



ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระบบการบริหารจัดการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และนโยบายที่ต้องการให้ กกท. มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงรวมถึงมีความท้าทายในด้านๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารความเสี่ยง สามารถวัดผลได้ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังนี้

๑. ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังที่รองรับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและอนาคต และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การทดแทนอัตรากำลังเข้าสู่ตำแหน่งมีความเหมาะสม และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง

๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุบุคลากร ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของ กกท. เป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร

๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์องค์กร โดยจะต้องวิเคราะห์อุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลัง โดยสะท้อนให้เห็นถึงความพอเพียงเชิงปริมาณอย่างเหมาะสมของอัตรากำลังที่จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒. ด้านผลตอบแทน...

๒. ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

๒.๑ พัฒนาระบบผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเป็นธรรมที่ครอบคลุมเงินเดือน ผลตอบแทนงูใจ สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ

๒.๒ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชย เช่น การคัดเลือกพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ กำหนดระบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ โดยมีหลักเกณฑ์/แนวทางการประเมินผลที่ชัดเจน มีความเป็นธรรม เน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน (KPI) จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร แผนปฏิบัติงาน แผนอื่น ๆ ภาระงานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยผลการประเมินจะต้องวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานจริง

๓.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กกท. กำหนด พร้อมทั้งนำผลการประเมินดังกล่าวใช้เป็นส่วนในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น หรือพิจารณาผลตอบแทนอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยวิเคราะห์และแบ่งกลุ่มของงาน (Job family) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต และแนวนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ รวมถึงมีพฤติกรรม/ทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน

๔.๒ การปรับปรุงแบบและหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง อีกทั้ง การพัฒนาบุคลากรและผู้นำที่มีศักยภาพ โดยจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เป็นรูปธรรม

๔.๓ การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีแนวทางการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม

๔.๔ การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับให้บุคลากร กกท. สู่อุตสาหกรรม รวมทั้งมีการจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อต่อยอดการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

๔.๖ กำหนด...

๔.๖ กำหนดแนวทางในการหมุนเวียนบุคลากร (Job rotation) เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรคนนั้นมีทักษะและความรู้กว้างมากขึ้น สำหรับการเตรียมความพร้อมและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยแนวทางจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการโอนย้าย หมุนเวียนงานที่ชัดเจน และถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตในสายอาชีพ

๕. ด้านการส่งเสริมความผูกพันองค์กร

๕.๑ การสร้างค่านิยมองค์กร (Core value) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้บุคลากร กทท. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบหน้าที่ ทุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กร กล้าแสดงออก มีจิตใจบริการ สามารถทำงานเป็นทีมและมีธรรมาภิบาล ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ โครงการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักและปฏิบัติจนเป็นนิสัย จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture)

๕.๒ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Employee engagement) ตลอดจนการต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience)

๖. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖.๑ กำหนดมาตรการ กฎระเบียบ และจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการติดตามผลอยู่เสมอ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา

๖.๒ ดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อให้บุคลากรของ กทท. เข้าใจและเกิดความตระหนัก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและส่งเสริมให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญและนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ กทท. เป็นองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy Workplace)

๗. ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๗.๑ การส่งเสริมพัฒนาให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร กทท.

๗.๒ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคลมีความเพียงพอสามารถนำมาใช้วิเคราะห์คาดการณ์ และตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

๘.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสายอาชีพ มีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒ บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงลักษณะการดำเนินงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กร เพื่อสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสายงานต่าง ๆ ภายใน กกท. รวมทั้งสามารถพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันกับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๘.๓ จัดทำหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานภายนอก โดยมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างแท้จริง

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายก่อศักดิ์ ยอดมณี)

ผู้อำนวยการกีฬาแห่งประเทศไทย