

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....

ปีงบประมาณ .....2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....11 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562)

URL ที่เผยแพร่ <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2022/20220416-Government-Officials-2023.pdf>

**คำอธิบาย:** สามารถดูข้อมูลและดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ หน้าเว็บไซต์หลักสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) Link: <https://www.nstda.or.th/home/> > เลือกเมนูเกี่ยวกับ สวทช.> การกำกับดูแลกิจการที่ดี>เอกสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี> สามารถดาวน์โหลดไฟล์ได้ที่ ในชื่อ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม คู่มือประมวลจริยธรรมของพนักงานและพนักงานโครงการ (ระเบียบสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2557)

URL ที่เผยแพร่ <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20170221-Ethics-NSTDA.pdf>

**คำอธิบาย:** สามารถดูข้อมูลและดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ หน้าเว็บไซต์หลักสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) Link: <https://www.nstda.or.th/home/> > เลือกเมนูเกี่ยวกับ สวทช.> การกำกับดูแลกิจการที่ดี> เอกสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี> สามารถดาวน์โหลดไฟล์ ในชื่อ คู่มือประมวลจริยธรรมของพนักงานและพนักงานโครงการ

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

Individual Action and Development Plan (IADP): ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการรายบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการรายบุคคล ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 งานตามภารกิจ และแผนงานประจำปี (น้ำหนัก 70%)

ส่วนที่ 2 ค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช. (NSTDA Behaviors) (น้ำหนัก 30%)

โดยผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลรายหัวข้อสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และผู้บังคับบัญชาส่งภาพรวมผลการประเมินไปยังผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป จนถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี และหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะรวบรวมผลเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานด้านบุคคลในมิติอื่นๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย เป็นต้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ได้กำหนดค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช. (NSTDA Behaviors) ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และระเบียบสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรมของพนักงานและพนักงานโครงการ พ.ศ. 2557 จำนวน 7 ข้อ ที่มีคำจำกัดความ (Definition) และคุณสมบัติชี้บ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช. (Behavior Indicator) ดังนี้

1) Nation first

คำจำกัดความ: คำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเสียสละ คิดถึงส่วนรวม คิดทั้งระบบโดยมองภาพรวม และองค์ประกอบย่อย คิด พูด กระทำบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่ม รู้จักสถานภาพของตนเอง และเชื่อมโยงกับภาพรวมได้ ไม่ยึดมั่นในอัตตาของตน ของหน่วยงานตน มากกว่าของส่วนรวมและประเทศชาติ สร้างผลสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

คุณสมบัติชี้บ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

1. รู้และเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ การมีส่วนร่วม และทัศนคติของตนเอง หน่วยงาน และองค์กร

2. ไม่ยึดมั่นในอัตตาของตน ของหน่วยงานตน มากกว่าของส่วนรวมและประเทศชาติ

- 3.วางแผนการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ พิถีพิถัน และสม่ำเสมอในการคิด พุด กระทำบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่ม
- 4.สามารถระดมองค์ความรู้ของตนเองเป็นองค์ความรู้ขององค์กรเพื่อให้ตนเองและผู้อื่นใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันได้ ประยุกต์ใช้ประสบการณ์และความชำนาญ เพื่อตอบสนองกับนโยบายขององค์กรและสามารถนำความรู้ขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้
- 5.การตัดสินใจหาข้อสรุปว่า ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสอดคล้องและตอบสนองกับโจทย์ของชาติ และทิศทางของ สวทช.อย่างแท้จริง
- 6.มองปัญหาของส่วนรวมที่เกิดว่าเป็นปัญหาของเรา และเป็นฐานะในการคิดเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ใช้ค่านิยมนี้ช่วยในการตัดสินใจ สำหรับสถานการณ์ที่ยากในการหาข้อสรุปเสมอ

## 2) S&T excellence

คำจำกัดความ: ใฝ่รู้ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ มาตรฐานสูงสุด ยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ ริเริ่มและสร้างสรรค์ ระดมองค์ความรู้และนำมาใช้อย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงความรู้หลักตามหน้าที่ของตนและองค์กร

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

- 1.ศึกษากระบวนการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จำเป็น และสามารถนำหลักการพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาหน้างานของตนได้
- 2.กระตือรือร้นในการเรียนรู้ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์ของผู้อื่น โดยรู้จักถาม รู้จักฟัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องและครบถ้วนก่อนดำเนินการ
- 3.เรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในงานของตนและสามารถนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ได้
- 4.ค้นคว้า รวบรวมความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในงานของตนเองพร้อมแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ความสำเร็จและความผิดพลาด เพื่อเป็นบทเรียนของกันและกัน และสามารถแนะนำการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานได้ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหาเดิมซึ่งเกิดขึ้นมาก่อนแล้วได้ )
- 5.คิดริเริ่ม ปฏิบัติ และมีพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความสามารถในการปรับปรุงและแก้ปัญหการทำงานในความรับผิดชอบโดยเชื่อมโยงงานของตนเอง หน่วยงานและภาพรวมขององค์กรได้
- 6.เป็นแบบอย่างของผู้ใฝ่เรียนรู้และส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากร สวทช. มีเสรีภาพ และจินตนาการในการคิดงานที่ไม่ติดกรอบและวิธีการเดิม ๆ บนพื้นฐานของการยกระดับผลงานให้สูงกว่ามาตรฐานเดิมอยู่เสมอ และมอบความรับผิดชอบให้ดำเนินการโดยไม่ขัดกับวินัยและกติกาสวทช.

7. เป็นแบบอย่างของการทำงานด้วยความตั้งใจและแสวงหาสิ่งใหม่ๆ และการเพิ่มคุณค่าใหม่ ๆ ให้เกิดผลงานในทางที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สัมผัสองค์ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์ในอนาคต
8. สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในการใฝ่เรียนรู้ พัฒนาทีมงานและองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

### 3) Teamwork

คำจำกัดความ: สนับสนุนการทำงานของสมาชิกอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน กล้าวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ มีน้ำใจ ห่วงใย พร้อมแบ่งปัน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานกับสมาชิกภายในทีมและระหว่างทีมด้วยความเต็มใจ เคารพและเชื่อใจเพื่อนร่วมงาน ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดพลังร่วม สามารถวิเคราะห์ความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม ความคิด และทัศนคติของผู้อื่น เปิดรับการสื่อสารอย่างให้เกียรติ จริงใจ สื่อสาร 2 ทางและยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

1. รับรู้ เข้าใจ ร่วมกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่วัดได้ของทีมร่วมกัน
2. เข้าใจบทบาทของตนเองยอมรับในข้อตกลงร่วม ยึดมั่นในการร่วมมือเพื่อสร้างผลลัพธ์ด้วยกัน
3. รับฟังความเห็นผู้อื่นด้วยความตั้งใจและสนใจเสมอ ยอมให้มีการถกเถียงแลกเปลี่ยน และใคร่ครวญหาเหตุผลจนถกจนออกมาเป็นความคิดที่ถูกต้อง
4. ให้ข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์แก่สมาชิกในทีมและระหว่างทีม
5. สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมอย่างให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ และเห็นคุณค่า
6. สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงาน
7. ตระหนักและเข้าใจในความแตกต่างของคนและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
8. ส่งเสริมให้มีการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม สามารถวิเคราะห์ความต้องการ ความสนใจ ความคิด และทัศนคติของผู้อื่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้โดยไม่ขัดกับนโยบายขององค์กร
9. ติดตามดูแลงานที่มอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของทีมงาน พร้อมหาช่องทางในการแก้ไขปัญหาและแสดงให้เห็นถึงความพร้อมเสมอในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมรับผิดชอบ
10. บริหารความขัดแย้งภายในทีมงานและระหว่างทีมงานและให้คำแนะนำ ปรีกษาเพื่อให้ทีมสามารถขจัดอุปสรรคและข้อจำกัดต่างๆ ได้
11. ส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแบบอย่างสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม

#### 4) Deliverability

คำจำกัดความ: มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความคล่องตัว มีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ตรงตามคำมั่นสัญญาเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

1. แสดงให้เห็นในทุกเวทีว่า ข้อตกลงและคำมั่นสัญญาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเคารพ หากไม่สามารถรักษาสัญญาได้จะต้องแจ้งประสานกับผู้เกี่ยวข้องก่อนล่วงหน้าเพื่อไม่สร้างความเดือดร้อน และความทุกข์ให้ผู้อื่น และต้องมีคำมั่นสัญญาที่ตกลงร่วมกันใหม่เสมอ
2. ส่งมอบงานตรงตามข้อตกลงกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เสนอทางเลือกฉันทมิตรเสมอ เมื่อพบปัญหาหรือข้อขัดข้องในการให้บริการหรือทำงานร่วมกันกับผู้อื่น
4. แสดงออกเสมอถึงความเต็มใจและกระตือรือร้น พร้อมช่วยเหลือ ตอบคำถามและให้คำแนะนำเสมอ
5. ตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจ ที่จะมีผลต่อผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน 360 องศาเสมอ
6. แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และทุ่มเทเต็มที่กับสิ่งที่ตกลงกันได้ และ การใช้ความพยายามฝ่าฟันปัญหา อุปสรรคจนประสบผลสำเร็จ รับผิดชอบอย่างจริงจังต่อเป้าหมายขององค์กร
7. แสดงเป็นตัวอย่างเสมอ ในการส่งมอบงานตรงตามข้อตกลงกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 5) Accountability and Integrity

คำจำกัดความ: ความมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใส มีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกาและกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง รักษาความลับและผลประโยชน์ของสำนักงาน มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมและคุณธรรมแห่งวิชาชีพของตน

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

1. แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรม โปร่งใส ในการตัดสินใจทุกๆ เรื่องที่สอดคล้องกับข้อตกลง กติกา หรือวินัยขององค์กร หากมีข้อยกเว้นต้องชี้แจงเหตุผลที่ไม่ขัดต่อค่านิยมของ สวทช.
2. สิ่งที่ทำและปฏิบัติจริงเป็นเรื่องเดียวกัน และไม่ขัดแย้งกับค่านิยมข้ออื่น ๆ รวมทั้งไม่ส่งผลกระทบหรือทำให้ผู้เกี่ยวข้องเดือดร้อน
3. รักษาความลับและผลประโยชน์ของสำนักงาน ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือปฏิบัติงานที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของสำนักงาน
4. ไม่ฝ่าฝืนวินัย ระเบียบ มติ ข้อตกลง ค่านิยมหรือแนวทางปฏิบัติของ สวทช. มีความตรงต่อเวลาและพร้อมแก้ไขเมื่อผิดพลาด
5. สามารถอธิบายได้ด้วยค่านิยมสวทช. และหลักฐานที่ปรากฏเห็นในทุกเวทีที่นัดหมาย
6. กล้าเสนอสิ่งใหม่ ๆ และสิ่งที่ถูกต้องตามค่านิยม สวทช. โดยไม่ต้องหวั่นเกรง แต่หากมีข้อตกลงร่วมกันกับทีมแล้ว ต้องเคารพอย่างเคร่งครัดเสมอแม้ว่าตนเองจะเห็นขัดแย้ง
7. ปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ด้วยเที่ยงธรรม และโปร่งใส
8. มีเมตตาธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์และสำนึกในความผิด ได้มีโอกาสแก้ตัวใหม่ และกล้าดำเนินการกับผู้ที่ตั้งใจกระทำความผิดหรือทำผิดซ้ำโดยตั้งใจ หรือโดยประมาท

## 6) Quality

คำจำกัดความ: เน้นคุณภาพทั้งในกระบวนการทำงานของตนเองและหน่วยงาน คุณภาพของชิ้นงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและบริการ และคุณภาพที่องค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความถูกต้องแม่นยำ ระยะเวลาในการดำเนินการ การปรับปรุงข้อบกพร่องและวงจร PDCA

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

- 1.ปฏิบัติตามกระบวนการมาตรฐานของสวทช.ที่กำหนด
- 2.ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 3.ปฏิบัติงานโดยใส่ใจถึงคุณภาพ (Quality) ต้นทุน (Cost) และการส่งมอบงาน (Delivery) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดหรือตกลงกันได้
- 4.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไข เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำๆในการทำงาน

## 7) Safety & Environment

คำจำกัดความ: ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ทั้งการปฏิบัติอย่างปลอดภัยและการดูแลสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย

คุณสมบัติซึ่งค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช.:

- 1.ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรการ วิธีการหรือขั้นตอนการทำงาน
- 2.ปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ หรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- 3.มีจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
- 4.ควบคุม ดูแล รักษาสภาพแวดล้อมการทำงานและมีวิธีการทำงานให้มีความปลอดภัย รวมทั้งรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเมื่อพบสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยแสดงเป็นตัวอย่างในการทำงานอย่างปลอดภัยและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

โดยเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมมีคะแนนระหว่าง 0 ถึง 4 คะแนน ตามการแสดงพฤติกรรมและตามความคาดหวัง

## 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สวทช. มีการประเมินค่านิยมและพฤติกรรมหลักของ สวทช. (NSTDA Behaviors) มีน้ำหนัก 30% ประเมินตามเกณฑ์ที่คาดหวัง รวมอยู่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นรายบุคคล และสรุปผลในภาพรวมการประเมินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สวทช. นำผลการประเมินใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการรายบุคคลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ผู้รายงาน .....



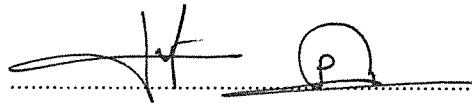
(นายโกเมศ สุขบัติ)

ตำแหน่ง

รักษาการ ผู้อำนวยการฝ่าย

ฝ่ายกลยุทธ์บุคคลและพัฒนาองค์กร

ผู้บังคับบัญชา .....



(นายมนัสชัย คุณาเศรษฐ์)

ตำแหน่ง

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ