

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

1. อำนาจหน้าที่ของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และเสนอความเห็นในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. นโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล

“มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ขององค์กร ได้แลกเปลี่ยนความรู้ มีความเข้าใจในกระบวนการองค์ความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสามารถรองรับภารกิจของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

3. จำนวนอัตรากำลัง จำนวน 89 คน

จำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน

- พนักงาน จำนวน 55 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน ตามกรอบอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ลงวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2563
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ณ ค่ายลูกเสือชिरารุจ จังหวัดชลบุรี ซึ่งไม่อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังดังกล่าว
- ลูกจ้างประจำ ช่วยราชการ ณ ค่ายลูกเสือ จากสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน จำนวน 9 คน
- จ้างบุคคลภายนอกปฏิบัติงาน จำนวน 26 คน

4. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับมาตรฐานบุคลากรและเครือข่ายทางการลูกเสือให้เข้มแข็ง กลยุทธ์

1. พัฒนามาตรฐานการทำงานของบุคลากรลูกเสือทุกระดับ/ประเภท
 2. สร้างเสริมขวัญกำลังใจอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ
 3. ยกระดับคุณภาพบุคลากรลูกเสือ
- โครงการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 3 กิจกรรม (จากงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่กันเงินไว้แล้ว) ประกอบด้วย ดังนี้
 1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะตามตำแหน่ง
 2. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 3. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้พัฒนาความรู้เพิ่มทักษะ ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 190 คน ประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จำนวน 114 คน และผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 76 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดความสำเร็จขององค์กร จากเดิม 3 กิจกรรม เป็น 1 กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม / การสร้างความรักความสามัคคีให้กับองค์กร / การสร้างจิตสำนึกในการบริการที่ดี / การทำงานอย่างไรให้มีความสุข
2. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
3. กิจกรรมพิธีเปิด / การบรรยายพิเศษ
4. กิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
5. กิจกรรมเสริม คลินิกให้คำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

6. เป้าประสงค์

มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานและประสิทธิภาพงานประจำอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้และพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สร้างความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7. ตัวชี้วัด

1. จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. ความพึงพอใจของบุคลากรด้านการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

8. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (สะสม)		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
เชิงปริมาณ	ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 190 คน - บุคลากรสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 114 คน - ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 76 จังหวัด	จำนวน 175 คน - บุคลากรสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และคณะทำงานฯ จำนวน 104 คน - ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 71 จังหวัด	ระดับคุณภาพ ดี	93
เชิงคุณภาพ	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับกิจการลูกเสือและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี - ความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ มีความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	87.60

9. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

9.1 ปัญหา อุปสรรค

- ระยะเวลาที่จำกัดในการดำเนินงานโครงการ
- การดำเนินงานโครงการเป็นช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ที่ใกล้เกษียณอายุในงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่เข้าร่วมโครงการฯ จึงมอบหมายให้ผู้อื่นมาแทน

9.2 ข้อเสนอแนะ

- กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการให้เหมาะสม
- กำหนดแผนปฏิบัติการและจัดทำปฏิทินการจัดให้เหมาะสม และกลุ่มเป้าหมาย

10. แผนที่จะดำเนินการต่อไป

- ติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ
- ดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

11. ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

บุคลากรสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ขององค์กร มีเป้าหมายในการพัฒนางานให้มีคุณภาพให้เป็นที่พึงพอใจในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมทักษะการสื่อสารทำงานเป็นทีม และสร้างจิตสำนึกการบริการที่ดีกับประชาชนทั่วไป