



การกีฬาแห่งประเทศไทย
Sports Authority of Thailand

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่เชื่อมโยงมาจากแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย รายการตามแผนที่ทางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ได้แก่

- ๑) รายการที่ ๔๑๐/๐๗ การบริหารและพัฒนาบุคลากร กทท. งบประมาณ ๑๖,๔๓๙,๔๐๐ บาท
- ๒) รายการที่ ๐๐๓/๐๑ ค่าใช้จ่ายบุคลากร งบประมาณ ๒๕๓,๙๐๐,๓๐๐ บาท
- ๓) รายการที่ ๐๐๓/๐๒ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน งบประมาณ ๒๒,๐๕๗,๔๐๐ บาท

แผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล กทท. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล โดยในปี ๒๕๖๒ การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ตั้งคณะกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ ๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล กทท.
๒. เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะกรรมการ กทท.
๓. กำกับ ดูแลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล วางแผน กำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทท. ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔. ติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทท.
๕. ให้แต่งตั้งคณะทำงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
๖. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กทท. มอบหมาย

โดยคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------------------|------------------------|
| ๑. พลเอก วิษณุ เทพหัสดิน ณ อยุธยา | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นางญาใจ พัฒนสุขสวัสดิ์ | อนุกรรมการ |
| ๓. พลเอก รณชัย มัญชุสุนทรกุล | อนุกรรมการ |
| ๔. พลเอก ณรงค์ฤทธิ์ อิศรัตน์ | อนุกรรมการ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ จันทรานุช มหากาญจนะ | อนุกรรมการ |
| ๖. รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ฝ่ายบริหาร | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภารกิจแห่งประเทศไทย จำนวน ๘ เรื่อง ดังนี้

๑. ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง
๒. ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. ด้านการส่งเสริมความผูกพันองค์กร
๖. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๗. ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
๘. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

มีการเผยแพร่/สัมมนา/สื่อสารกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานภายในรับทราบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่รับชอบในการสื่อสารกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรภายในองค์กรรับทราบ โดยมีช่องทางการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงให้โอวาทและนโยบายแก่พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงาน ในวาระที่มีการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และแถลงนโยบาย/แผนงานปีต่อไป ในโอกาสการประชุมปีศักราชใหม่ รวมทั้ง การฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ต่าง ๆ

๒. สื่อสารโดยนำกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เผยแพร่ในเว็บไซต์ กกท. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสามารถเปิดเข้าไปศึกษาและทำความเข้าใจได้ และสามารถพิมพ์จากหน้าเว็บไซต์ได้

๓. ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้แก่พนักงานบรรจุใหม่และลูกจ้างชั่วคราว ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั่วประเทศ

๔. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมคู่มือระบบปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม และแจ้งเวียนทุกฝ่าย /สำนัก ดังนี้

๔.๑ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลแจกให้กับศูนย์ กกท. จังหวัด ในส่วนภูมิภาค ๕ ภาค

๔.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงาน กกท.

๔.๓ แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลภารกิจแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ คู่มือการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลพ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๔ โครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ปลุกฝังค่านิยมและความผูกพัน

๔.๕ คู่มือเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)

๕. ดิจิทัลประชาสัมพันธ์ ภาพถ่ายการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานต่างประเทศ เช่น การสอบคัดเลือก ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ พัฒนาและฝึกอบรม งานเกษียณอายุการทำงาน งานปีใหม่ งานสงกรานต์ กิจกรรม CSR งานวันคล้ายวันสถาปนา กทท. ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ได้รับทราบ

๖. ผู้บริหารระดับสูงให้โอวาทและนโยบายแก่พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงาน ในวาระที่มีการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และแถลงนโยบาย/แผนงานปีต่อไป ในโอกาสการประชุมปีศักราชใหม่ รวมทั้ง การฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ต่าง ๆ

๗. เผยแพร่ข่าวสารผ่านทาง Outlook, Desktop, Social Media (Facebook)

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล (<https://www.facebook.com/hrmsat>)
- งานพัฒนาทรัพยากร (<https://www.facebook.com/profile.php?id=๑๐๐๐๐๒๖๙๗๐๗๕๖๗๙>)
- งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ (<https://www.facebook.com/yupaporn.m>)

๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางหนังสือเวียนต่างๆ

๙. จัดตั้งเครือข่ายฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Network) เป็นคณะทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑๐. ประชุมเผยแพร่งานด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกับฝ่ายกฎหมายภาคทั้ง ๕ ภาค

โครงสร้างองค์กร โครงสร้างงาน และกลุ่มของงาน (Job Family)

ในการประชุมคณะกรรมการ กทท. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ และ กทท. ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการบริหารงานของ กทท. พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยแบ่งรองผู้ว่าการ ๔ สายงานได้แก่

๑. รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร

๒. รองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา

๓. รองผู้ว่าการฝ่ายพัฒนากีฬา

๔. รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา

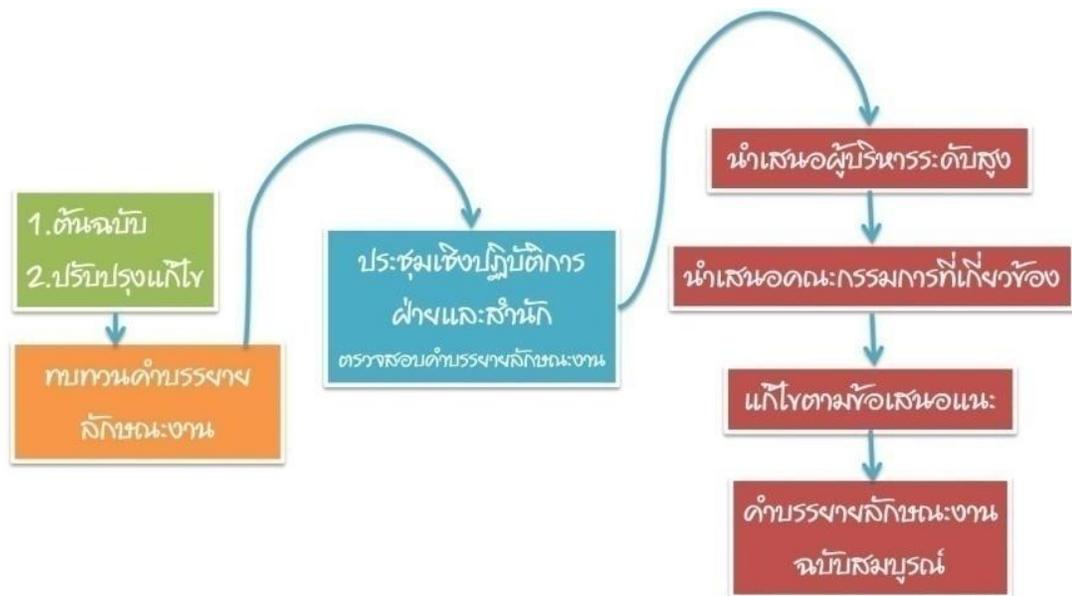
ฝ่าย/สำนัก ๑๓ ฝ่าย/สำนักได้แก่

๑. ฝ่ายการคลัง ๒. ฝ่ายกฎหมายภาค ๓. ฝ่ายกีฬาสถาน ๔. ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย ๕. ฝ่ายตรวจสอบภายใน
๖. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ๗. ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ ๘. ฝ่ายนโยบายและแผน ๙. ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
๑๐. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ๑๑. ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา ๑๒. สำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา ๑๓. สำนักผู้ว่าการ โดยคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างฯ ได้เสนอโครงสร้างดังกล่าวเข้าที่ประชุมผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ลงนามโดยรัฐมนตรีฯ

การมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละตำแหน่งในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน

การทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ได้จัดให้พนักงานแต่ละตำแหน่งมีส่วนร่วมในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีการจัดสัมมนาและประชุมกลุ่มย่อย และตัวแทนพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ เข้ามามีส่วนร่วมโดยการให้ข้อมูล มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานกรอกข้อมูลภาระหน้าที่งานที่ปฏิบัติ เพื่อรวบรวมนำมาสอบทาน และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานโดยมีการจัดประชุมพนักงานแต่ละสังกัด

การมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับชั้นในการสอบทานความถูกต้อง ดังนี้



มีแนวทางในการคัดเลือก หรือสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอกที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง

กกท. ได้มีการจัดทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JS) ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานและใช้เป็นข้อกำหนดในการคัดเลือกสรรหาพนักงานในแต่ละตำแหน่ง โดยในการพิจารณาสรรหาพนักงานเพื่อดำรงตำแหน่ง กกท. จะดำเนินการ ดังนี้

๑. การสรรหาบุคลากรภายใน

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหาพนักงานฯ โดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดขอบเขตการสอบคัดเลือก

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาสรรหาฯ โดยได้นำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JS) ของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในแต่ละตำแหน่งสายงาน

๑.๓ ประกาศรับสมัครฯ โดยรายละเอียดจะต้องประกอบด้วย

- รายละเอียดการรับสมัคร
- รายละเอียดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการสอบ
- ใบรับสมัคร

๑.๔ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ

๑.๕ ดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถ/สัมภาษณ์

๑.๖ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

๒. การสรรหาบุคคลภายนอกในกรณีบางตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งเฉพาะทางจะมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ ชัดเจนโดยประกาศทั่วไป

๓. กกท. จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่และการรับสมัครหลายช่องทาง เช่น บันทึกรับข้อความ E-Mail ทาง ไปรษณีย์ เป็นต้น

มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนสรุปอัตรากำลังที่ต้องการ (Demand side) ในแต่ละปีงบประมาณ โดยพิจารณาจากโครงสร้างของบุคลากรที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน วุฒิ การศึกษา อายุ เป็นต้น

การกีฬาแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

๑) สัดส่วนอัตรากำลัง โดยแยกตาม

- หน่วยงานหลักหน่วยงานสนับสนุน
- จำแนกตามสังกัด
- เพศ
- กลุ่มอายุ
- วุฒิการศึกษา
- ระดับชั้น

๒) ข้อมูลตำแหน่งงานที่สำคัญในการนำไปวางแผนอัตรากำลัง

๓) ข้อมูลจำนวนบุคลากรเกษียณอายุ ระหว่างปี ๒๕๖๒ -๒๕๖๗

๔) ข้อมูลการลาออกของพนักงาน

๕) การวิเคราะห์และประมาณการอัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖
สรรหาบุคลากรที่ต้องการในแต่ละปีงบประมาณได้ทุกตำแหน่ง

ในปี ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่างและการเกษียณอายุ ตามความต้องการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑) รองผู้ว่าการ (ระดับ ๑๐) ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ผู้อำนวยการฝ่ายและสำนัก (ระดับ ๙) ๓ อัตรา
- ๓) พนักงาน (ระดับ ๓) จำนวน ๗ อัตรา

มีการพัฒนาหรือการทบทวนระบบต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการพัฒนา ทบทวนระบบต่างๆ ด้านผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ดังนี้

๑. ทบทวนข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กท. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
หมวด ๔ เงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่ม และทรัพย์สินอื่นที่มีผู้ทิดให้
หมวด ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ของกองทุน
หมวด ๑๓ การขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด
หมวด ๑๔ การเลิกกองทุนและการชำระบัญชี
หมวด ๑๕ เบ็ดเตล็ด
๒. ทบทวนแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร กท. ด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับปรุง
 - เพิ่มสำรวจระดับความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
 - เพิ่มช่องทางการสำรวจโดยสแกน QR Code
๓. ทบทวนการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยฯ โดยปรับปรุงคณะกรรมการฯ และคณะทำงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัยฯ ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จำนวน ๓ คณะ ดังนี้
 - ๓.๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กท.
 - ๓.๒ คณะทำงานรับผิดชอบในการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม กรณีฉุกเฉินของ กท.
 - ๓.๓ คณะทำงานรับผิดชอบในการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม กรณีทั่วไป ของ กท.

๔. ทบทวนนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยปรับปรุงเพิ่มเติมตามมติคณะรัฐมนตรีรับทราบมติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมัชชาสุขภาพ ๑๐ มติ ๔ การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการจัดการขยะในชุมชน และกระบวนการลดการเกิดขยะมูลฝอยในหน่วยงาน และปรับปรุงเพิ่มเติมด้านการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย รวมถึงการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของการกีฬาแห่งประเทศไทยในการส่งเสริมด้านกีฬา ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาความเข้มแข็งของระบบสุขภาพประชาชนอย่างยั่งยืน และมีความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับเพิ่มดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมการขับขี่ที่ปลอดภัยและให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยอุบัติเหตุภายในสนามกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องเป็นศูนย์
- สนับสนุนให้มีกระบวนการลดปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยในหน่วยงาน รวมถึงประชาสัมพันธ์รณรงค์โดยใช้สื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ส่งเสริม กำกับดูแลและพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- พัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

๕. ทบทวนและปรับปรุงเงินตอบแทนความชอบพนักงานเกษียณอายุการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

๖. ทบทวนและปรับปรุงค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง สำหรับผู้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

๗. ทบทวนเพื่อปรับปรุงค่าเช่าบ้านของพนักงานเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน

๘. ทบทวนเพื่อปรับปรุงค่าใช้จ่ายการเดินทางของบุคลากร กทท. เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน

๙. ทบทวนค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมติที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ทบทวนเพื่อปรับปรุงและให้สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน

๑๑. ทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร กทท.

มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรทั้งในระยะแผนวิสาหกิจ หรือแผนธุรกิจ หรือแผนกลยุทธ์ (แผนระยะกลางหรือแผนระยะยาว) ประกอบกับการวิเคราะห์เงื่อนไขหรือนโยบายของรัฐวิสาหกิจ

มีการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นด้านอัตรากำลังบุคลากรในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนนโยบาย กฎหมายต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)
๓. แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)
๔. ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๕. แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒- ๒๕๖๔)
๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๘. พระราชบัญญัติกีฬามวย พ.ศ. ๒๕๔๒
๙. พระราชบัญญัติควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา พ.ศ. ๒๕๕๕
๑๐. พระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๑. แนวทางการพัฒนาองค์กรตามระบบการประเมินผล ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)

๑๒. แนวคิดระบบการวางแผนอัตรากำลังคน (Workforce Planning System) และจัดทำข้อเสนอแนะ ถือว่ามีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์เนื่องจากการดำเนินการตามแผนตามแผนอัตรากำลังของ กกท. จะต้องมีทบทวนเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรมีมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ที่เป็นโอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว.

กกท. ได้ดำเนินการจัดทำ JD และ JS ในส่วนของพนักงานแต่ละตำแหน่งมีส่วนร่วมในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน คุณสมบัติของพนักงานแต่ละตำแหน่ง โดยมีกระบวนการที่น่าเชื่อถือ ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานกรอกข้อมูลภาระหน้าที่งานที่ปฏิบัติ เพื่อรวบรวมนำมาสอบถาม และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานโดยมีการจัดประชุมพนักงานแต่ละสังกัด