



ประกาศ ศูนย์สํานักตํานองแห่ชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของศูนย์สํานักตํานองแห่ชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency  
Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร  
บุคคลของศูนย์สํานักตํานองแห่ชาติ ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และ  
แนวทางการดำเนินการของศูนย์สํานักตํานองแห่ชาติ โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้  
ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง  
โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก  
ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม  
เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติที่ดี และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

1.3 การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์  
สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามี  
ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม

ศูนย์สํานักตํานองแห่ชาติ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อให้  
เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากร  
บุคคลเพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์ได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การสอน  
งานในหน้าที่ (On the job training)

2.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

2.1.2.1 การพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)

2.1.2.2 การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical  
Competency)

2.1.2.3 การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team L Competency)

2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

3. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การดำรงรักษาบุคลากร ผ่านการดำเนินการปลูกฝังค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล (MAHIDOL CORE VALUE) รวมถึงการดูแลสุขภาพ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ

3.2 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

3.3 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

3.4 ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุงานในแต่ละปี

3.5 ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายใน ภายนอก เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

3.6 ควบคุมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรเป็นตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับพิจารณาเป็นลำดับ

ประกาศ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2568

(นายสัตวแพทย์สุรัชย์ จันทร์ทิพย์)

ผู้อำนวยการศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ