรม
A: Acceptance and Friendliness	เป็นที่ยอมรับในการเป็น กัลยาณมิตร	<ul style="list-style-type: none"> - มีการให้บริการที่ดีผ่านกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง - บริการอย่างเป็นธรรม ตลอดจน มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานและบริการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการมีความความพึงพอใจและความผูกพันกับคณะฯ หน่วยงานและมหาวิทยาลัย - คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของชุมชน/ สังคม - ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อสังคม - ตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ชุมชนและสังคมเป็นหลัก



พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
V: Visionary เป็นผู้รอบรู้ และมี วิสัยทัศน์	<p>ปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของคณะ/ศูนย์/สำนัก โดยใช้สติและปัญญาในการดำเนินงานเพื่อสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>ควบคุม/ประสานงาน/ถ่ายทอดภารกิจของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้สติและปัญญาให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>กำหนดภารกิจต่างๆของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก โดยใช้สติและปัญญาให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>กำหนดนโยบายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยใช้สติและปัญญาเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยดำเนินการได้ตรงตามวิสัยทัศน์</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p>



พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
A: Activeness ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์	<p>1. สร้างสรรค์งานวิชาการ งานวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งงาน สนับสนุนอื่นๆ ตาม OKRs ของ คณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี</p>	<p>1. กำหนดเป้าหมายการทำงานของ ของหลักสูตร/หน่วยงานเพื่อสนอง ต่อกลยุทธ์ของคณะ/วิทยาลัย/ ศูนย์/สำนัก</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี</p>	<p>1. กำหนดเป้าหมายการทำงานของ ของของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก เพื่อสนองต่อกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน และรอบ 1 ปี</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/ วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตาม ปิงบประมาณ</p>	<p>1. กำหนดเป้าหมายการทำงานของ มหาวิทยาลัยเพื่อให้การดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยดำเนินการได้ตรง ตามวิสัยทัศน์</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>รายงานสรุปแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p>





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
A: Activeness ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์	<p>2. มีการพัฒนากระบวนการการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p>	<p>2. ควบคุมกระบวนการการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนัก</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p>	<p>2. ควบคุมและประเมินกระบวนการการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>2. กำหนดนโยบายในการพัฒนากระบวนการการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p> <p>- คำสั่งมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการการทำงานหรือการสร้างนวัตกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย</p>





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คนบด/รองคนบด ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
A: Activeness ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์	3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใน ระดับต่าง ๆ ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี	3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใน ระดับต่าง ๆ ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี	3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใน ระดับต่าง ๆ ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี	3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใน ระดับต่าง ๆ ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี



พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
L: Like to learn สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	<p>1. พัฒนาตำแหน่งวิชาการและความชำนาญการอยู่เสมอ</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p>	<p>1. ส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการและความชำนาญการอยู่เสมอ</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p>	<p>1. ส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการและความชำนาญการอยู่เสมอ</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>1. ส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการและความชำนาญการอยู่เสมอ</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (คู่มือการปฏิบัติงาน/งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์)</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p>





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
L: Like to learn สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2. พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	2. พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	2. พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	2. พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)
	3. ใฝ่หาความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	3. ใฝ่หาความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	3. ใฝ่หาความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)	3. ใฝ่หาความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี (หมวดการพัฒนาตนเอง)



พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คนบด/รองคนบด ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
A: Adaptive ปรับตัวได้ดี พร้อมนำการ เปลี่ยนแปลง	<p>1. มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p> <p>2. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>1. มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p> <p>2. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>1. มีการกำหนดแนวทางในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p> <p>2. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>1. มีการกำหนดแนวทางในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p> <p>2. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p>





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
Y: Yields สร้างผลงานเป็นที่ ประจักษ์	<p>1. ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้</p> <p>OKRs</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>1. กำหนด ควบคุมและติดตาม OKRs ของหลักสูตรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>1. กำหนด ควบคุมและติดตาม OKRs ของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>1. กำหนดนโยบาย ควบคุมและติดตามเกี่ยวกับ OKRs ของมหาวิทยาลัย</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p> <p>- รายงานสรุปแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ</p>





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คนบดี/รองคนบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
Y: Yields สร้างผลงานเป็นที่ ประจักษ์	2. ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ เวลาน้อยหรือใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี	2. ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ เวลาน้อยหรือใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ รอบ 1 ปี	2. ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ เวลาน้อยหรือใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน และรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/ วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตาม ปีงบประมาณ	2. ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ เวลาน้อยหรือใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน และรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ





พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
Y: Yields สร้างผลงานเป็นที่ ประจักษ์	<p>3. มีผลการปฏิบัติงานอันก่อนให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม</p> <p>ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>3. มีการกำหนด ควบคุมและติดตาม การปฏิบัติงานของหลักสูตร/หน่วยงานอันก่อนให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม</p> <p>ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี</p>	<p>3. มีการกำหนด ควบคุมและติดตาม การปฏิบัติงานของคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักอันก่อนให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม</p> <p>ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ</p>	<p>3. มีการกำหนดนโยบายควบคุมและติดตามการดำเนินงานอันก่อนให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม</p> <p>ตัวชี้วัด - ผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและรอบ 1 ปี - รายงานสรุปแผนปฏิบัติการคณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สำนักตามปีงบประมาณ - คำสั่งมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินงานอันก่อนให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคม</p>



พฤติกรรมและตัวชี้วัดตามค่านิยม VALAYA

ค่านิยม	Level 1 ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)	Level 2 หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	Level 3 คณบดี/รองคณบดี ผอ./รอง ผอ.	Level 4 อธิการบดี/รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
A: Acceptance and Friendliness เป็นที่ยอมรับในการเป็นกัลยาณมิตร	<p>1. สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียด้วยมนุษยสัมพันธ์และการบริการที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>แบบประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<p>1. สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียด้วยมนุษยสัมพันธ์และการบริการที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>แบบประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<p>1. สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียด้วยการกำหนดนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ มนุษยสัมพันธ์และการบริการที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสีย 2. เป็นที่ยอมรับในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริการงาน หรืออื่นๆ ตัวชี้วัด - จำนวนความร่วมมือและกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างเครือข่าย - จำนวนผู้เข้ามาศึกษาดูงานและการไปศึกษาดูงานระหว่างเครือข่าย 	<p>1. สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียด้วยการกำหนดนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ มนุษยสัมพันธ์และการบริการที่ดี</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้เสีย 2. เป็นที่ยอมรับในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การบริการงาน หรืออื่นๆ ตัวชี้วัด - จำนวนความร่วมมือและกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างเครือข่าย - จำนวนผู้เข้ามาศึกษาดูงานและการไปศึกษาดูงานระหว่างเครือข่าย

HR

ระบบบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์





การทดลองปฏิบัติงาน

ผลการประเมิน

ผ่าน/ไม่ผ่าน

-เลิกจ้าง

-ให้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน 3 เดือน

เริ่มปฏิบัติงาน

ได้รับบรรจุแต่งตั้ง

เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย



ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

-ยื่นขอประเมินการทดลอง

-คณะกรรมการประเมินผล ภายใน 30 วัน



ปฏิบัติงานครบ 1 ปี

-ยื่นขอประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

-คณะกรรมการประเมินผล ภายใน 30 วัน



ระบบสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย **สายวิชาการ**

สัญญาจ้างระยะที่ 2 (4ปี)

- ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ
- ผ่านการทดสอบระเบียบกฎหมาย
- ผ่านการพัฒนาคุณลักษณะและจรรยาบรรณ
- มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สัญญาจ้างระยะที่ 4 (จนอายุครบ 60 ปี)

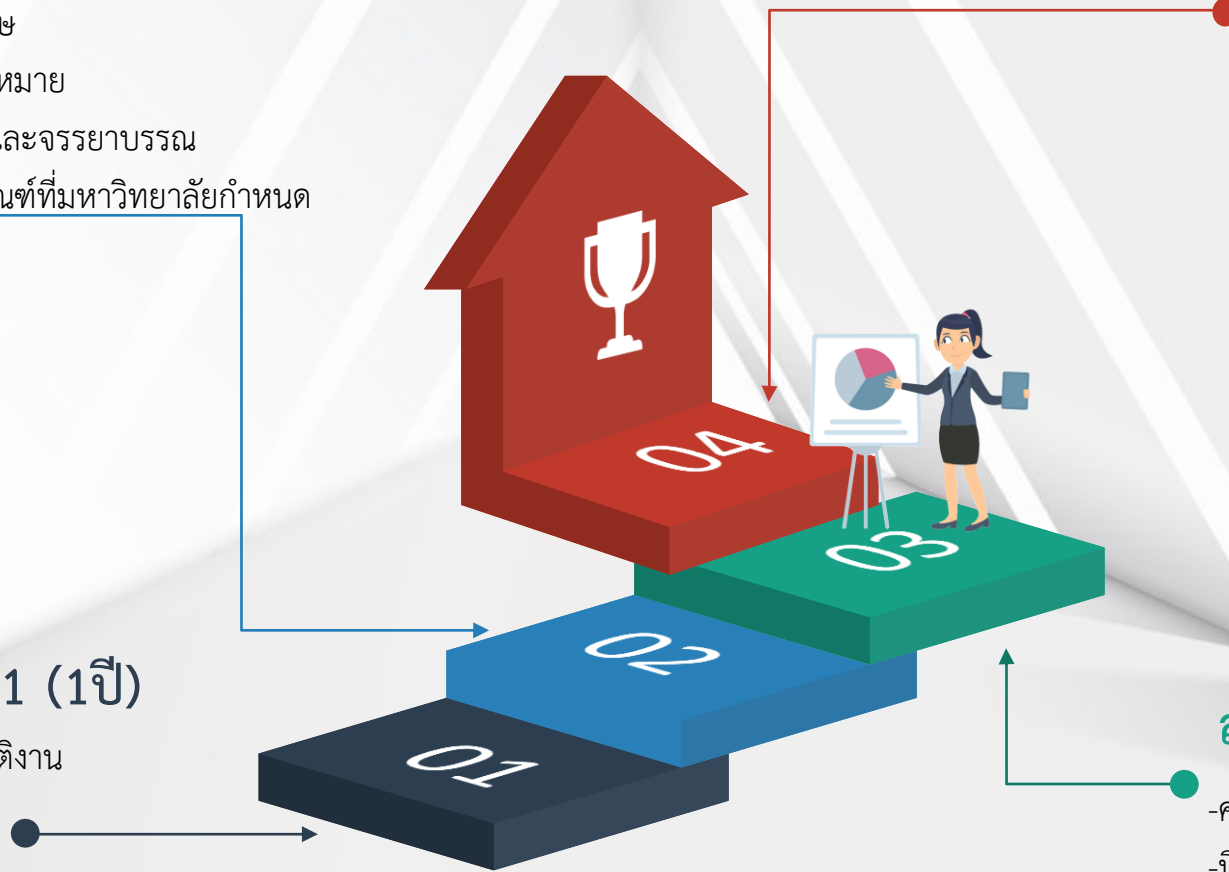
- ครองตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือ
- ครองตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

สัญญาจ้างระยะที่ 1 (1ปี)

- ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

สัญญาจ้างระยะที่ 3 (5ปี)

- ครองตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ
- มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก



คุณสมบัติ

ผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย **สายวิชาการ**

สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4
พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย
เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 1	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 2	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 3	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 4
<ul style="list-style-type: none"> ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ มีผลสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ มีผลสอบกฎหมายตามเกณฑ์ มีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ มีคุณวุฒิปริญญาเอก หรือ ครองตำแหน่ง ผศ. 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ ครองตำแหน่ง รศ. หรือ ครองตำแหน่ง ผศ. + ปริญญาเอก
เวลาการจ้าง 1 ปี	เวลาการจ้าง 4 ปี	เวลาการจ้าง 5 ปี	จนอายุครบ 60 ปี

การประเมิน

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยวิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2563



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ” พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ “ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ” หมายถึง รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ผู้บริหาร” หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคส่วนราชการหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น “หน่วยงานต้นสังกัด” หมายถึง มหาวิทยาลัยนั้น ๆ สังกัดอยู่



งกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
อาจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัย
จังหวัดปทุมธานี อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ (๑)
๕๔๗ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไข
บังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
วิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
งตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

การศึกษาที่ ๑/๒๕๖๓ เป็นต้นไป

หมายถึง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

บดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้า
คณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองหัวหน้าส่วนราชการ
นะเทียบเท่าคณะ

จึง ท

ง บุค
ททยา

กยถึง
กวีจ้
องเป็

ตร”
การส
มิตช
จึงจะ





Career Path

Core Values

OKRs

การประเมิน

แบบฟอร์ม
เพิ่มสะสมผลงานและแบบ
ประเมินผลสัมฤทธิ์
สำหรับบุคลากรสายวิชาการ



แบบฟอร์มเพิ่มสะสมผลงานและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์

สำหรับบุคลากรสายวิชาการ

(ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบปฏิทินการประเมินตามปกติ)



ปรับปรุงภายใต้

ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย มาตรฐานภาระ
เรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563

และ

ัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง วิธีคิดภาระงานของผู้ดำรง
ู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2563 (ฉบับที่ 2)

งานบริหารงานบุคคล

วันที่ 22 ตุลาคม 2563

ระบบสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

สัญญาจ้างระยะที่ 2 (4ปี)

- ผ่านการทดสอบภาษาไทย
- ผ่านการทดสอบระเบียบกฎหมาย
- ผ่านการทดสอบงานในหน้าที่
- ผ่านการอบรมการพัฒนาคุณลักษณะและจรรยาบรรณ

สัญญาจ้างระยะที่ 4 (จนอายุครบ 60 ปี)

- ครองตำแหน่งชำนาญการ
- มีคู่มือปฏิบัติงานหลัก 3 เล่ม

สัญญาจ้างระยะที่ 3 (5ปี)

- ผ่านการวิเคราะห์ค่างาน
- มีคู่มือปฏิบัติงานหลัก 2 เล่ม

สัญญาจ้างระยะที่ 1 (1ปี)

- ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน



คุณสมบัติ

ผู้ได้รับการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย **สายสนับสนุน**

สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง	สัญญาจ้าง
ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3	ระยะที่ 4
พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย
เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 1	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 2	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 3	เงื่อนไขในการเข้าสู่สัญญาจ้างระยะที่ 4
<ul style="list-style-type: none"> ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ มีผลสอบภาษาไทย มีผลสอบกฎหมายตามเกณฑ์ มีผลสอบงานในหน้าที่ตามเกณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ ผ่านการวิเคราะห์ค่างาน มีคู่มือปฏิบัติงาน 2 เล่ม ผ่านการอบรมสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินคุณลักษณะจรรยาบรรณ ครองตำแหน่งชำนาญการ มีคู่มือปฏิบัติงาน 3 เล่ม ผ่านการอบรมภาษาอังกฤษ
เวลาการจ้าง 1 ปี	เวลาการจ้าง 4 ปี	เวลาการจ้าง 5 ปี	จนอายุครบ 60 ปี



การประเมิน

แบบฟอร์ม

แฟ้มสะสมผลงานและแบบ

ประเมินผลสัมฤทธิ์

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน



(ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบปฏิทินการประเมินตามปกติ)



แฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

“ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และ
เจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง สายสนับสนุน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

รอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 25..... ถึงวันที่ 31 มีนาคม 25.....

รอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน 25..... ถึงวันที่ 30 กันยายน 25.....

ชื่อ.....นามสกุล

สังกัดหน่วยงาน

โปรดแนบสำเนาเอกสารที่เป็นผลงานของท่าน ที่สามารถส่งมาได้

มาพร้อมแฟ้มสะสมงานฉบับนี้

CAREER PATH

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



ประกาศ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การกำหนดตำแหน่งและเลื่อนระดับสูงขึ้น



ประกาศแบ่งส่วนราชการภายใน



มีกรอบอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันทุก 4 ปี ตามมาตรา 20 ของ พรบ. ก.พ.อ. ซึ่งมีการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน กรอบอัตรากำลังที่พึงมี และบัญชีกำหนดระดับตำแหน่ง



ข้อบังคับพนักงานมหาวิทยาลัย



ข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



ประกาศการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



ประกาศ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การกำหนดตำแหน่งและเลื่อนระดับสูงขึ้น



ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

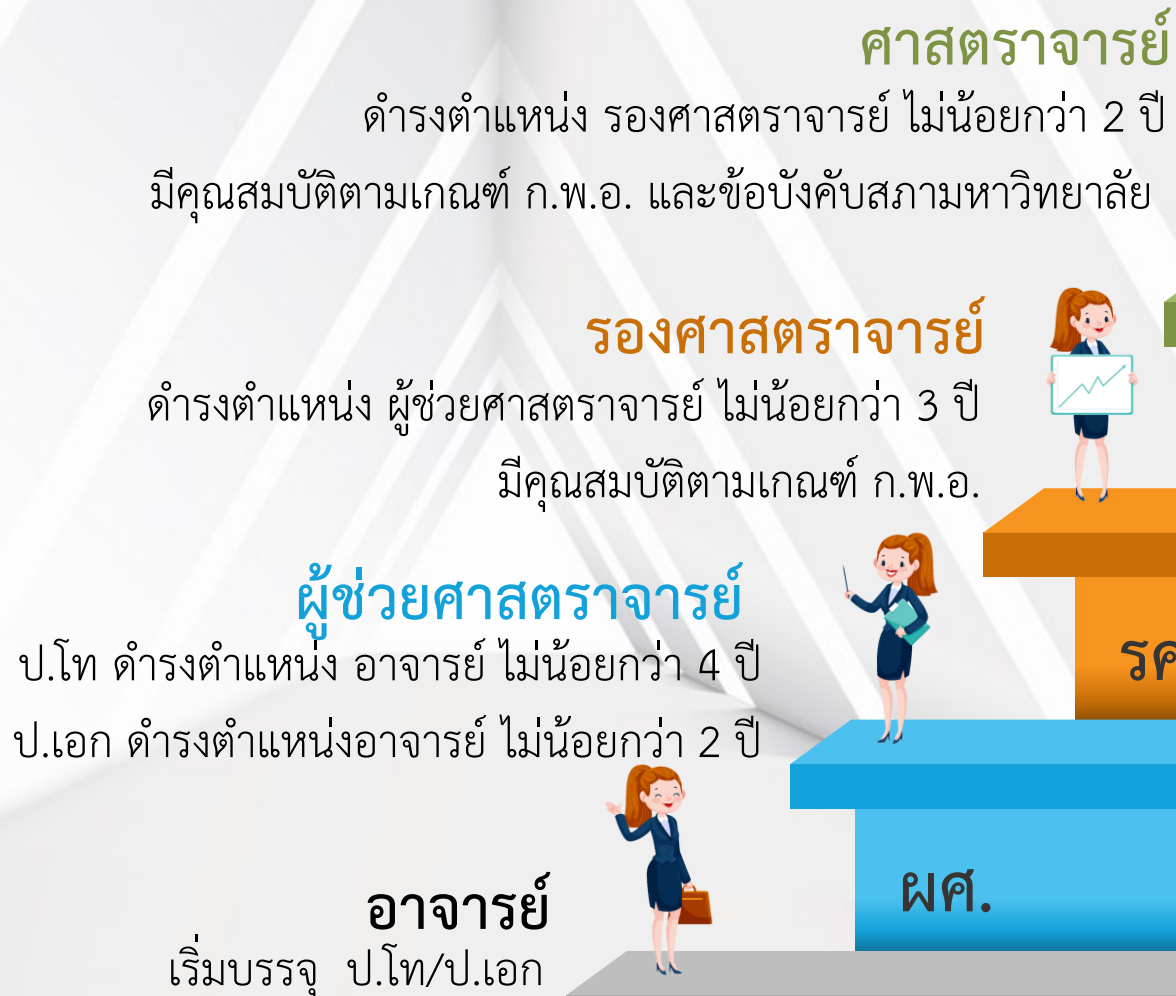


ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และระดับคุณภาพผลงานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่น และแบบประเมินผลงานวิจัย แบบประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์ และแบบประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์ สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น



ประกาศโครงการเขียนผลงานการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

**ความก้าวหน้า
ในอาชีพ
พนักงาน
มหาวิทยาลัย
สายวิชาการ**



อ.

ผศ.

รศ.

ศ.

ความก้าวหน้า ในอาชีพ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ระดับปฏิบัติการ
เริ่มบรรจุ
ปริญญาตรี/ปริญญาโท



การประเมินค่างาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับปรับปรุง



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน พ.ศ. 2559



ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558





Career Path

Core Values

OKRs

ขั้นตอนการประเมินค่างาน

หน่วยงานนำเสนอการประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะประเมิน

- บันทึกข้อความเรียนอธิการบดี
- แบบประเมินค่างาน (แนบท้าย ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553)

มหาวิทยาลัยนำเสนอประกาศประเมินค่างานของตำแหน่งให้คณะกรรมการ ก.บ.พ. พิจารณา

- มหาวิทยาลัยนำเสนอประกาศประเมินค่างานของตำแหน่งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา

มหาวิทยาลัยนำเสนอ ก.บ.พ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน

- มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.พ.
- มหาวิทยาลัยดำเนินการประชุมคณะกรรมการประเมินค่างาน

คณะกรรมการประเมินค่างานในตำแหน่งที่ขอประเมินค่างาน

- คณะกรรมการประเมินค่างานดำเนินการประเมินค่างานและสรุปผลส่ง กบส.





Career Path

Core Values

OKRs

ขั้นตอนการประเมินค่างาน

เสนอ กบส.เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและพิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.พ. พิจารณานุมัติ

- กบส. พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งและพิจารณารายสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.พ. พิจารณา

ก.บ.พ. ประชุมพิจารณานุมัติ

- ก.บ.พ. พิจารณาเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งเป็นชำนาญการ

เสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

- มหาวิทยาลัยเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบ

มหาวิทยาลัยแจ้งผลการประเมินค่างานไปยังหน่วยงาน

- มหาวิทยาลัยโดยงานบริหารงานบุคคลแจ้งผลการประเมินค่างานให้หน่วยงานรับทราบ

การเลื่อนตำแหน่ง สู่ชำนาญการ

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับปรับปรุง



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558



ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และระดับคุณภาพผลงานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่น และแบบประเมินผลงานวิจัย แบบประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์ และแบบประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์ สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง โครงร่างการเขียนผลงานการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

ขั้นตอนการเลื่อนระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ ก.บ.พ. ประกาศให้เสนอผลงานเพื่อ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

- มหาวิทยาลัยโดย ก.บ.พ. ประกาศให้เสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

ผู้มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่ง

- ผู้มีสิทธิ์เสนอขอกำหนดตำแหน่งตามประกาศ
- งานบริหารงานบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอขอตามประกาศ

ผู้มีความประสงค์ยื่นเอกสารตาม ประกาศ

- มหาวิทยาลัยนัดประชุม กบส. เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ประเมินผลงาน (คู่มือ วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ลักษณะอื่น) คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย คนใน 2 คน คนนอก 1 คน

การประเมิน

- งานบริหารงานบุคคลดำเนินการส่งผลงานให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
- กบส. ประชุมพิจารณาสรุปผลการประเมินผลงานและผลสัมฤทธิ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และพิจารณากลับกรองผลงานฯ





Career Path

Core Values

OKRs

ขั้นตอนการเลื่อนระดับสูงขึ้น

ก.บ.พ. ประชุมเพื่อรับทราบ

- งานบริหารงานบุคคลรวบรวมผลสรุปนำเสนอ ก.บ.พ. เพื่อทราบ

ก.บ.ม. ประชุมพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

- งานบริหารงานบุคคลนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

เสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบอนุมัติ

- มหาวิทยาลัยเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบอนุมัติ

มหาวิทยาลัยประกาศผลการประเมินไปยังหน่วยงาน

- มหาวิทยาลัยโดยงานบริหารงานบุคคลประกาศผลการประเมินให้กับบุคลากรและหน่วยงานรับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง