



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) ของ สสน.

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ 2/2564
เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2564)

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสน. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ปัจจัย

แนวทาง สสน.



วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ
ของ สสน.

แนวทางภาครัฐ



กรอบการประเมินผลองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
(Deploy KPI, KM)



ส่งเสริมธรรมาภิบาล
(แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม /
แผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ)



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
(Mindset, Skillsets, Ecosystem)

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศ

ทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อ**ขับเคลื่อนและสนับสนุน**

การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.

2. พันธกิจ

1. **ยกระดับและพัฒนา**กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2. **สร้าง**บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล
3. **พัฒนา**ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
4. **ผลักดัน** สสน. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) :

การบริหารงานบุคคลมี**ประสิทธิภาพ** สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) :

บุคลากรมี**ขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ** ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :

การบริหารงานบุคคลด้วย**ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ** มีฐานข้อมูล ถูกต้อง สะดวก แม่นยำ **เหมาะสมกับยุครัฐบาลดิจิทัล**

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :

สสน. มี**กระบวนการทำงานที่ชัดเจน** คล่องตัว รวบรวม **มีระบบจัดการความรู้** ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

เป้าหมาย

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล**มีความโปร่งใส เป็นธรรม**

2. **รักษาคนดีและคนเก่ง**ให้อยู่ร่วมงานกับ สสน.

3. บุคลากร**มีขีดความสามารถ** พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง



การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Strengths

- ผู้นำและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านบริหารจัดการและงบประมาณ
- บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ช่วยรองรับการปฏิบัติงาน พร้อมสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร



Weakness

- กระบวนการทำงานยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน
- ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
 - ความรู้และข้อมูลติดตัวคน (Tacit knowledge)
 - เน้นเป้าหมายฝ่าย มากกว่าองค์กร



Opportunities

- บุคลากรมีโอกาสนำเสนอ แลกเปลี่ยน และปฏิบัติงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
- นโยบายภาครัฐมีส่วนช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล



Threats

- งบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปริมาณงานร้องขอจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลกระทบต่อภาระงานของบุคลากร



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี ของ สสน.

ยุทธศาสตร์

ผลดำเนินงาน
2560 - 2563

แผนบริหารงานบุคคล
2564 - 2566

เป้าหมาย
2564 - 2566

ผลผลิต
2564 - 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) :
การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

1. เกิดกระบวนการทำงานที่โปร่งใส และถูกต้อง (9 ข้อบังคับ / ระเบียบ / ประกาศ)
2. ทบทวนตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง JD และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเสร็จสิ้น (100%)

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและ**พัฒนาคุณภาพชีวิต**ของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

สสน. เป็นองค์กรระดับคุณธรรม โปร่งใส และสร้างความมั่นคงในงานให้บุคลากร (สสน.-กพร.-ป.ป.ช.)

1. ผลประเมิน ระดับ 2 (องค์กรคุณธรรม) ต่อปี
2. ผลประเมิน ITA มากกว่า 85% ต่อปี
3. ระบุ Succession plan

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) :
บุคลากรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

1. ปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับ JD ใหม่เสร็จสิ้น (100%)
2. ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรม 100%

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

สสน. มีคนดีและคนเก่ง มีผู้สืบทอดตำแหน่งงาน รวมทั้ง มีระบบนิเวศที่ดี ในการปฏิบัติงาน (สสน.-กพร.)

1. มี Successor ที่พร้อมในตำแหน่งงานสำคัญ
2. ไม่มีบุคลากรที่กำเนิดนิรภัยแรง
3. บุคลากรมีผลประเมิน competency gap ลดลงเฉลี่ย 10%

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :
การบริหารงานบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีฐานข้อมูล ถูกต้อง สะดวก แม่นยำ เหมาะสมกับยุคดิจิทัล

ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (7 ระบบ)

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สสน. มีระบบงานบุคคลแบบ Paperless ที่รวดเร็ว คล่องตัว เข้าถึงข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ในยุค New Normal (สสน.-กพร.)

มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (100%)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :
สสน. มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน คล่องตัว รวมทั้ง มีระบบจัดการความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

1. จัดทำ Process flowchart 10งานที่ตอบโจทย์ภารกิจหลัก
2. จัดทำระบบจัดการองค์ความรู้ ติดตั้งบน Intranet ของ สสน. และมีองค์ความรู้บนระบบทั้งสิ้น 57 รายการ

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาระบบการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

สสน. มีระบบจัดการองค์ความรู้ รวมทั้ง มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกันและชัดเจน (สสน.)

1. มี Process flowchart ที่ครบทุกภารกิจ และมีความเชื่อมโยงกันทั้ง สสน. (100 %)
2. มีองค์ความรู้บนระบบปีละ 15 รายการ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566)

ของ สสน.

วิสัยทัศน์ (Vision) :

“เป็นคลังข้อมูลและคลังความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนให้ประเทศไทยเกิดการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดขยายผลการใช้งานโดยสร้างและพัฒนาเครือข่าย”

พันธกิจ	1. วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศทรัพยากรน้ำ และการเพิ่มประสิทธิภาพคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ	2. บูรณาการข้อมูล และให้บริการระบบคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านสารสนเทศทรัพยากรน้ำทั้งในและต่างประเทศ	4. นำเสนอและถ่ายทอดผลการวิจัยและพัฒนา และส่งเสริมให้ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนนำไปใช้ประโยชน์
กลยุทธ์	ผลิตผลงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สำหรับอนาคต เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในสภาวะปกติและสภาวะวิกฤติได้อย่างทันก่วงที	พัฒนาระบบคลังข้อมูลน้ำและภูมิอากาศแห่งชาติให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ	พัฒนาระบบบริหารจัดการ/เครื่องมือในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้สถานการณ์และสภาพปัญหาจริงเป็นโจทย์ในการพัฒนาบุคลากรให้มั่งคั่งความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) ของ สสน.

“สร้างความเป็นเลิศทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.”

วิสัยทัศน์ (HR Vision)	“สร้างความเป็นเลิศทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.”			
พันธกิจ (HR Mission)	1. ยกระดับและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2. สร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล	3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	4. ผลักดัน สสน. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร
เป้าหมาย (Goals)	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	รักษาคนดีและคนเก่งให้อยู่ร่วมงานกับ สสน.	บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคลากร
2. ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับของ สสน. ให้ทันสมัย
3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
4. สร้างขวัญและกำลังใจโดยการเชิดชูผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

กลยุทธ์

1. ปลูกฝังบุคลากรให้มึกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานบนหลักคุณธรรมและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม
2. พัฒนาการอบทักษะ (Skillsets) การทำงานของบุคลากรที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สสน.
3. ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาระบบการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน.

กลยุทธ์

1. ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการทำงานทุกส่วนงานของ สสน. เพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานตามกระบวนการ
2. พัฒนาระบบจัดเก็บความรู้ของ สสน.
3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน.