



สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)
Hydro - Informatics Institute

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี

(พ.ศ. 2564–2566) ของ สสน.

(ฉบับทบทวน)



(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ 4/2565

เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2565)

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ปัจจัย

แนวทาง สสน.



- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ สสน.
- ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร ของ สสน.

แนวทางภาครัฐ



กรอบการประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ส่งเสริมธรรมาภิบาล (แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม / แผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ)

สำนักงาน ก.พ.ร.

- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Mindset, Skillssets, Ecosystem)
- การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศ

ทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุน

การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.

2. พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) :

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) :

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการนำของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนากระบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

เป้าหมาย

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

2. รักษาและสร้างคนดี และคนเก่งให้พัฒนา สสน. ไปสู่ความยั่งยืน

3. บุคลากร มีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลอง สสน. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ยุทธศาสตร์

ผลดำเนินงาน

แผนบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์

ผลผลิต

ปี 2560 - 2563

ปี 2564 - 2566

ปี 2564 - 2566

ปี 2564 - 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) :

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

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

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล.

สสน. เป็นองค์กรระดับคุณธรรม โปร่งใส และสร้างความมั่นคงในงานให้บุคลากร (สสน.-กพร.-ปปช.)

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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) :

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

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

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (7 ระบบ)

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (100%)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาการะบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

1. จัดทำ Process flowchart เื่อทำงานที่ตอบโจทย์ภารกิจหลัก
2. จัดทำระบบจัดการองค์ความรู้ ติดตั้งบน Intranet ของ สสน. และมีองค์ความรู้ในระบบทั้งสิ้น 57 รายการ

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาการะบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

สสน. มีระบบจัดการองค์ความรู้ รวมทั้ง มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกันและชัดเจน (สสน.)

1. มี Process flowchart ที่ครบทุกภารกิจ และมีความเชื่อมโยงกันทั้ง สสน.(100 %)
2. มีองค์ความรู้ในระบบปีละ 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 เทคโนโลยีและฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือสำหรับอนาคต เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในสภาวะปกติและสภาวะวิกฤติได้อย่างทั่วถึง	พัฒนาระบบคลังข้อมูลน้ำและภูมิอากาศแห่งชาติให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการใช้งานผู้ใช้บริการ	พัฒนาระบบบริหารจัดการ/เครื่องมือในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้สถานการณ์และสภาพปัญหาจริงเป็นโจทย์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย

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

วิสัยทัศน์

(HR Vision)

“สร้างความเป็นเลิศทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.”

พันธกิจ

- ยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- สร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
- ผลักดัน สสน. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

(HR Mission)

เป้าหมาย

(Goals)

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

รักษาและสร้างคนดีและคนเก่งให้พัฒนา สสน. ไปสู่ความยั่งยืน

บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- พัฒนาระบบการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กรอย่างมืออาชีพ
- ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม
- เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
- สร้างขวัญและกำลังใจโดยการเชิดชูผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

กลยุทธ์

- ปลูกฝังบุคลากรให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานบนหลักคุณธรรม และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม
- พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานของบุคลากร ที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สสน.
- สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์

พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนากระบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน.

กลยุทธ์

- ทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ทุกส่วนงานของ สสน. เพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานตามกระบวนการ
- พัฒนาระบบจัดเก็บความรู้ของ สสน.
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน.