**(ร่าง)**

**การทบทวนค่านิยมของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

**1. หลักการและเหตุผล**

“ค่านิยม”(values) หมายถึง หลักการและพฤติกรรมชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและคลากรทุกคนในองค์กรปฏิบัติ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

เนื่องจากค่านิยมที่องค์กรกำหนดบางครั้งเป็นนามธรรมที่จับต้องได้ยาก ดังนั้นฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลอาจจะต้องพิจารณาทำให้การสร้างค่านิยมเป็นกระบวนการที่ชัดเจน ได้แก่

1) กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

 2) กำหนดความหมายของค่านิยมแต่ละเรื่องที่ชัดเจน

 3) กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในค่านิยมแต่ละด้านที่ชัดเจน

 4) กำหนดนโยบายเพื่อกำกับค่านิยมแต่ละเรื่องให้ชัดเจน

 5) กำหนดกิจกรรมหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ต้องการ

 6) กำหนดเป้าหมายและตัววัดที่ชัดเจนในแต่ละด้าน

 7) ประเมินผลสำเร็จของการสร้างค่านิยมด้วยวงรอบที่ชัดเจน เพื่อนำผลมาปรับปรุงวิธีการสร้างค่านิยมให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ดังนั้นหากองค์กรกำหนดค่านิยม ได้เหมาะสมจะช่วยสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

**ความเป็นมาของค่านิยมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น** มหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ.2507 โดยมีปรัชญาในการก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือเป็นศูนย์รวมทางความคิด การพัฒนาคนและสร้างองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่นตลอด 50ปี ที่ผ่านมา จึงเป็นการทำงานร่วมระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยกับชุมชน โดยเป็นไปในลักษณะของการจัดการเรียนการสอนทางวิชาการและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชุมโดย ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนจากอดีตถึงปัจจุบัน จึงมีความผูกพันกับการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นไปในลักษณะของการบูรณาการเข้ากับการให้บริการเพื่อช่วยเหลือสังคมจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการอุทิศเพื่อสังคม

ต่อมาในปี พ.ศ.2546 มหาวิทยาลัยได้เข้าสู่ยุคของการปฏิรูประบบราชการของประเทศและ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยและมหาวิทยาลัยชั้นนำของภูมิภาคอาเซียน เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจากภาวะโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีแบบ ก้าวกระโดด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้มหาวิทยาขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และเป็นมหาวิทยาลัย ชั้นนำของภูมิภาคอาเซียนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการสร้างคนและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ปี พ.ศ.2547 เป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมินอย่างเข้มข้นโดยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและหน่วยงานอิสระจากภายนอก การประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) องค์การมหาชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ตลอดจนการเข้าสู่การประเมินในระดับนานาชาติจากการจัดอันดับของนิตยสาร Asia week (ASIA’S BEST UNIVERSITIES 2000) และการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกโดยนิตยสาร Times (World University Ranking 2006) ในช่วงนี้มหาวิทยาลัยขอนแก่นพัฒนาตนเองเข้าสู่องค์กรแห่งคุณภาพมากขึ้น เพื่อร่วมพัฒนาและผลักดันให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวไปสู่มหาวิทยาลัย อันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลก

 ปี พ.ศ.2557 ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก เป็นช่วงการเฉลิมฉลองครบรอบ 50 ปี ของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภายใต้คำขวัญ “50 ปีแห่งการอุทิตเพื่อสังคม” พร้อมทั้งเป็นก้าวย่างที่จะเติบโตไปเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก มีผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับสูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลให้ดำเนินโครงการที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในช่วงนี้เป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นพัฒนาตนเอง เข้าสู่องค์กรแห่งคุณภาพมากขึ้น เพื่อร่วมพัฒนาและผลักดันให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก

 จากปณิธานที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความพยายามในการพัฒนาเพื่อให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นศูนย์กลางแห่งปัญญาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเพื่อวางรากฐานด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมีพื้นที่มากที่สุดของประเทศไทย 168,854 ตารางกิโลเมตร (33.17%) เทียบได้กับ 1 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมด รวมทั้งมีประชากรมากที่สุดของประเทศ ประมาณ 21,916,034 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อยและประสบปัญหาด้านสุขภาพและการสาธรณสุข ปัญหาดินและความแห้งแล้ง จึงเป็นที่มาของการพัฒนาภูมิภาคอย่างต่อเนื่องตลอด 50 ปีที่อุทิศเพื่อสังคม โดยมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนงบประมาณและอนุมัติแผนงานโครงการสนับสนุนชุมชนเป็นจำนวนมาก โดยมีตัวอย่าง เช่น

 1. โครงการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขและการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ได้แก่

 (1) โครงการแก้ไขปัญหาโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดี

 (2) โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด

 (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์) 14 อำเภอ 20 ตำบล และ 51 หมู่บ้าน

 (3) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 (4) การพัฒนาพื้นที่แก่งละว้า (KKP-KKU-LAWA) อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น มีการศึกษาวิจัยด้านระบบ

 นิเวศวิทยาในพื้นที่แก่งละว้าอย่างเป็นระบบโดยดำเนินโครงการควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับแบบ

 บูรณาการวิถีนิเวศสุขภาพและมีการทำแผนดำเนินการวิจัยด้านระบบนิเวศพื้นที่ลุ่มน้ำแก่งละว้า

2. โครงการอำเภอ มข. พัฒนา ในเขตอำเภอพระยืน ซึ่งมีการนำองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยมาบูรณาการเข้ากับการบริหารงานทรัพยากรต่างๆ เช่น การจัดอบรมการป้องกันและลดความเสี่ยงชุมชนจากกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) การพัฒนาต้นแบบศูนย์สร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุการประยุกต์ใช้สื่อออนไลน์เพื่อการเรียนรู้

3. สร้างชุมชนต้นแบบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนและนักศึกษา และสามารถทดลองลงมือปฏิบัติได้จริง โดยสำนักบริการวิชาการได้ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนต้นแบบอย่างต่อเนื่อง จำนวน 13 ชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น เลย ร้อยเอ็ด หนองคาย หนองบัวลำภู นครราชสีมา มหาสารคาม และในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักศึกษา โดยมีครัวเรือนในชุมชน

4.การบริการด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่นมุ่งให้การบริการด้านสุขภาพเป็นฐานของการเรียนการสอน การวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเป็นการรักษาพยาบาลในระดับสูง (Tertiary) ที่มีคุณภาพในระดับประเทศ ระดับสากล รวมทั้งการเป็น Medical Hub ประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยมีหน่วยงานให้บริการ คือ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ คณะแพทยศาสตร์ และโรงพยาบาล
ทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์

**การกำหนดค่านิยมเมื่อ พ.ศ.2550** ในปี พ.ศ.2550 มหาวิทยาลัยได้ประกาศค่านิยม โดยมีการกำหนดค่านิยมจากการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการสัมมนาผู้บริหาร ซึ่งกำหนดไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

2. การให้ความสำคัญกับคณาจารย์ บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ

3. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า

4. การมุ่งเน้นอนาคต

5. การเรียนรู้ขององค์กรของแต่ละบุคคล

6. ความรับผิดชอบต่อสังคม

*(ที่มา : ผลการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ณ โรงแรมจุลดิสเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 28-30 กรกฎาคม พ.ศ.2549)*

 ค่านิยมนี้ได้ใช้มานานกว่า 10 ปี แต่เนื่องจากยังไม่ได้มีการสื่อสารและถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นทางการและรวมทั้งยังไม่ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมของบุคลากร อย่างไรก็ตามค่านิยมดังกล่าวนี้ ได้มีการเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ในแผนยุทธศาสตร์และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น นอกจากนี้หากพิจารณาจากค่านิยมที่กำหนดเดิมโดยเฉพาะ ข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จะเน้นที่ผู้บริหารมากกว่าบุคลากร ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับการ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวังต่อบุคลากรทุกคนในการเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

**2. การทบทวนค่านิยมขององค์กร**

มหาวิทยาลัยได้เข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เช่น สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ต้องมีการกำกับติดตามให้มีการประพฤติปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคม การเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งการก้าวไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ต้องมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีทุกด้านโดยการใช้หลักธรรมาภิบาลและสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ มีศักยภาพและมีความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับสกลโดยมีความมุ่งมั่นและความมือจากบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ จึงใคร่ขอให้มีการทบทวนค่านิยม โดยในการดำเนินการทบทวนค่านิยมต้องได้รับความเห็นชอบจากบุคลากรทุกระดับโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ค่านิยมที่แท้จริงจึงได้เสนอ ร่าง ค่านิยมใหม่ให้พิจารณา และเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเสนอความเห็นต่อมหาวิทยาลัยและนำเอาค่านิยมใหม่ไปรวมกับค่านิยมของคณะ/หน่วยงานด้วย แต่หากคณะ/หน่วยงานต้องการมีค่านิยมเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะให้สามารถกำหนดเพิ่มเติมมาได้ พร้อมทั้งให้คำอธิบายเพิ่มเติม

**ค่านิยมใหม่ที่นำเสนอเพื่อพิจารณา กำหนดไว้ 5 ประการดังนี้**

| **ค่านิยม** | **คำอธิบาย/เหตุผล** |
| --- | --- |
| **1. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Devotion)** | เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้คำนึงถึงอยู่เสมอว่าการกระทำใดๆ ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและชุมชน มีการประกอบสัมมาชีพที่ดีและเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมตามโอกาสและความสามารถของบุคลากรที่สามารถจะปฏิบัติได้ **โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากร**ทุกคนคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม โดยการดำเนินการในแต่ละพันธกิจของคณะฯ/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อสังคม |
| **2. การดำเนินงานโดยการสร้างแนวคิดในพัฒนาผลงานใหม่ๆ (Innovation focus)** | มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาผลงานวิจัยและองค์ความรู้มาอย่างต่อเนื่องจนปรากฏเด่นชัดว่ามีผลงานที่โดดเด่นจนได้รับการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิ์บัตรและลิขสิทธิ์เป็นจำนวนมาก จึงควรมุ่งเน้นให้เกิดการนำเอาองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาของสังคมและชุมชน รวมทั้งการต่อยอดผลงานผลงานวิจัยเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะต้องอาศัยแนวคิดและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาผลงานให้เกิดใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง **โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับ** มีความสามารถในการคิดริเริ่ม เพื่อปรับปรุงการให้บริการ แผนงาน กระบวนการ การปฏิบัติการ รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่เป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด |
| **3. การทำงานที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ใช้บัณฑิต (Customer & Stakeholder Focus)** | การปฏิบัติงานตามพันธกิจในแต่ละด้าน มีเป้าหมายที่สำคัญคือคุณภาพของการบริการไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งมีการให้บริการผ่านกระบวนการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรทุกระดับมีการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงการให้บริการจะส่งผลทำให้ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับประโยชน์สูงสุดและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัย **โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับ** มีการให้บริการที่ดีผ่านกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง สามารถเข้าถึงบริการอย่างเป็นธรรม ตลอดจน มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานและบริการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการมีความความพึงพอใจและความผูกพันกับคณะฯและมหาวิทยาลัย |
| **4. การบริหารงานและการปฏิบัติงานโดยใช้หลักฐานและข้อเท็จจริง (Management by Fact)**  | สถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความซับซ้อน ดังนั้น การปฏิบัติงานตามภารกิจในทุกด้านจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริงในการบริหารจัดการและการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทันเวลา โดยมีการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลและหลักฐาน เพื่อให้ข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือ มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน **โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับ** มีความสามารถในการทบทวนการดำเนินงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลจริง ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่อาจมาจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องและใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานและการตัดสินใจ  |
| **5. การเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีผลงานอย่างต่อเนื่อง****(Continuous learning & Focus on Result)** | ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเข้าสู่ภาวะของการแข่งขันและการสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้าน กลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานคือบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นบุคลากรจะต้องรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆและมีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถทำให้การปฏิบัติงานประจำเกิดการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา **โดยมหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับ** มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและก้าวกระโดด บุคลากรต้องมีใฝ่รู้ พร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีตัววัดเพื่อใช้ในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามสภาพและความเป็นจริง และเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงผลการดำเนินงานและการวัดผลการดำเนินการในภาพรวมของมหาวิทยาลัย/คณะ/หน่วยงาน |

อนึ่งในการกำหนดค่านิยมนี้เป็นค่าร่วมของมหาวิทยาลัย หากคณะ/หน่วยงานมีค่านิยมของคณะให้เสนอเพิ่มเติมพร้อมคำอธิบาย

**3. วิธีการในการทบทวนค่านิยม**

ให้คณะ/ส่วนงาน/หน่วยงาน ดำเนินการดังนี้

1. ให้มีการทบทวนค่านิยมโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการประชุมหรือสัมมนาบุคลากร ขึ้นอยู่กับความสะดวกของคณะ/ส่วนงาน/หน่วยงาน แต่ควรให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วม

2. หลังจากมีการจัดประชุมสัมมนาแล้ว ให้จำแนกค่านิยมออกเป็น 2 กลุ่ม 1) ค่านิยมภาพรวมของมหาวิทยาลัย 2) ค่านิยมเฉพาะของคณะ/ส่วนงาน/หน่วยงาน(ถ้ามี)

3. ให้จัดลำดับความสำคัญของค่านิยมที่คณะ/ส่วนงาน/หน่วยงานได้เสนอขึ้น ก่อนส่งมายังมหาวิทยาลัย

4. ค่านิยมที่ได้รับการทบทวนแล้ว ให้เสนอผ่านกรรมการประจำคณะ/ส่วนงาน/หน่วยงาน ก่อนส่งมายังมหาวิทยาลัย

5. ให้ส่งค่านิยมที่ผ่านความเห็นชอบของกรรมการประจำคณะ/ส่วนงาน/หน่วยงานแล้วมายังมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 16 มิถุนายน 2560 ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้

**แบบฟอร์มการนำเสนอค่านิยมองค์กร**

**ชื่อคณะ/ส่วนงาน/หน่วยงาน.........................................................................................**

**สรุปการทบทวนค่านิยม**

**.................................................................................................................................................................................................................................................................**

**.................................................................................................................................................................................................................................................................**

**.................................................................................................................................................................................................................................................................**

**ผ่านกรรมการ/ส่วนงาน/หน่วยงาน** เมื่อวันที่ **............................................................................................................................................................................................**

กรณีที่คณะ/หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ขอให้เสนอมหาวิทยาลัย หรือสรุปดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  ค่านิยม | คำอธิบาย/ความหมาย | กิจกรรมหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ต้องการ | ลำดับความสำคัญของค่านิยม |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

ลงชื่อ...................................................

(...........................................................)

(ตำแหน่ง..............................................)

(วันที่....................................................)