

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. อำนาจหน้าที่ของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอความเห็นในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทั้งในด้านระบบงานทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ การดำเนินการด้านวินัยและระเบียบ การบริหารโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”

๓. จำนวนอัตรากำลัง จำนวน ๘๙ คน

จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน

- พนักงาน จำนวน ๕๖ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน ตามกรอบอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ จังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังดังกล่าว
- ลูกจ้างประจำ จากสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียนช่วยเพื่อปฏิบัติงานประจำค่ายลูกเสือ ณ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน ๙ คน
- ลูกจ้างเหมาเอกชนปฏิบัติงาน จำนวน ๒๖ คน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบการสรรหา การพัฒนา และการรักษา

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม ทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ อย่างมีศักยภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒. : การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)

เป้าประสงค์ :

เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ %
๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์ :

เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กร
แห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบ
ในทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์ :

เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงาน
หรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

๕. ผลการดำเนินงานที่สำคัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๑ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

การดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบการสรรหาการพัฒนา และการรักษา

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

วางแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจขององค์กรที่มีจำนวนมาก เพื่อให้สอดคล้อง
กับสถานะปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) แผนอัตรากำลัง จำนวน ๘๙ อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จากภารกิจงาน ปริมาณงาน คุณลักษณะงานของสำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติให้เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

ซึ่งประกาศสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่อง กรอบอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างสังกัด สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๒ ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล
แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๕.๒.๑ ส่วนระบบงานทรัพยากรบุคคล

๕.๒.๑.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออก การลา การรักษาการแทน การมอบอำนาจ การช่วยปฏิบัติงาน และการฝึกงาน ฯลฯ

๕.๒.๑.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นๆ ของพนักงาน ลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานและดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับค่าจ้าง ประจำปี

๕.๒.๑.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ จัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล และการออกหนังสือรับรองต่างๆ

ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางดำเนินการต่อไป

- ๑) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ปัญหาที่พบคือ บุคคลภายนอกที่หลากหลายอาชีพ ที่มีประสบการณ์ทางด้านต่างๆ
- ๒) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่ได้นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) บุคลากรยังขาดความร่วมมือที่ดีในการทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จขององค์กร