

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

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)

ตามมติคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ
ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สสน. 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)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)								
1	ส่งเสริมให้มีการสื่อสารนโยบาย และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน. เพื่อสร้างความเข้าใจการมีส่วนร่วม และนำไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	มีเวทีสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายของ สสน. และเกิดกระบวนการสื่อสารสอง ทงระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรมสื่อสารนโยบายและข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ของ สสน. ดังนี้ 1. การสัมมนาหัวข้อ สื่อสารภารกิจ แผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ ของ สสน. 2. กิจกรรม ผสสน. พบปะฝ่ายต่างๆ 3. กิจกรรม HR 4U	จำนวนกิจกรรมการสื่อสาร นโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ สสน. ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มขึ้น	3 ครั้ง ร้อยละ 20	50,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สสน.	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ในการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบบริหารจัดการงาน นักเรียนทุน (e-Scholarship)	จำนวนการพัฒนาาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผน ปฏิบัติการดิจิทัล สสน. (ระบบ)	1 ระบบ	200,000	พฤษภาคม - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำของประเทศ ควบคู่หลักธรรมาภิบาล								
1	พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้พร้อม ขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สสน.	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่อการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและเป็นไป ตามที่องค์กรคาดหวัง	1. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ มีสมรรถนะที่จำเป็นในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สสน. ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ความสำเร็จในการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ร้อยละ 95	500,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			2. การพัฒนาบุคลากรสายงานหลัก โดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญให้ได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาทางด้าน ว. และ ท.	บุคลากรได้รับการจัดสรรทุนการศึกษาด้าน ว. และ ท. ทั้งในและต่างประเทศ	1 ราย	-	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
2	ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีแหล่งรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายใน สสน.	มีเทคโนโลยีที่ใช้เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของ สสน. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สสน. ตามขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ส่งเสริมการรวบรวมและสะสมองค์ความรู้ต่างๆ บนเว็บไซต์จัดการความรู้ (KM)	ร้อยละของการสะสมองค์ความรู้ที่เป็น Core Knowledge บนระบบ	ร้อยละ 15	-	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย
			กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากรภายใน สสน.	มีบุคลากรภายใน สสน. เข้าร่วมเป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครบถ้วนตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ 100	100,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
				ระดับความเข้าใจของบุคลากรภายหลังกิจกรรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 20			
3	พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตาม Succession plan เพื่อป้อนเพาะบุคลากร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหาร	มีการพัฒนา Successor และติดตามผลการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตาม Succession plan	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 100	200,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย
4	ขับเคลื่อนการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับ ประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ สสน.	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม	ผลักดันให้ สสน. มีการบริหารงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม ตามกิจกรรม ดังนี้ 1. การดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมของ สสน. 2. การดำเนินกิจกรรมตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สสน. (ITA)	85 คะแนน	-	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย
				ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สสน.	ระดับคุณธรรมต้นแบบ			

ที่	กลยุทธ์	เป้าหมาย	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			3. สร้างขวัญและกำลังใจโดยการ เชิดชูผู้ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ด้วยการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ของ สสน. ในโครงการคนดีศรี อว.			-		
5	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโจทย์ สำหรับบุคลากรด้านการวิจัยใน อนาคต	มีความร่วมมือมหาวิทยาลัยและ หน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการ ส่งนักศึกษา/บุคลากรเข้าร่วม ปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนนักศึกษา/บุคลากรของ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามโจทย์ที่ สสน. กำหนด	3 ราย	50,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายนโยบาย และ ยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สสน. และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในสถานที่ทำงาน								
1	พึ่งพาตนเองด้วยการนำเงิน รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายประจำปี มาจัดสรรเป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่ บุคลากร	นำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ประจำปีที่เกิดขึ้นมาจัดสรร เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล อื่นให้แก่บุคลากร	การนำเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย ประจำปีที่เกิดขึ้นมาจัดสรรเป็นเงิน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่บุคลากร	มีการจัดสรรเงินรายได้หลังหัก ค่าใช้จ่ายมาใช้เป็นเงินสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และ ประโยชน์ เกื้อกูลอื่นให้แก่ บุคลากร	1 ครั้ง	-	พฤศจิกายน 2566	ฝ่ายนโยบาย และ ยุทธศาสตร์
2	เสริมสร้าง ปลูกฝังค่านิยมหลัก สสน. สู่การเป็นองค์กรที่มี วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สสน. รวมทั้งบุคลากรมีคุณภาพชีวิต ที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักของ องค์กร (Hill's Core Value)	สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ 85	100,000	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ทุกฝ่าย
			2. กิจกรรมส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วม ต่อสังคม (CSR)	ผลประเมินความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)	ร้อยละ 85			
			3. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา/ ประเพณีไทย และการกล่อมเกล่า จิตด้วยการทำบุญปฏิบัติธรรม					