

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
(พ.ศ. 2560 - 2564)



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีค่าที่สุดในองค์การการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กลไกหนึ่งเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสูงสุด ทั้งด้านวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมจริยธรรม ความสุขในการปฏิบัติงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทั้งนี้ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนายุทธศาสตร์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไว้ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
- (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานแผนและนโยบาย งานบุคลากร งานนิติกร งานฝึกอบรม งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานด้านช่าง
- (3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

พร้อมกันนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ดังนี้

- (1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 ตามหลักและแนวทางธรรมาภิบาลร้อยละของจำนวนพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
- (2) ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อย่างน้อยร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- (3) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 80 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายในปีที่ผ่านมา และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ในปีต่อไป
- (4) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

(5) ร้อยละของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและลูกจ้าง ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

(6) ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564)

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรให้มีความพร้อมในด้านวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานลูกเสือ แห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดตามกรอบของแผนอัตรากำลัง พนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานสำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติ ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ปฏิบัติงาน อยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็น ผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่นสถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานแผนและนโยบาย งานบุคลากร งานนิติกร งานฝึกอบรม งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การ เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการ พัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ในรอบระยะเวลา 5 ปี ของแผนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 111 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารงานราชการ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างแนวความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราช กฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพประกาศคณะกรรมการพนักงาน

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ตระหนักและมุ่งพัฒนาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกตำแหน่ง ทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพเปี่ยมด้วยองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลักดันและสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นบุคลากรที่มีทักษะสูง เป็นนักคิด นวัตกรรม สามารถนาระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) ทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Skills) มีขีดความสามารถ (Capability) มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามความคาดหวังของภาคประชาชน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ บุคลากร และประชาชน ต่อไป

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

1. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
2. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในสายงาน
3. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนงาน
4. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
5. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานให้มีประสิทธิภาพ
6. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
7. พัฒนาการกระจายอำนาจ
8. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

2. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(2) เพื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สามารถดำเนินการพัฒนาอัตรากำลังให้บรรลุประสงค์และเป้าหมายที่ผู้บริหารได้วางนโยบายไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายระดับต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณาถึงขีดความสามารถของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

(3) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงาน (process re-engineering) ปรับปรุงกลไก กระบวนการและหลักเกณฑ์การตัดสินใจของการคัดเลือก การแต่งตั้งโยกย้าย และการเลื่อนระดับให้มีความโปร่งใสและตั้งอยู่บนฐานระบบคุณธรรมมากขึ้น

(4) เพื่อกำหนดเป้าหมายและนโยบายทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้านให้มีทิศทางชัดเจน สอดคล้องกับปรัชญาและค่านิยมขององค์กร และสามารถกำหนดภารกิจและการประสานงานระหว่างหน่วยงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล(Strategic plans) ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของทรัพยากรบุคคล

(6) เพื่อปรับปรุงการประสานงานระหว่างการพัฒนาอาชีพ (career development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นเอกภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. เป้าหมาย และตัวชี้วัด การพัฒนา

1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 ตามหลักและแนวทางธรรมาภิบาลร้อยละของจำนวนพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

2) ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อย่างน้อย ร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

3) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 80 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายในปีที่ผ่านมา และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ในปีต่อไป

4) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

5) ร้อยละของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและลูกจ้าง ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

6) ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ อันประกอบด้วย พนักงานประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยมีแผนงาน/โครงการและวิธีการพัฒนา ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ
การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม 1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและพนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และพนักงานจ้าง 3. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม 4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานลูกเสือแห่งชาติทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีแผนงาน/โครงการและวิธีการพัฒนา ดังนี้

แผนงาน/โครงการ	วิธีการ
การพัฒนาในด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดระยะเวลาลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส 4. ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน

4. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบุคลากร โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรสำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีมีคุณภาพ

พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานลูกเสือแห่งชาติให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ

ประเด็นที่ 1 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบการสรรหา การพัฒนา และการรักษา

เป้าประสงค์ :

เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม ทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

1. การจัดทำแผนอัตรากำลังสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

1. การติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. การพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

1. การอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานทุกระดับ
2. การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน
3. การอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสร้างความผูกพันในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการธรรมะกับชีวิต ฯลฯ โดยการปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข 8 ประการ ได้แก่

- (1) ทัศนคติที่ดี
- (2) ความกระตือรือร้น
- (3) ความเชื่อมั่น
- (4) ความยึดมั่นในคุณธรรม
- (5) ความกล้าหาญ
- (6) ความมั่นใจ
- (7) ความมุ่งมั่น
- (8) ความอดทน

**ประเด็นที่ 3 : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
เป้าประสงค์ :**

เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน
แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากร
ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับ
ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้

1. โครงการพัฒนาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)

เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ

3. โครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ตามแผนพัฒนาบุคลากร
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ประเด็นที่ 4 : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบใน
ทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

1. การปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่
แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)
2. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

1. การเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นที่ 5 : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์ :

เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

1. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
2. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

กลยุทธ์ที่ 5.1 การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

1. การทำงานเชิงรุก ปลูกจิตสำนึก ฝึกใจให้บริการ
2. การเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

1. การสร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการ และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การอบรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์

5. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของสำนักงานในด้านต่างๆ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม เพื่อให้การ ดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนา ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน องค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถ ให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการ กำหนดการดำเนินงานในอนาคต ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2. บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของทุกคน
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
8. บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. การพัฒนาบุคลากรยังครอบคลุมไม่ครบทุกระดับ
2. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันของทุกส่วนราชการยังขาดประสิทธิภาพ
3. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติงาน
4. ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
5. บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
6. ขาดการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังใช้ไม่เต็มศักยภาพ

โอกาส (Opportunity = O)

1. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
2. ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
4. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของสำนักงานส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
7. การปรับบทบาทของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
8. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
9. การได้รับงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นทุกปี ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเพื่อรองรับงานตามภารกิจ
10. นโยบายรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

อุปสรรค (Threat = T)

1. ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
2. การยึดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การปฏิบัติงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต้องปฏิบัติตามกรอบ อำนาจ หน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้เท่านั้น

4. การตรวจสอบปฏิบัติงานของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ แต่ละส่วนงาน/เรื่อง/มีมาตรฐานไม่เหมือนกัน ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงาน

6.. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มีนโยบายที่จะจัดส่งพนักงาน และพนักงานจ้างทุกคนให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/โครงการและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

6.1 การพัฒนาคณะผู้บริหาร

1. จัดให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน
2. ให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงานรวมถึงการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

หลักสูตรในการพัฒนาคณะผู้บริหาร

- หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ
- หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ หรือกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

6.2 การพัฒนาพนักงานสายงานผู้บริหาร

1. จัดให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการ
2. ให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ
5. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนามาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

หลักสูตรในการพัฒนาสายงานผู้บริหาร

- หลักสูตรนักบริหารระดับต้น /ระดับกลางของกระทรวงศึกษาธิการ
- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป

6.3 การพัฒนาพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภทวิชาการ/ทั่วไป)

1. จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษาดูงาน เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส เพื่อพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
- (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินและบัญชี ด้านช่าง ด้านคอมพิวเตอร์ ฯลฯ
- (3) ด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการบริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

4. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

5. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

6. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน

หลักสูตรในการพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หลักสูตรนักจัดการงานฝึกอบรม
- หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
- หลักสูตรนิติกร
- หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- หลักสูตรนายช่างโยธา
- หลักสูตรเจ้าพนักงานไฟฟ้า ประปา
- หลักสูตรการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์

6.4 การพัฒนาพนักงานบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การปฐมนิเทศ ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุเข้ามาเป็นพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติให้ได้รับการพัฒนา ในหลักสูตร ดังนี้

1. หน้าที่หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่งานเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
6. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน
7. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

6.5 การพัฒนาพนักงานจ้าง

1. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานและการบริการประชาชน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ
4. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

6.6 การพัฒนาพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติด้านคุณภาพชีวิต

1. จัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี
2. สนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

7. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

7.1 การเตรียมการและการวางแผน

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- 2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษา วิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีรายละเอียดและการจัดทำแผนการพัฒนา ดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้างาน - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
2. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
3. การพิจารณาและการประเมินบุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้างาน - นักทรัพยากรบุคคล
4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
5. การจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม การจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา (คำสั่ง/หนังสือส่งตัว)	- นักทรัพยากรบุคคล
6. การแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้างาน - นักทรัพยากรบุคคล
7. การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	- นักทรัพยากรบุคคล
8. การติดตามและประเมินผล	- ผู้บริหาร - ผู้อำนวยการส่วน - หัวหน้างาน - นักทรัพยากรบุคคล

7.2 การดำเนินการพัฒนา

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ
- (3) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

- (4) การฝึกอบรม
- (5) การให้ทุนการศึกษา
- (6) การทัศนศึกษาดูงานด้านต่างๆ
- (7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรม/สัมมนา

การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ได้รู้จัก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย คณะผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงาน
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การสอนงาน (Coaching) และการให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏพร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้นในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหารฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

การมอบหมายงาน (Delegation)/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงานเพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อนการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนากิจกรรมที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยสำนักงานลูกเสือแห่งชาติหรือโดยคณะกรรมการพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สถาบันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายรวมถึงหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนา การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่ม

พนักงาน เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน/การให้การสนับสนุนแก่ผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือก แนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

7.3 ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ดำเนินการในช่วงระยะเวลา 5 ปี คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี และแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	1.การจัดทำแผนอัตรากำลังสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา	เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70
			2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70
ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. การจัดทำแผนการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร							

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	1.การติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. การพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70
			2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70	ร้อยละ70
ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	1. การอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานทุกระดับ 2. การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	1. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี 2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80
				ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
	3. การอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสร้างความผูกพันในองค์กร							
สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	1. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี 2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	15 วัน/คน/ปี ร้อยละ80	15 วัน/คน/ปี ร้อยละ80	15 วัน/คน/ปี ร้อยละ80	15 วัน/คน/ปี ร้อยละ80	15 วัน/คน/ปี ร้อยละ80
ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	1. โครงการพัฒนาสำนักงานลูกเสือแห่งชาติเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการ	เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล	ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
	จัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ 3. โครงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและ						
พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ตามแผนพัฒนาบุคลากร 2. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	เป้าหมายขององค์กร						
เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร	1.การปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ	เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
	ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความ รับผิดชอบ) 2. การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร 3. การประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยม และวัฒนธรรมร่วมของ องค์กร	หรือแรงกระทบใน ทุกรูปแบบ	2. ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80
ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของบุคลากรใน การเป็นเจ้าบ้านที่ดี	1. การเตรียมความพร้อม บุคลากรในการรองรับ การเข้าสู่ประชาคม อาเซียน							
การส่งเสริมให้ องค์กรได้เป็นที่รู้จัก แก่สังคม ชุมชน ใน แง่มุมต่างๆ	1. การทำงานเชิงรุก ปลุก จิตสำนึก ฝึกรู้จัก ให้บริการ 2. การเสริมสร้าง เครือข่ายชุมชนสัมพันธ์	เพื่อส่งเสริม ผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือ และประสานงาน ช่วยเหลือกันระหว่าง องค์กรกับหน่วยงาน หรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก 2. ระดับความสำเร็จของการ สร้างทีมประสิทธิภาพของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ80 ร้อยละ90	ร้อยละ80 ร้อยละ90	ร้อยละ80 ร้อยละ90	ร้อยละ80 ร้อยละ90	ร้อยละ80 ร้อยละ90

แผนกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
				2560	2561	2562	2563	2564
ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	1. การสร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการและกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การอบรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์	เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือและประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80	ร้อยละ80
			2. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	ร้อยละ90	ร้อยละ90	ร้อยละ90	ร้อยละ90	ร้อยละ90

8. แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 -2564 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่กำหนดไว้ รวมทั้ง มีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2560 – 2564
2. เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2560 – 2564 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 เป็นระบบ

9. แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2560 – 2564 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 จัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด
3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

10. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่ การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนด ตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ทุกๆ 6 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทำการวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร