

การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัยมาใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการดังต่อไปนี้

กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
<p><b>กระบวนการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีการกำหนดเรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการไว้ในหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป</li> </ul>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2553 หมวด 1 ข้อ 11 หลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประกอบด้วย 1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 2. ผลการสอน 3.ผลงานทางวิชาการ และ 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 11 การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการของผู้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ข้อ 12 (3) ไม่เป็นผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย ข้อ 9 (3) ไม่เป็นผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการ ข้อ 13 การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น (1)–(5)</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ข้อ 19 ผลงานที่นำมาขอรับการประเมิน ต้องไม่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ (3) ผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ข้อ 20 การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้และต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (1)–(5)</p>

กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
<p><b>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนด ถ่ายทอดพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยกำหนดเป็น <b>สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย</b> ซึ่งถ่ายทอดจากค่านิยม SWU ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามข้อ 9 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้</p> <p>1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อมูลตัวชี้วัดและการกำหนดผลสำเร็จของงาน จากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานได้จริงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในรอบการประเมินแต่ละรอบ เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของผลงานที่ได้กำหนดไว้ก่อนรอบการประเมิน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ความคุ้มค่า ความพึงพอใจ</p> <p>2) การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง <b>การประเมินพฤติกรรม</b> ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน มี 4 ประเภทได้แก่ สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักคณะ สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงาน</p>
<p><b>กระบวนการเพิ่มค่าจ้าง</b></p> <p>- ในกระบวนการเพิ่มค่าจ้างจะมีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อยืนยันกรณี มีบุคลากรติดกระบวนการทางวินัยก่อนพิจารณาการเพิ่มค่าจ้าง</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 7 การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน <b>การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย</b> และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาประกอบการพิจารณา</p>