



แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน สสน.

การกำหนดความจำเป็นในการจัดทำแผนฯ

- นโยบาย
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร
- การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Improvement)
- การประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency gap assessment)
- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สสน.
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก สสน.

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง :

ตามความในข้อ 24 แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถาบันมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



องค์ประกอบที่ 4 : การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (บังคับ) น้ำหนัก 10 คะแนน

สมรรถนะบุคลากร (Competency)



องค์ประกอบที่ 4 : ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาด้านการควบคุมดูแล กิจการของคน-กรรมการ องค์การมหาชน

คณะกรรมการกำกับให้องค์การ
มหาชนจัดทำ/ทบทวนแผน
บริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ
ยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลประจำปีพร้อมรายงาน
ผลการดำเนินงานด้านการ
บริหารงานบุคคลให้
คณะกรรมการพิจารณาและให้
ข้อเสนอแนะ

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

ยุทธศาสตร์

ผลผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) :

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนา
คุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน.
ตามหลักธรรมาภิบาล

1. ผลประเมินระดับ 2 (องค์กรคุณธรรม) ต่อปี
2. ผลประเมิน ITA มากกว่า 85 คะแนน ต่อปี
3. ระบบ Succession plan

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) :

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถ
สนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

1. มี Successor ที่พร้อมในตำแหน่งงานสำคัญ
2. ไม่มีบุคลากรที่ทำผิดวินัยร้ายแรง
3. บุคลากรมีผลประเมิน Competency gap ลดลงเฉลี่ย 10%

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักด้านบริหารทรัพยากร
บุคคล (100%)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาระบบการทำงาน
และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

1. มี Process flowchart ที่ครบทุกภารกิจ และมีความเชื่อมโยง
กันทั้ง สสน. (100%)
2. มีองค์ความรู้ในระบบปีละ 15 รายการ



สมรรถนะของบุคลากร สสส. (Competency)

1 Core Competency (สมรรถนะหลักบุคลากร)

- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity)
- กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- การมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน (Unique Direction)
- การสร้างเครือข่าย (Networking)

2 Managerial Competency (สมรรถนะในการบริหารจัดการ)

- ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)
- การวางกลยุทธ์ (Strategic Acumen)
- การบริหารงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย (Performance Management)
- การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)
- การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)
- การให้คำปรึกษา (Consulting)
- การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น (Coaching and Developing Other)

3. Functional Competency (สมรรถนะในการปฏิบัติงาน)

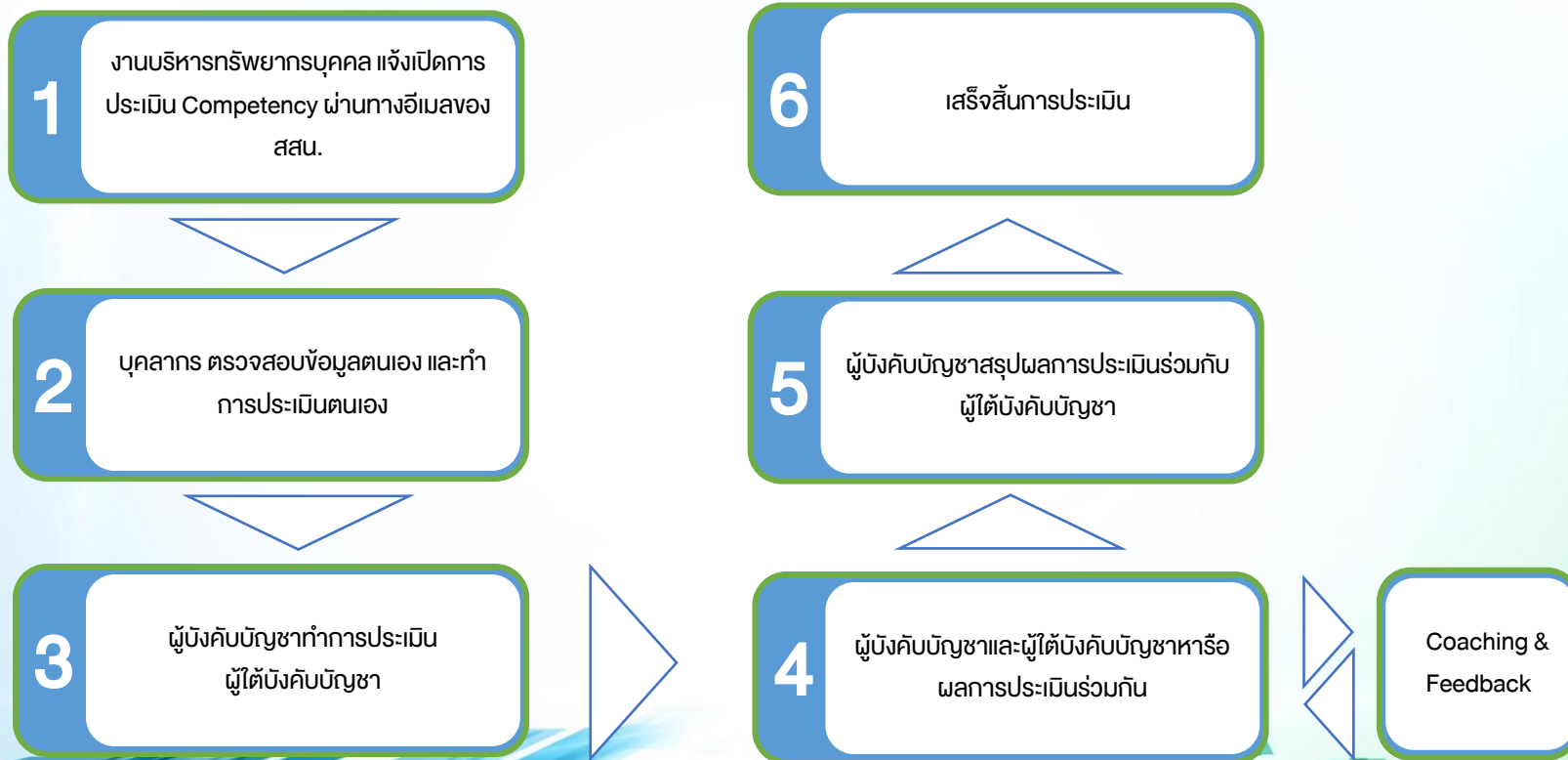
- ### 3.1 การบริหารงาน
- การบริหารโครงการ/ทีมงาน (Project/Team Management)
 - การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล (Information Gathering and Organizing)
 - การวางแผนงานและการจัดการ (Planning and Organizing)
 - การบริหารจัดการรายงานและเอกสารต่างๆ (Document and Report Management)

- ### 3.3 การบริการ
- การให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ/กลุ่มเป้าหมาย (Customer/Target Group Focus)
 - การมุ่งเน้นคุณภาพและความน่าเชื่อถือ (Concern for Quality and Creditability)

- ### 3.2 การพัฒนาความคิดและวิธีคิด
- ความคิดเชิงกลยุทธ์สู่เป้าหมาย (Strategic thinking towards goals)
 - ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)
 - ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Fostering Creativity and Innovation)
 - ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
 - ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

- ### 3.4 ทักษะเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากร
- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)
 - การให้คำปรึกษา (Consulting)
 - ความละเอียดรอบคอบ (Attention to Details)
 - การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
 - การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
 - การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Building Trust)
 - การริเริ่มและดำเนินการเชิงรุก (Taking Initiative)
 - ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
 - การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Gathering and Analyzing Data)

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency)



■ แบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 : นโยบาย

หมวดที่ 2 : การส่งเสริม
ธรรมาภิบาลขององค์กร

หมวดที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

หมวดที่ 4 : การพัฒนาทักษะด้าน
ดิจิทัลของบุคลากร สสน.

- การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Improvement)
- การประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency gap assessment)

หมวดที่ 5 : การเสริมสร้างวัฒนธรรม
องค์กรตามค่านิยมหลัก สสน.

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แหล่งที่มา	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
หมวดที่ 1 : นโยบาย			
ตัวชี้วัดตามแผนการดำเนินงานของ สสน. ในองค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (โดย สำนักงาน ก.พ.ร.)	1. สื่อสารภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานของ สสน.	เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจแผนปฏิบัติงานของ สสน. ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อนำไปสู่การวางแผนตัวชี้วัดของบุคลากรรายบุคคลและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สสน.	บุคลากร สสน. ทุกคน
	2. การบริหารจัดการความรู้ภายใน สสน.	เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ของ สสน. และวิธีการใช้งานของเว็บไซต์การจัดการจัดการความรู้ (KM)	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่
	3. พัฒนาการสื่อสารภายใน สสน. ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การกิจระดับฝ่าย	เพื่อพัฒนาการสื่อสารในการปฏิบัติงานระหว่างกัน เกิดการเชื่อมโยงของงานระหว่างงาน/ฝ่าย และมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กร	บุคลากร สสน. ทุกคน
	4. การสร้างแบบจำลองฟังก์ชัน (IDEFO) และเครื่องมือสร้างไดอะแกรม แบบออนไลน์ (Draw.io)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแบบจำลองฟังก์ชัน (IDEFO) และเครื่องมือสร้างไดอะแกรม แบบออนไลน์ (Draw.io) พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับไปสร้างแบบจำลองฟังก์ชัน (IDEFO) แบบออนไลน์ได้	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง
หมวดที่ 2 : การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร			
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (โดย สำนักงาน ป.ป.ช.)	5. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ร่วมส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	เพื่อนำให้บุคลากรมีเจตนารมณ์ส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันร่วมกัน	บุคลากร สสน. ทุกคน
	6. กิจกรรมส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทยให้คงอยู่สืบไป	บุคลากร สสน. ทุกคน
	7. ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต โดยมุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึกภายในบุคคล ปรับฐานความคิดให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และสร้างค่านิยมร่วมต้านการทุจริต	บุคลากร สสน. ทุกคน
	8. การนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร สสน. โดยปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์/การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่
	9. คู่มือเกี่ยวกับการสกัดกั้นการทุจริตบนฐานธรรมาภิบาล	เพื่อส่งเสริมการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง
	10. ข้อบังคับ และระเบียบที่บุคลากร สสน. ควรรู้	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับและระเบียบที่บุคลากรควรรู้ และนำไปปรับใช้ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่
	11. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	เพื่อสร้างการรับรู้ และความตระหนักเกี่ยวกับการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในองค์กร และนำไปปรับใช้ให้เกิดเหตุการณ์การทุจริตในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สสน. ทุกคน

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แหล่งที่มา	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
หมวดที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ			
ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน สสน. (จุดที่ต้องปรับปรุง)	12. ความละเอียดรอบคอบ	เพื่อเรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องเอกสารและกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร สสน.	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	13. การรายงานผลงาน และสรุปรายงาน	เพื่อพัฒนากะในการรายงานผลงานและการสรุปรายงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	14. การสื่อสารภาษาอังกฤษ	เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแก่บุคลากร สสน. ในการสนทนาหรือนำเสนองานกับบุคคลภายในและภายนอกที่เป็นชาวต่างชาติ	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	15. การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการนำเสนอ และเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการนำเสนอให้แก่บุคคลภายในและภายนอก	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	16. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	เพื่อพัฒนากะในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้ตรงตามเวลา และเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	17. การบริหารงาน/ทีมงาน	เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในการบริหารงานและทีมงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันของทีม	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	18. การวางแผน/การทำงานอย่างเป็นระบบ	เพื่อพัฒนากะการวางแผนงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างเป็นระบบ	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	ผลการประเมินสมรรถนะ บุคลากร (Competency Gap Assessment)	19. Coaching and Mentoring Techniques for Supervisor	เพื่อพัฒนากะที่จำเป็นให้กับผู้บังคับบัญชา โดยการสร้างความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนงานและการติดตามงาน
20. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)		เพื่อพัฒนาแนวคิดงานของบุคลากรให้มุ่งผลประสบความสำเร็จ รวมทั้งรู้สึกตื่นตัวในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap
21. ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)		เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแจกแจงข้อมูลที่ได้รับออกเป็นปัจจัยย่อยๆ ได้อย่างเป็นระบบ	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap
22. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด การพูดและการถามที่ดีกับบุคคลอื่นที่มีบุคลิกที่แตกต่างและบริการสื่อสารให้เหมาะสม รวมทั้งให้เกิดทักษะการฟังที่ดีก่อนจะเริ่มสื่อสารกับคู่สนทนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แหล่งที่มา

หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
หมวดที่ 4 : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สสน.		
มิติที่ 1 : รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy)		
23. Digital Literacy	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการใช้ดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้	บุคลากร สสน. ทุกคน
24. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและปฏิบัติงานด้านดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยตลอดจนตระหนักถึงภัยคุกคามทางดิจิทัลและสามารถตรวจสอบการทำงานตามหลักปฏิบัติงานที่ดีได้ในเบื้องต้น	บุคลากร สสน. ทุกคน
25. การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)	เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจในเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	บุคลากร สสน. ทุกคน
26. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และหาแนวทางป้องกันแก้ไขได้	บุคลากร สสน. ทุกคน
มิติที่ 2 : เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน (Digital Governance, Standard and Compliance)		
27. ธรรมภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)	เพื่อให้ผู้บริหาร หรือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจที่แท้จริง และสามารถนำธรรมภิบาลข้อมูลไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงระบบไอที และปรับปรุงหน่วยงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	บุคลากร สสน. ทุกคน
28. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	เพื่อเรียนรู้ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ สสน. และนำไปสู่การประยุกต์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด	บุคลากร สสน. ทุกคน
29. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)	เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	บุคลากร สสน. ทุกคน
30. มาตรฐานกรอบธรรมภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานกรอบธรรมภิบาลข้อมูลภาครัฐ	บุคลากร สสน. ทุกคน
31. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)	เพื่อสร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล	บุคลากร สสน. ทุกคน
32. การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	เพื่อสร้างความรู้ในเรื่องของธรรมภิบาลข้อมูลภาครัฐ	บุคลากร สสน. ทุกคน
33. Introduction to Data Governance Framework and Open Data	เพื่อสร้างความรู้ในหลักการของการนำกรอบธรรมภิบาลข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำข้อมูลเปิด	บุคลากร สสน. ทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ของ
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 3 ปี
(พ.ศ. 2564-2566) ของ สสน.

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แหล่งที่มา	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
หมวดที่ 5 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก สสน.			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) ของ สสน.	34. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม (CSR)	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับสังคม สิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างทัศนคติในการแบ่งปันให้กับบุคลากร	บุคลากร สสน. ที่สนใจ
	35. กิจกรรมเสริมสร้าง HII Core Values หัวข้อ HII : Driving forward to the goal	เพื่อเป็นการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักองค์กร (HII's Core Value) เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคีระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่งเพื่อผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	บุคลากร สสน. ทุกคน
	36. กิจกรรม Run for Health	เพื่อส่งเสริมค่านิยมหลักองค์กรในหัวข้อการทำงานเป็นทีม และเป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อช่วยลดการเจ็บป่วยของบุคลากร สสน.	บุคลากร สสน. ที่สนใจ
	37. กิจกรรมเยี่ยมชมนิทรรศการ "จากนภา ผ่านภูผา สู่หนานที"	เพื่อเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และทราบถึงประวัติความเป็นมาของ สสน.	บุคลากร สสน. ทุกคน

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักสูตร	วิทยากร	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565								
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
หมวดที่ 1 : นโยบาย																		
1. สื่อสารภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานของ สสน.	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	25,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
2. การบริหารจัดการความรู้ภายใน สสน.	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
3. พัฒนาการสื่อสารภายใน สสน. ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การกิจระดับฝ่าย	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	1	30,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
4. การสร้างแบบจำลองฟังก์ชัน (IDEFO) และเครื่องมือสร้างไดอะแกรม แบบออนไลน์ (Draw.io)	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	1	5,000	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง												
หมวดที่ 2 : การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร																		
5. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ร่วมส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	-	บุคลากร สสน. ทุกคน												
6. กิจกรรมส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทย	วิทยากรภายนอก	กิจกรรม	1	0.5	50,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
7. ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ทับซ้อน	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
8. การนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
9. คู่มือเกี่ยวกับการสกัดกั้นการทุจริตบนฐานธรรมาภิบาล	วิทยากรภายนอก	คู่มือ	1	0.5	3,000	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง												
10. ข้อบังคับและระเบียบที่บุคลากร สสน. ควรรู้	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
11. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	10,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักสูตร	วิทยากร	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565									
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
หมวดที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																			
12. ความละเอียดรอบคอบ	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
13. การรายงานผลงาน และสรุปรายงาน	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
14. การสื่อสารภาษาอังกฤษ	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
15. การนำเสนองานอย่างมีประสิทธิภาพ	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
16. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
17. การบริหารงาน/ทีมงาน	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
18. การวางแผน/การทำงานอย่างเป็นระบบ	วิทยากรภายใน สสน.	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	3,000	บุคลากรผู้ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ													
19. Coaching and Mentoring Techniques for Supervisor	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	1	100,000	บุคลากร สสน. ตำแหน่งหัวหน้างาน และนักวิจัย													
20. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	5,000	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap													
21. ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	5,000	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap													
22. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	5,000	บุคลากรที่มีผลประเมิน Competency gap													

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักสูตร	วิทยากร	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565						
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
หมวดที่ 4 : การพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัลของบุคลากร สสน.																
มิติที่ 1 : รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy)																
23. Digital Literacy	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
24. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
25. การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
26. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
มิติที่ 2 : เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน (Digital Governance, Standard and Compliance)																
27. ธรรมากับบาลีข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
28. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน										
29. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	5,000	บุคลากร สสน. ทุกคน										
30. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	5,000	บุคลากร สสน. ทุกคน										

แผนพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักสูตร	วิทยากร	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2564			พ.ศ. 2565									
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
31. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน													
32. การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน													
33. Introduction to Data Governance Framework and Open Data	วิทยากรภายนอก	Virtual classroom / Classroom	1	0.5	2,500	บุคลากร สสน. ทุกคน													
หมวดที่ 5 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก สสน.																			
34. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม (CSR)	วิทยากรภายนอก	กิจกรรม	2	0.5	10,000	บุคลากร สสน. ที่สนใจ													
35. กิจกรรมเสริมสร้าง HII Core Values หัวข้อ HII : Driving forward to the goal	วิทยากรภายนอก	กิจกรรม	1	2	633,500	บุคลากร สสน. ทุกคน													
36. กิจกรรม Run for health	-	กิจกรรม	5	30	50,000	บุคลากร สสน. ที่สนใจ													
37. กิจกรรมเยี่ยมชมนิทรรศการ "จากภา ผ่านภูผา สู่หนานที"	วิทยากรภายใน สสน.	กิจกรรม	6	1	3,000	บุคลากร สสน. ทุกคน													

1,000,000