



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

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2566)

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

ปัจจัย

แนวทาง สสน.



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

แนวทางภาครัฐ



กรมการประเมินผลองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ส่งเสริมธรรมาภิบาล (แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม / แผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ)



- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (Mindset, Skillsets, Ecosystem)
- การพัฒนากิจกรรมระดับดิจิทัล

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศ
ทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อ**ขับเคลื่อนและสนับสนุน**
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 ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) :
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) :
สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนากระบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.

เป้าหมาย

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม

2. รักษาและสร้างคนดี และคนเก่งให้พัฒนา สสน. ไปสู่ความยั่งยืน

3. บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

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

ยุทธศาสตร์	ผลดำเนินงาน ปี 2560 – 2563	แผนบริหารงานบุคคล ปี 2564 – 2566	เป้าประสงค์ ปี 2564 – 2566	ผลผลิต ปี 2564 – 2566
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM) : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดกระบวนการทำงานที่โปร่งใส และถูกต้อง (9 ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ) 2. ทบทวนตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง JD และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเสร็จสิ้น (100%) 	<p>เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล.</p>	<p>สสน. เป็นองค์กรระดับคุณธรรม โปร่งใส และสร้างความมั่นคงในงานให้บุคลากร (<i>สสน.-กพร.-ปปช.</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลประเมิน ระดับ 2 (องค์กรคุณธรรม) ต่อปี 2. ผลประเมิน ITA มากกว่า 85% ต่อปี 3. ระบบ Succession plan
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD) : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับ JD ใหม่เสร็จสิ้น (100%) 2. ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรม 100% 	<p>พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ</p>	<p>สสน. มีคนดีและคนเก่ง มีผู้สืบทอดตำแหน่งงาน รวมทั้ง มีระบบนิเวศที่ดี ในการปฏิบัติงาน (<i>สสน.-กพ.</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มี Successor ที่พร้อมในตำแหน่งงานสำคัญ 2. ไม่มีบุคลากรที่ก้ำกั้ววินัยร้ายแรง 3. บุคลากรมีผลประเมิน competency gap ลดลงเฉลี่ย 10%
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS) : ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (7 ระบบ)</p>	<p>ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>สสน.มีระบบงานบุคคลแบบ Paperless ที่รวดเร็ว คล่องตัว เข้าถึงข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ในยุค New Normal (<i>สสน.-กพ.</i>)</p>	<p>มีระบบ IT ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (100%)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD) : สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาการะบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ Process flowchart เองว่างานที่ตบใจยกย่องกิจกรรมหลัก 2. จัดทำระบบจัดการองค์ความรู้ ติดตั้งบน Intranet ของ สสน. และมีองค์ความรู้ในระบบทั้งสิ้น 57 รายการ 	<p>สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนาการกระบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน.</p>	<p>สสน. มีระบบจัดการองค์ความรู้รวมทั้ง มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกันและชัดเจน (<i>สสน.</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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
	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 (HR Mission)	1. ยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2. สร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล	3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	4. ผลักดัน สสน. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร
เป้าหมาย (Goals)	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	รักษาและสร้างคนดีและคนเก่งให้พัฒนา สสน. ไปสู่ความยั่งยืน	บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สสน. ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กรอย่างมืออาชีพ
2. ปรับปรุงระเบียบ ข้อมังคก เพื่อให้นำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม
3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
4. สร้างขวัญและกำลังใจโดยการเชิดชูผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ

กลยุทธ์

1. ปลูกฝังบุคลากรให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานบนหลักคุณธรรม และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม
2. พัฒนาการอบรมทักษะ (Skillsets) การทำงานของบุคลากร ที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สสน.
3. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3

ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์

พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ พัฒนากระบวนการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน.

กลยุทธ์

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