

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(ตามมติคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568)



วิสัยทัศน์ (Vision) :
**“เป็นคลังข้อมูลและคลังความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนให้ประเทศไทยเกิดการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
 และถ่ายทอดขยายผลการใช้งานโดยสร้างและพัฒนาเครื่อง่าย”**

พันธกิจ	1. วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศ ทรัพยากรน้ำ และการเพิ่มประสิทธิภาพคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ	2. บูรณาการข้อมูล และให้บริการระบบคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมด้านสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ทั้งในและต่างประเทศ	4. นำเสนอและถ่ายทอดผลการวิจัยและพัฒนา และส่งเสริมให้ ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนนำไปใช้ประโยชน์
กลยุทธ์	การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ ระบบวิเคราะห์คาดการณ์ และขยายงานด้านการจัดการน้ำชุมชน		การผลักดันให้เกิดการใช้งานระบบคลังข้อมูลฯ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการน้ำ	

วิสัยทัศน์ (HR Vision)
“สร้างความเป็นเลิศทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสน.”

พันธกิจ (HR Mission)	1. ยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2. สร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล	3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	4. ผลักดัน สสน. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กร แห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร
-----------------------------	---	---	---	--

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการ น้ำของประเทศ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์**
- พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้พร้อมขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจของ สสน.
 - ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีแหล่งรวบรวมและจัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญและจัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรภายใน สสน.
 - พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตาม Succession plan เพื่อนำมาเฉพาะบุคลากรเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหาร
 - ขับเคลื่อนการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ สสน.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน. และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของ บุคลากรในสถานที่ทำงาน

- กลยุทธ์**
 เสริมสร้างปลูกฝังค่านิยมหลัก สสน. [สู่การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง](#)

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปี 2568

External factors (Needs)

กพร แผนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ สสน. องค์กรประเภทที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ 2.1 การประเมินระดับความพร้อมรัฐบาล ดิจิทัล (DG Readiness Survey) (โดย สำนักงาน ก.พ.ร.)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (โดย สำนักงาน ป.ป.ช.)
การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม (โดย คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ)

แนวทางพัฒนาบุคลากร (Development Focus)

- พัฒนา Digital Skill
- Moral Behavior
- พัฒนา Competency ของ บุคลากร
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง

Internal factors (Needs)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน.
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการ น้ำของประเทศ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล (กลยุทธ์ที่ 1, 2, 3)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน.
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก ของ สสน. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากรในสถานที่ ทำงาน

ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Results)

- ผลประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (DG Readiness Survey) ผ่านเกณฑ์ในระดับขั้นสูง
- ผลประเมิน ITA ใน “ระดับผ่านดี (A)”
- ผลประเมินองค์กรคุณธรรมใน “ระดับคุณธรรมต้นแบบ”
- มี Successor ในตำแหน่งงานสายงานหลักครบถ้วน
- ผลประเมิน Competency gap ของบุคลากร มีสัดส่วน ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 10
- ผลประเมิน Employee engagement เฉลี่ยมากกว่า ร้อยละ 85

Top Down

Bottom Up

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

1 พัฒนา DIGITAL SKILL

บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

2 MORAL BEHAVIOR

บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3 พัฒนา COMPETENCY บุคลากร

สร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในกลุ่ม Frontline และ Support

4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ตามค่านิยมหลักของ สสน. รวมทั้งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร



	หมวดหลักสูตร	จำนวน	งบประมาณ	แหล่งที่มา
Core Course				
1	Policy Deployment	5 หัวข้อ	285,000 บาท	แผนการดำเนินงานของ สสน. ปี 2568 (องค์ประกอบที่ 2)
2	Digital Skill (Common)	3 หัวข้อ	4,500 บาท	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ สสน. (ยุทธศาสตร์ที่ 1)
3	Moral Behavior	7 หัวข้อ	125,500 บาท	แผนป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรมของ สสน.
Functional Course (Leadership Development / Performance Improvement / Digital Skill)				
4	Competency	13 หัวข้อ	432,500 บาท	<ul style="list-style-type: none"> ผลประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร ผลประเมิน Competency ของบุคลากร แผนทดแทนตำแหน่งงาน
5	Digital Skill	4 หัวข้อ	6,000 บาท	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ สสน. (ยุทธศาสตร์ที่ 1)
Core Value Promotion				
6	Corporate Culture	7 หัวข้อ	646,500 บาท	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน.
รวมทั้งสิ้น		39 หัวข้อ	1,500,000 บาท	

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
นโยบาย (Policy Deployment)			
แผนการดำเนินงานของ สสน. ในองค์ประกอบที่ 2 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (โดย สำนักงาน ก.พ.ร.)	1. สื่อสารภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานของ สสน.	ทำความเข้าใจแผนปฏิบัติงานของ สสน. ระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการของ สสน. ประจำปี 2568 และแผนปฏิบัติการ สสน. ระดับฝ่าย เพื่อนำไปสู่การวางแผนตัวชี้วัดของบุคลากรรายบุคคลและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สสน.	บุคลากร สสน. ทุกคน
	2. การบริหารจัดการความรู้ภายใน สสน.	ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ของ สสน. ในภาพรวม และวิธีการใช้งานของเว็บไซต์การจัดการความรู้ (KM)	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่
	3. KM Lighthouse	การสร้างและพัฒนา KM Facilitator ที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะช่วยดำเนินการให้เกิดการจัดการความรู้ในแต่ละหน่วยงาน และเรียนรู้วิธีนำความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่นำไปแบ่งปันและประยุกต์ใช้ได้ (Explicit Knowledge) ก็จะก่อให้เกิดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร กลายเป็นองค์กรที่สร้างการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง	คณะทำงานด้านจัดการความรู้ของ สสน. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
นโยบาย สสน.	4. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานวิจัยและบริการของ สสน.	เพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร สสน. เกี่ยวกับงานวิจัยและบริการของ สสน. ใน ภาพรวม เพื่อนำไปต่อยอดกระบวนการทำงานของตนเองให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่
	5. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)	พัฒนามุมมองและแนวคิดของบุคลากรให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งรู้สึกตื่นตัวในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Competency)			
แผนสืบทอดตำแหน่งงาน	6. การวางกลยุทธ์	ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของกลยุทธ์เพื่อนำแนวคิด ความรู้ และประสบการณ์ไปวางกลยุทธ์องค์กร ซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และผลกระทบต่อธุรกิจ โดยเฉพาะสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ความคิด พฤติกรรม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีส่วนร่วมทุกฝ่าย	ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Competency)			
แผนสืบทอดตำแหน่งงาน	7. การสอนงาน และการให้คำปรึกษา	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของการดำเนินงานโดยยึดเป้าหมายของหน่วยงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)
	8. Conflict Management	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานและองค์กร และยอมรับบทบาทของการเป็นแกนนำในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)
แผนสืบทอดตำแหน่งงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร สสน. ประจำปี 2567 (ในส่วนจุดที่ต้องปรับปรุง)	9. Leadership Development	พัฒนาผู้บริหารของ สสน. เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำและทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการทีมงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกับทีมงาน รวมทั้งพัฒนาแนวคิดและหลักการในการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและยกระดับไปสู่การสร้างนวัตกรรม	ผู้บริหาร สสน.
	10. Supervisory Skill	พัฒนาทักษะที่จำเป็นของหัวหน้างาน ในการขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานของทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้ง เรียนรู้คุณลักษณะในการเป็นต้นแบบที่ดีในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)
	11. ความเป็นผู้นำ	พัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพการเป็นผู้นำ โดยเสริมสร้างวิธีคิด รูปแบบของผู้นำแต่ละประเภท ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างการยอมรับของผู้ตามและทีมงาน สู่ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Competency)		
	12. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด การพูดและการถามที่ดีกับบุคคลอื่นที่มีบุคลิกที่แตกต่างกันและปรับการสื่อสารให้เหมาะสม รวมทั้งให้เกิดทักษะการฟังที่ดีก่อนจะเริ่มสื่อสารกับคู่สนทนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน	ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor) และบุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร สสน. ประจำปี 2567 (ในส่วนจุดที่ต้องปรับปรุง)	13. ความละเอียดรอบคอบ	เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องเอกสารและกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร สสน.	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	14. การนำเสนองาน (ในที่ประชุม)	เพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการนำเสนองาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความเป็นมืออาชีพในการนำเสนองานให้แก่บุคคลภายในและภายนอก	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	15. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	เรียนรู้การกำหนดประเภทและลักษณะของงานเพื่อจัดลำดับงานได้ชัดเจนตามเป้าหมายของตัวเอง และเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคในการบริหารเวลา ที่มีผลกระทบต่อลำดับงาน และสามารถบริหารจัดการปรับเปลี่ยนแผนงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	16. การมองแบบองค์รวม	เรียนรู้เทคนิคการพัฒนาความคิดอย่าง และการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เรื่องการพัฒนาความคิดเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	17. การบริหารจัดการงานและเวลา	เพิ่มทักษะในการบริหารจัดการงาน และบริหารเวลาให้เหมาะสม เพื่อสามารถส่งมอบผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในเวลาที่กำหนด	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน.	18. การบริหารผลการปฏิบัติงานของ สสน.	เพื่อกำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สสน.	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
<p>แผนดำเนินงานของ สสน. ประจำปี 2568 (องค์ประกอบที่ 2) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สสน. (ยุทธศาสตร์ที่ 1)</p>	<p>การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สสน. (Digital Skill)</p>		
	<p>19. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p>	<p>เรียนรู้และทำความเข้าใจเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>Executive, Management, Academic, Service, Technologist</p>
	<p>20. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)</p>	<p>ทำความเข้าใจเกี่ยวกับฐานกฎหมายเพื่อประกอบการเก็บ รวบรวม ใช้งาน เผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคล และฐานกฎหมายที่แนะนำสำหรับภาครัฐ</p>	<p>Executive, Management, Academic, Service, Technologist</p>
	<p>21. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)</p>	<p>เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายของปัญญาประดิษฐ์ ประโยชน์จากการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้สนับสนุนการทำงาน ความรู้เบื้องต้นของการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และความรู้เบื้องต้นของการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning)</p>	<p>Academic, Technologist</p>
	<p>22. ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)</p>	<p>เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการออกแบบนวัตกรรมในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และแนวทางในการนำ Design Thinking ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล นอกจากนี้ยังเรียนรู้เกี่ยวกับการริเริ่มไอเดียเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล</p>	<p>Academic, Service, Technologist</p>
	<p>23. ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)</p>	<p>การบริหารจัดการโครงการด้วยเอจิล (Agile Project Management) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการในการบริหารโครงการด้วยเอจิล ความหมายของเอจิล กระบวนการในการบริหารจัดการโครงการด้วยเอจิล กรอบการทำงานแบบเอจิล รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารโครงการด้วยเอจิล</p>	<p>Management, Technologist</p>
<p>24. ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)</p>	<p>เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สมรรถนะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อการนำองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายในหน่วยงานภาครัฐ และเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation)</p>	<p>Executive, Management</p>	

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
<p>แผนดำเนินงานของ สสน. ประจำปี 2568 (องค์ประกอบที่ 2) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สสน. (ยุทธศาสตร์ที่ 1)</p>	<p>25. ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)</p>	<p>เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล รวมถึงการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>Executive, Management, Academic, Service, Technologist</p>
<p>แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (โดย สำนักงาน ป.ป.ช.)</p>	<p>การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร (Moral Behavior)</p>		
	<p>26. การประกาศเจตนารมณ์ร่วมส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p>เน้นย้ำให้บุคลากรมีเจตนารมณ์ส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันร่วมกัน</p>	<p>บุคลากร สสน. ทุกคน</p>
	<p>27. กิจกรรมส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทย</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทยให้คงอยู่สืบไป</p>	<p>บุคลากร สสน. ทุกคน</p>
	<p>28. การกล่อมเกลาจิตด้วยการปฏิบัติธรรมขั้นต้น</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีขององค์กรและสังคม ดำเนินชีวิตด้วยคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม</p>	<p>บุคลากร สสน. ที่สนใจ</p>
	<p>29. การนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>ผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร สสน. โดยปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์/การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่</p>
	<p>30. การสกัดกั้นการทุจริตบนฐานธรรมาภิบาล</p>	<p>ส่งเสริมการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายบนฐานธรรมาภิบาล และให้เกิดความตระหนักรู้และระมัดระวังไม่ให้เกิดการกระทำทุจริต</p>	<p>บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>31. ข้อบังคับและระเบียบที่บุคลากร สสน. ควรรู้</p>	<p>พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับและระเบียบที่บุคลากรควรรู้ และนำไปปรับใช้มิให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่ และบุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>
<p>32. ประมวลจริยธรรมของ สสน.</p>	<p>เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของ สสน. เพื่อนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานในชีวิตประจำวัน</p>	<p>บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่</p>	

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แหล่งที่มา	หลักสูตร	คำอธิบายบทเรียน	กลุ่มเป้าหมาย
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก สสน. (Corporate Culture)			
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	33. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม (CSR)	เสริมสร้างจิตสำนึกและบทบาทการดำริประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ปลูกฝังทัศนคติและ DNA ของ สสน. ในการแบ่งปันสิ่งดีๆ ให้กับบุคลากรและประชาชน	บุคลากร สสน. ที่สนใจ
	34. กิจกรรม ฝสน. สื่อสารภารกิจระดับฝ่าย	เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการสื่อสารเกี่ยวกับรายละเอียดของนโยบายและอัปเดตข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและ passion ในทิศทางและเป้าหมายของ สสน. ร่วมกัน ตลอดจน เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่าง ฝสน. และบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาทีม สสน. ที่แข็งแกร่งต่อไป	บุคลากร สสน. ทุกคน
	35. กิจกรรมสายใยความผูกพันต่อ สสน.	เป็นกิจกรรมที่มีส่วนช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากร่วมงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเทและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	บุคลากร สสน. ทุกคน
	36. การเสริมสร้าง HII's Core Values	เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักองค์กร (HII's Core Value) เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคีระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่งเพื่อผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	บุคลากร สสน. ทุกคน
	37. กิจกรรม Run for Health	เป็นกิจกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และเป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อช่วยลดการเจ็บป่วยของบุคลากร	บุคลากร สสน. ที่สนใจ
	38. กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพ แก้วใจออฟฟิศซินโดรม	เป็นกิจกรรมที่ช่วยบำบัดอาการออฟฟิศซินโดรมของบุคลากร	บุคลากร สสน. ที่สนใจ
	39. กิจกรรมเยี่ยมชมนิทรรศการ “จากนภา ผ่านภูผา สู่มหานที”	เสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และทราบถึงประวัติความเป็นมาของ สสน.	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักสูตร	วิทยาการ	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
นโยบาย (Policy Deployment)																		
1. สื่อสารภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงานของ สสน.	วิทยาการภายใน สสน.	สัมมนา	1	0.5	250,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
2. การบริหารจัดการความรู้ภายใน สสน.	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม/สัมมนา	1	0.5	2,000	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
3. KM Lighthouse	วิทยาการภายนอก	อบรม	1	1	30,000	คณะทำงานด้านจัดการความรู้ของ สสน. และผู้ที่เกี่ยวข้อง												
4. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานวิจัยและบริการของ สสน.	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
5. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset)	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม/สัมมนา	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง												
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Competency)																		
6. การวางกลยุทธ์	วิทยาการภายนอก	อบรม	1	0.5	80,000	ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)												
7. การสอนงาน และการให้คำปรึกษา	วิทยาการภายนอก	อบรม	1	1	100,000	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)												
8. Conflict Management	วิทยาการภายนอก	อบรม	1	1	60,000	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)												
9. Leadership Development	วิทยาการภายนอก	อบรม/สัมมนา	1	1	100,000	ผู้บริหาร สสน.												
10. Supervisory Skill	วิทยาการภายนอก	อบรม/สัมมนา	1	0.5	10,000	บุคลากร สสน. ในตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor)												
11. ความเป็นผู้นำ	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	10,000	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
12. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	วิทยาการภายนอก	อบรม	1	0.5	10,000	ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor) และบุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักสูตร	วิทยาการ	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
13. ความละเอียดรอบคอบ	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
14. การนำเสนองาน (ในที่ประชุม)	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	55,000	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
15. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
16. การมองแบบองค์รวม	วิทยาการภายนอก	อบรม/สัมมนา	1	0.5	1,500	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
17. การบริหารจัดการงานและเวลา	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
18. การบริหารผลการปฏิบัติงานของ สสน.	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	2	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง												
การพัฒนากักาะด้านดิจิทัลของบุคลากร สสน. (Digital Skill)																		
19. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Executive, Management, Academic, Service, Technologist												
20. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Executive, Management, Academic, Service, Technologist												
21. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Academic, Technologist												
22. ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Academic, Service, Technologist												

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักสูตร	วิทยาการ	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
23. ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Management, Technologist												
24. ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Executive, Management												
25. ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)	วิทยาการภายนอก	อบรม/ E-Learning	1	0.5	1,500	Executive, Management, Academic, Service, Technologist												
การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์กร (Moral Behavior)																		
26. การประกาศเจตนารมณ์ร่วมส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	วิทยาการภายใน สสน.	สัมมนา	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ทุกคน												
27. กิจกรรมส่งเสริมวิถีวัฒนธรรมไทยและสืบสานประเพณีไทย	-	กิจกรรม	1	0.5	80,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												
28. การกล่อมเกลาจิตด้วยการปฏิบัติธรรมขั้นต้น	-	กิจกรรม	1	1	25,000	บุคลากร สสน. ที่สนใจ												
29. การนำความรู้สู่การปฏิบัติจริงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
30. การสกัดกั้นการทุจริตบนฐานธรรมาภิบาล	วิทยาการภายนอก	ศึกษาดูงาน	1	0.5	8,000	บุคลากร สสน. ที่เกี่ยวข้อง												
31. ข้อบังคับและระเบียบที่บุคลากร สสน. ควรรู้	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่ และบุคลากรที่ต้องพัฒนาศักยภาพตามหน้าที่ความรับผิดชอบ												
32. ประมวลจริยธรรมของ สสน.	วิทยาการภายใน สสน.	อบรม/สัมมนา	1	0.5	8,000	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่												
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลัก สสน. (Corporate Culture)																		
33. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมต่อสังคม (CSR)	-	กิจกรรม	2	0.5	-	บุคลากร สสน. ที่สนใจ												
34. กิจกรรม ผสน. สื่อสารภารกิจระดับฝ่าย	วิทยาการภายใน สสน.	สัมมนา	10	0.5	5,000	บุคลากร สสน. ทุกคน												

แผนพัฒนาบุคลากร สสน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักสูตร	วิทยากร	รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (รุ่น)	จำนวน (วัน)	ประมาณการงบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
35. กิจกรรมสายใยความผูกพันต่อ สสน.	วิทยากรภายใน สสน.	สัมมนา	1	0.5	10,000	บุคลากร สสน. ทุกคน													
36. การเสริมสร้าง HII's Core Values	-	กิจกรรม	1	1	500,000	บุคลากร สสน. ทุกคน													
37. กิจกรรม Run for Health	-	กิจกรรม	5	30	50,000	บุคลากร สสน. ที่สนใจ													
38. กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพ แก่ใจออฟฟิศซินโดรม	-	กิจกรรม	15	1	80,000	บุคลากร สสน. ที่สนใจ													
39. กิจกรรมเยี่ยมชมนิทรรศการ “จากนภา ผ่านภูผา สู่มหานที”	วิทยากรภายใน สสน.	ศึกษาดูงาน	1	0.5	1,500	บุคลากร สสน. ที่เริ่มงานใหม่													

1,500,000