



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 (รอบ 6 เดือน)**

ตามที่สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดาได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน นั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ดังนี้

นโยบาย	การดำเนินการตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร			
1.1 การวางแผนอัตรากำลัง	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันได้ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่พึงมีของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามที่สถาบันได้มีการวิเคราะห์ และจัดอัตรากำลังไว้ เพื่อความสอดคล้องของประเภทกำลังคนตาม ภารกิจงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพของงาน	ดำเนินการตามกรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ
1.2 การสรรหา และการคัดเลือก	<u>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</u> การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของสถาบัน เป็นการสรรหา ทดแทนบุคลากรที่ลาออก โดยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์และนิติการ จะ มีการเปิดรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเพื่อเข้ารับคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา มีการดำเนินการสรรหาบุคลากร จำนวน 16 ตำแหน่ง มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 16 คน และ อยู่ระหว่างการทดลองงาน จำนวน 8 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้ครบ ตามกรอบอัตรากำลังของ สถาบัน	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	การดำเนินการตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1.3 การจ้าง บรรจุ และแต่งตั้ง	<u>การบรรจุและแต่งตั้ง</u> ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จำนวน 8 คน และมีบุคลากรที่อยู่ระหว่างทดลองงาน จำนวน 8 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)	อยู่ระหว่างดำเนินการการบรรจุและแต่งตั้งให้ครบตามกรอบอัตรากำลังของสถาบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ			
2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสถาบันระยะ 5 ปี เมื่อวันที่ 21-22 มกราคม 2566 2. โครงการความเป็นจิตรลดา : จงรักภักดี รักษากฎ กวิน ใฝ่เรียนรู้ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 3. โครงการศึกษาดูงานของบุคลากร : PROPOSED PROGRAM OF VISIT TO EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN SINGAPORE จำนวน 25 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้างาน และคณาจารย์ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรของหน่วยงานในเครือข่ายอีกด้วย ระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2566 4. โครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน : โครงการ CDTI ก้าวไกลด้วย TEAMWORK ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร และบุคลากรของสถาบัน จำนวน 250 คน ในเดือนพฤษภาคม 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนที่วางไว้	125,000 51,400 420,000 1,000,000

นโยบาย	การดำเนินการตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มีการปรับปรุงเพื่อให้การประเมินให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งปริมาณ คุณภาพงาน สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคลทุกด้านของผู้รับการประเมิน รวมถึงกำหนดสมรรถนะให้ตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวทางประกาศสถาบัน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ (2) สมรรถนะและพฤติกรรมส่วนบุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2565 – 31 พฤษภาคม 2566	ไม่ใช้งบประมาณ
3. การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
3.1 การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สถาบันเทคโนโลยีให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรผ่านการดำเนินการปลูกฝังปรัชญาของสถาบัน รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถาบัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการดำเนินการ ดังนี้ ด้านการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สถาบันมีคณะกรรมการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับ	ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	ไม่ใช้งบประมาณ

นโยบาย	การดำเนินการตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
3.1 การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	สวัสดิการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ดังนี้ 1. จัดทำประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพกลุ่มให้กับบุคลากรทุกคน 2. มีนักจิตวิทยาประจำสถาบันเพื่อให้คำปรึกษากับบุคลากรของสถาบัน 3. มีการประสานงานให้บุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4. บุคลากรสถาบันที่ประสงค์จะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนมากกว่าอัตราเงินสมทบของสถาบันได้ สูงสุดถึง ร้อยละ 15 ของอัตราเงินเดือน 5. ขอพระราชทานพระมหากรุณาในการตรวจสุขภาพประจำปี 6. ขอพระราชทานพระราชานุญาตค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรในสถาบันฯ ในส่วนที่เกินสิทธิจากการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และสิทธิประกันสังคมและเป็นคนไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์ 7. ขอพระราชทานพระราชานุญาตให้นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถาบันฯ เข้ารับการรักษายาบาลที่กองแพทย์หลวงสวนจิตรลดา 8. ขอพระราชทานพระราชานุญาตค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรในสถาบันฯ 9.ขอพระราชทานพระมหากรุณาในการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล 10. อาหารกลางวันพระราชทาน		

นโยบาย	การดำเนินการตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
3.1 การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	11. การเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ 12. MOU การขอกู้เงินธนาคารอาคารสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัยหรือซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุดเป็นที่อยู่อาศัย ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยออกข้อบังคับเพิ่มเติมจำนวน 1 เรื่อง คือ ข้อบังคับว่าด้วยการแต่งตั้งให้ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน กลุ่มงานวิจัยและวิชาชีพเฉพาะดำรงตำแหน่งชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษ		