

สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)  
Hydro - Informatics Institute (Public Organization)

# แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)

ตามมติคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ  
ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567

# แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในแต่ละกลยุทธ์ สสน. ได้กำหนดรายละเอียดของงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 - 2570) ของ สสน. รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักขององค์กรด้วย ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)</b>							
1	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน. เพื่อสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	มีเวทีสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของ สสน. และเกิดกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรมสื่อสารนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน. ดังนี้ 1. การสัมมนาหัวข้อ สื่อสารภารกิจ แผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ ของ สสน. 2. กิจกรรม ผสสน. พบปะฝ่ายต่างๆ 3. กิจกรรม HR 4U	จำนวนกิจกรรมการสื่อสารนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน.  ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มขึ้น	3 ครั้ง  ร้อยละ 20	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สสน.	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานนักเรียนทุน (e-Scholarship)	จำนวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล สสน. (ระบบ)	1 ระบบ	พฤษภาคม - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ ควบคู่หลักธรรมาภิบาล</b>							
1	พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้พร้อมขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สสน.	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง	1. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สสน.ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ร้อยละ 95	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ		
			2. การพัฒนาบุคลากรสายงานหลักโดย การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่ได้รับการจัดสรร ทุนการศึกษาทางด้าน ว. และ ท. ทั้ง ในและต่างประเทศ	บุคลากรได้รับการจัดสรร ทุนการศึกษาด้าน ว. และ ท. ทั้ง ในและต่างประเทศ	1 ราย	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์		
2	ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็น ระบบ โดยมีแหล่งรวบรวมและจัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญและจัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ภายใน สสน.	มีเทคโนโลยีที่ใช้เป็นศูนย์กลางใน การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่ สำคัญของ สสน.  มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สสน. ตามขีดความสามารถที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ส่งเสริมการรวบรวมและสะสมองค์ความรู้ ต่างๆ บนเว็บไซต์จัดการความรู้ (KM)	ร้อยละของการสะสมองค์ความรู้ ที่เป็น Core Knowledge บน ระบบ	ร้อยละ 15	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย		
			กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากร ภายใน สสน.	มีบุคลากรภายใน สสน. เข้าร่วม เป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครอบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ร้อยละ 100			ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
				ระดับความเข้าใจของบุคลากร ภายหลังกิจกรรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 20				
3	พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตาม Succession plan เพื่อบ่มเพาะบุคลากร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง สายบริหาร	มีการพัฒนา Successor และ ติดตามผลการพัฒนาตามแผน อย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตาม Succession plan	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ 100	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย		
4	ขับเคลื่อนการประพฤติปฏิบัติตนอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับ ประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของ สสน.	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร และมี กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม	ผลักดันให้ สสน. มีการบริหารงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม ตามกิจกรรม ดังนี้	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ สสน. (ITA)	85 คะแนน	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย		
			1. การดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริม คุณธรรมของ สสน. 2. การดำเนินกิจกรรมตามแผนป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สสน.	ระดับคุณธรรม ต้นแบบ				

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			3. สร้างขวัญและกำลังใจโดยการเชิดชู ผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้วยการ คัดเลือกบุคลากรดีเด่นของ สสน. ใน โครงการ คนดีศรี อว.				
5	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโจทย์สำหรับ บุคลากรด้านการวิจัยในอนาคต	มีความร่วมมือมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการส่ง นักศึกษา/บุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนนักศึกษา/บุคลากรของ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	3 ราย	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน. และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในสถานที่ทำงาน</b>							
1	พึ่งพาตนเองด้วยการนำเงินรายได้ หลังหักค่าใช้จ่ายประจำมาจัดสรร เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	นำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ประจำปีที่เกิดขึ้นมาจัดสรรเป็นเงิน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	การนำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายประจำปี ที่เกิดขึ้นมาจัดสรรเป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล อื่นให้แก่บุคลากร	มีการจัดสรรเงินรายได้หลังหัก ค่าใช้จ่ายมาใช้เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์ เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	1 ครั้ง	พฤศจิกายน 2566	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
2	เสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยมหลัก สสน. สู่การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตาม ค่านิยมหลักของ สสน. รวมทั้ง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี ความผูกพันกับองค์กร	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กร (Hill's Core Value) 2. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วม ต่อสังคม (CSR) 3. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา/ประเพณี ไทย และการกล่อมเกลাজิตด้วยการ ทำบุญปฏิบัติธรรม	สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ 85	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย
				ผลประเมินความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)	ร้อยละ 85		