



แผนปฏิบัติการ

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)

ตามมติคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ
ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2567



แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)							
1	เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สสน.	เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการเกี่ยวกับสวัสดิการรักษพยาบาลให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ลดค่าใช้จ่าย และตอบสนองความต้องการของบุคลากร	การดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สสน. ปี 2568	มีมาตรการมาช่วยแบ่งเบาภาระงบประมาณสวัสดิการรักษพยาบาลให้ลดลง (เทียบกับค่าใช้จ่ายด้านรักษพยาบาลในปี 2567)	ร้อยละ 10	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
2	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. การสัมมนาหัวข้อ การบริหารผลการปฏิบัติงาน สสน.	จำนวนกิจกรรมการสื่อสารนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน.	3 ครั้ง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
				ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 20		
3	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สสน.	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเจ้าหน้าที่	จำนวนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล สสน.	1 ระบบ	มิถุนายน 2568	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์ และฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
4	พัฒนาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารงานอื่นๆ ภายใน สสน.	มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรที่จำเป็นกับระบบบริหารงานอื่นๆ ภายใน สสน.	การพัฒนา Web Service ด้านฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อให้ระบบบริหารงานอื่นๆ สามารถเชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลเดียวกันได้	การเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรที่จำเป็นกับระบบบริหารงานอื่นๆ	1 ระบบ	มิถุนายน 2568	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ และฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ ควบคู่หลักธรรมาภิบาล							
1	พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้พร้อมขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สสน.	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง	1. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของ สสน.ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ร้อยละ 95	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
			2. การพัฒนาบุคลากรสายงานหลักโดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่ได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	บุคลากรได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1 ราย		
2	ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีแหล่งรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายใน สสน.	มีเทคโนโลยีที่ใช้เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของ สสน. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สสน. ตามขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ส่งเสริมการรวบรวมและสะสมองค์ความรู้ต่างๆ บนเว็บไซต์จัดการความรู้ (KM)	ร้อยละของการสะสมองค์ความรู้ที่เป็น Core Knowledge บนระบบ	ร้อยละ 15	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ทุกฝ่าย
			กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากรภายใน สสน.	มีบุคลากรภายใน สสน. เข้าร่วมเป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครบถ้วนตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ 100		
			ระดับความเข้าใจของบุคลากรภายหลังกิจกรรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 20			ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
3	พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตาม Succession plan เพื่อบ่มเพาะบุคลากร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง สายบริหาร	มีการพัฒนา Successor และ ติดตามผลการพัฒนาตามแผน อย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตาม Succession plan	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ 100	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ทุกฝ่าย
4	ขับเคลื่อนการประพฤติปฏิบัติตนอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับ ประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของ สสน.	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร และมี กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม	ผลักดันให้ สสน. มีการบริหารงานที่ โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม ตาม กิจกรรม ดังนี้ 1. การดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริม คุณธรรมของ สสน. 2. การดำเนินกิจกรรมตามแผนป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ 3. สร้างขวัญและกำลังใจโดยการเชิดชู ผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้วยการ คัดเลือกบุคลากรดีเด่นของ สสน. ใน โครงการ คนดีศรี อว.	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ สสน. (ITA) ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สสน.	85 คะแนน ระดับคุณธรรม ต้นแบบ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ทุกฝ่าย
5	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโจทย์สำหรับ บุคลากรด้านการวิจัยในอนาคต	มีความร่วมมือมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการส่ง นักศึกษา/บุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนนักศึกษา/บุคลากรของ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	4 ราย	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน. และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในสถานที่ทำงาน							
1	พึ่งพาตนเองด้วยการนำเงินรายได้ หลังหักค่าใช้จ่ายประจำปีมาจัดสรร เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	นำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ประจำปีที่เกิดขึ้นมาจัดสรรเป็นเงิน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	การนำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายประจำปี ที่เกิดขึ้นมาจัดสรรเป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล อื่นให้แก่บุคลากร	มีการจัดสรรเงินรายได้หลังหัก ค่าใช้จ่ายมาใช้เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์ เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	1 ครั้ง	พฤศจิกายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
2	เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมหลัก สสน. สู่การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตาม ค่านิยมหลักของ สสน. รวมทั้ง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กร (Hill's Core Value) 2. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วม ต่อสังคม (CSR) 3. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา/ประเพณี ไทย และการกล่อมเกลาจิตด้วยการ ทำบุญปฏิบัติธรรม 4. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ รูปแบบชมรม 5. กิจกรรมสายใยความผูกพันต่อ สสน. 	<p>สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม</p> <p>ผลประเมินความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)</p>	ร้อยละ 85	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ทุกฝ่าย
				ร้อยละ 85			