



แผนอัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

การกีฬาแห่งประเทศไทย
ฝ่ายทรัพยากรบุคลากร

สารบัญ

บทที่ ๑ การวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑
๑.๑ สัดส่วนอัตรากำลังหน่วยงานหลักต่อหน่วยงานสนับสนุน	๑
๑.๒ อัตรากำลังจำแนกตามเพศ โครงสร้างอายุ และคุณวุฒิการศึกษา	๒
๑.๓ อัตรากำลังจำแนกตามระดับชั้น และกลุ่มบริหาร	๔
๑.๔ ข้อมูลตำแหน่งงานที่สำคัญในการนำไปวางแผนอัตรากำลัง	๖
๑.๕ ข้อมูลจำนวนบุคลากรเกษียณอายุ ในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๑๐
๑.๖ ข้อมูลการลาออกของพนักงาน	๑๑
๑.๗ การวางแผนอัตรากำลัง ของ กกท. ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ เป็นต้นไป	๑๓
บทที่ ๒ แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๔
๒.๑ การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	๑๔
๒.๑.๑ กฎทอง ๙ ข้อ สำหรับการออกแบบโครงสร้างองค์กร	๑๔
๒.๑.๒ การออกแบบองค์ที่ชาญฉลาดสำหรับผลประกอบการ	๑๗
๒.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๘
๒.๓ การวิเคราะห์คู่เทียบ	๒๐
๒.๓.๑ การวิเคราะห์คู่เทียบกับหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ	๒๐
๒.๓.๒ การวิเคราะห์คู่เทียบกับรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย	๒๘
๒.๔ ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๓๓
๒.๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๓๓
๒.๔.๒ โครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๓๖
๒.๔.๓ ความเชื่อมโยงของพันธกิจกับโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๓๗
๒.๕ แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๒.๖ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กกท.	๔๐
บทที่ ๓ การปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๔๐
๓.๑ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในฝ่าย/สำนัก	๔๐
๓.๒ การย้ายฝ่ายให้มาอยู่ภายใต้รองผู้ว่าการเดียวกัน	๔๕
๓.๓ การเพิ่มฝ่าย/สำนักใหม่	๔๖
๓.๔ การเพิ่มกองใหม่	๕๔
๓.๕ การเพิ่มตำแหน่งรองผู้ว่าการ	๖๓
๓.๖ (ร่าง) โครงสร้างองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทย	๖๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔ แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๖๕
๔.๑ การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนกำลังคนและแผนอัตรากำลัง	๖๕
๔.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย	๗๒
๔.๓ การวิเคราะห์คู่เทียบ	๗๔
๔.๔ ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย	๘๖
๔.๕ แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๘๖
๔.๖ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กกท.	๘๗
บทที่ ๕ การวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	๘๘
๕.๑ ผลการรวบรวมอัตรากำลัง	๘๘
๕.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสม	๙๖
๕.๓ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	๙๘
๕.๔ แนวทางจัดสรรอัตรากำลัง	๑๓๒
๕.๕ เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงาน	๑๔๓
๕.๖ ประโยชน์จากการกำหนดอัตรากำลัง	๑๔๔
๕.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการกำหนดอัตรากำลัง	๑๔๔
๕.๘ แนวทางการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอัตรากำลัง	๑๔๕
บทที่ ๖ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการสนับสนุนการจัดทำการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย.....	๑๔๖
๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกองทัพบกบุคคล กกท. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๔๖
๖.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร การกีฬาแห่งประเทศไทย.....	๑๔๖
๖.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อฝ่าย/กองต่าง ๆ การกีฬาแห่งประเทศไทย	๑๔๗
ภาคผนวก ๑ การประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑๔๘
ภาคผนวก ๒ แบบฟอร์มใช้ประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๑๖๐

บทที่ ๑

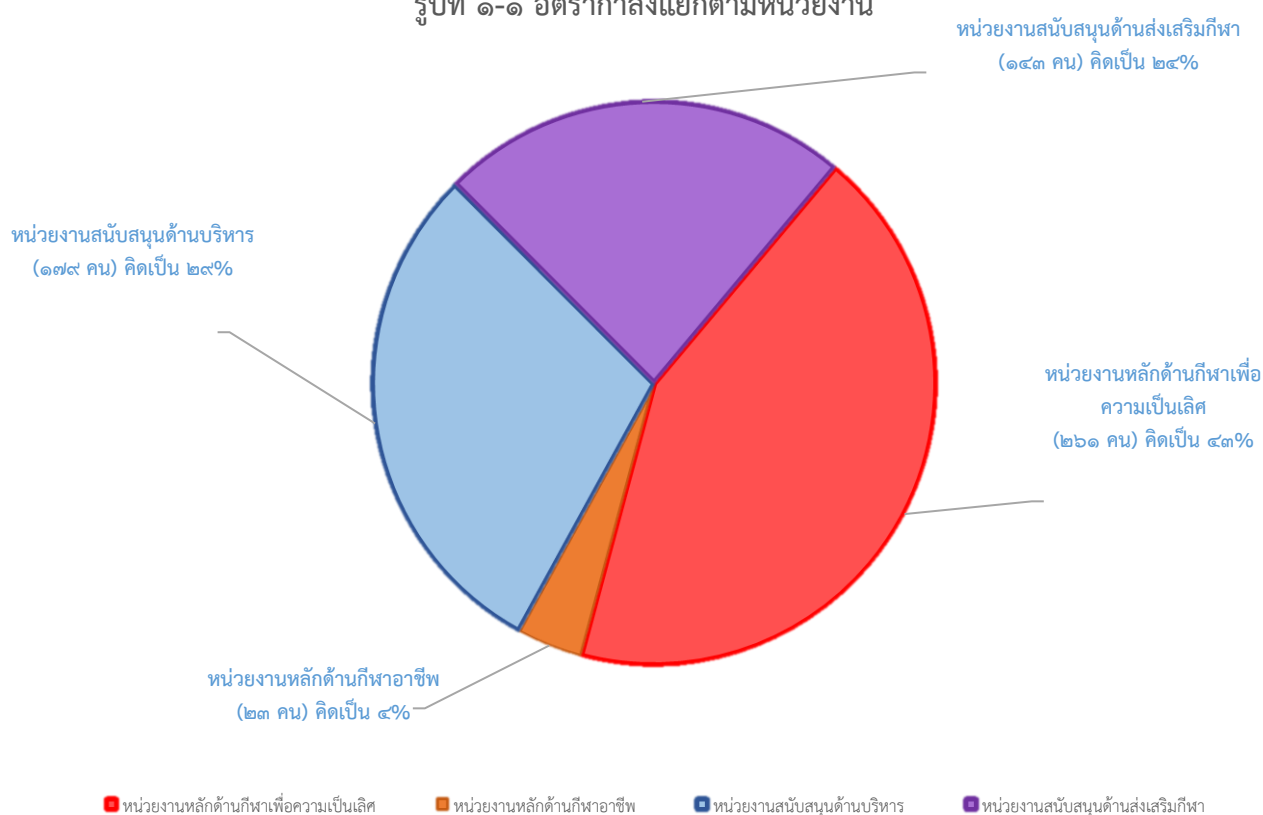
การวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของภารกิจาแห่งประเทศไทย

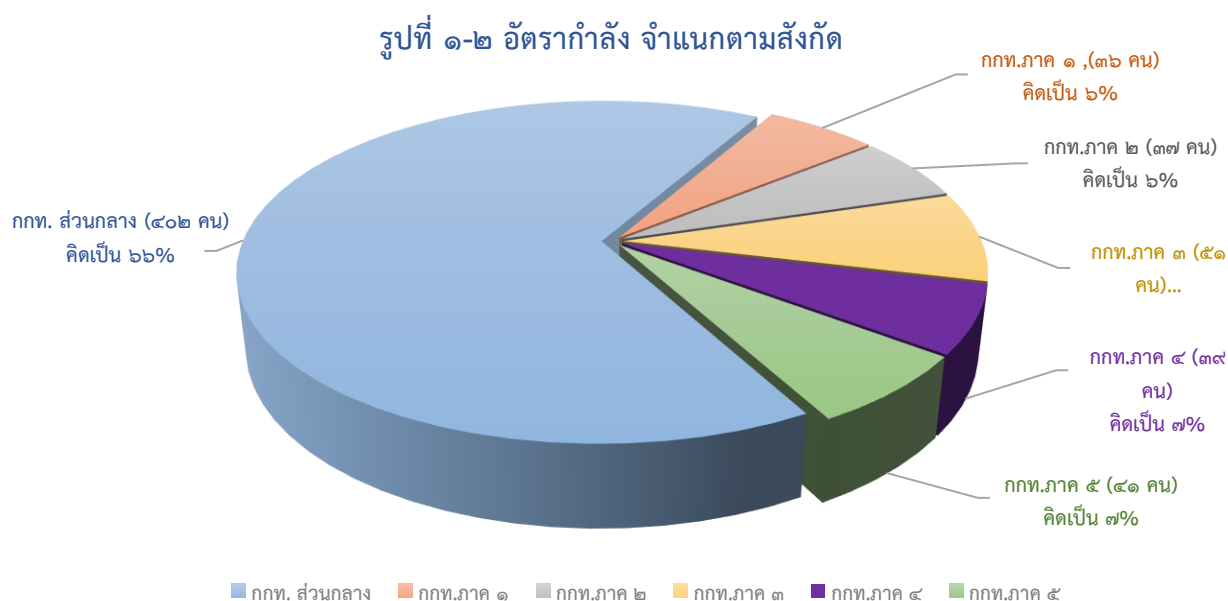
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑ สัดส่วนอัตรากำลังหน่วยงานหลักต่อหน่วยงานสนับสนุน

เมื่อนำสัดส่วนอัตรากำลังหน่วยงานหลัก และหน่วยงานสนับสนุน ปี ๒๕๖๓ มาจำแนกออกเป็นหน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการภารกิจาเพื่อความเป็นเลิศ หน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการภารกิจาเพื่อการอาชีพ หน่วยงานสนับสนุนด้านการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงานสนับสนุนด้านส่งเสริมกีฬา พบว่าภารกิจาแห่งประเทศไทย มีอัตราส่วระหว่างพนักงานหน่วยงานหลัก คิดเป็น ร้อยละ ๔๗ และพนักงานหน่วยงานสนับสนุน คิดเป็น ร้อยละ ๕๓ และหากแบ่งตามตามหน่วยงานแต่ละด้านจะพบว่าหน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการภารกิจาเพื่อความเป็นเลิศ มีพนักงานมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๔๓ รองลงมาเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการบริหารจัดการองค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๒๙ ส่วนหน่วยงานสนับสนุนด้านส่งเสริมกีฬา และหน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการภารกิจาเพื่อการอาชีพ คิดเป็น ร้อยละ ๒๔ และ ๔ ตามลำดับ

รูปที่ ๑-๑ อัตรากำลังแยกตามหน่วยงาน





อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๐๖ คน จากจำนวนทั้งสิ้น ๖๑๑ คน พบว่าอัตรากำลังของพนักงาน กทท. สังกัด กทท. ส่วนกลางมีจำนวน ๔๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖ ส่วนพนักงาน กทท. สังกัด กทท. ภาค ๑-๕ จำนวน ๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔

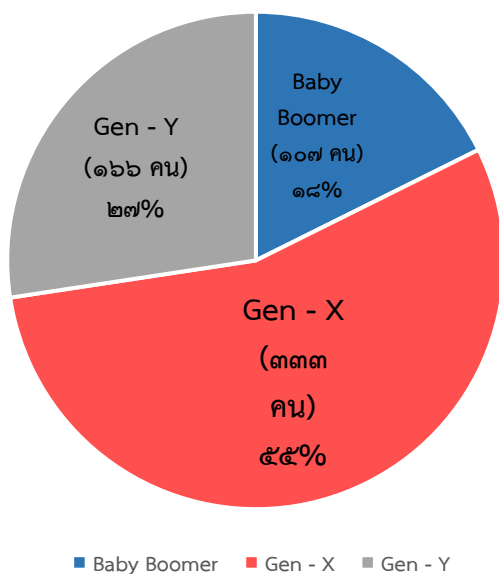
๑.๒ อัตรากำลังจำแนกตามเพศ โครงสร้างอายุ และคุณวุฒิการศึกษา

รูปที่ ๑-๓ อัตรากำลัง จำแนกตามเพศ



จากอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๖๐๖ อัตรา เมื่อจำแนกอัตราตามเพศ พบว่าเพศชายมากกว่า เพศหญิง โดยคิดเป็นสัดส่วน ๕๔ : ๔๖

รูปที่ ๑-๔ อัตรากำลังจำแนกตามกลุ่มอายุ



เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า กทท. มีอัตรากำลังในช่วงอายุ Gen - X มีจำนวนมากที่สุด คือ 333 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาเป็น Gen - Y จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และ Baby Boomer จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 18

ทั้งนี้ กทท. มีจำนวน พนักงานอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งตามนิยามขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้กำหนดไว้ว่า องค์การที่ก้าวสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุคือองค์กรที่มีพนักงานอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มากเกินกว่า ร้อยละ 20

หมายเหตุ : การจำแนกจำนวนพนักงานในแต่ละรุ่น (Generation)

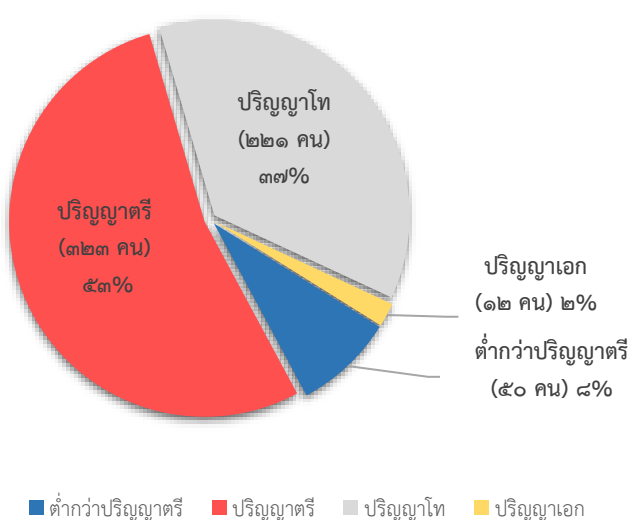
Baby Boomer (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ๒๔๘๙ - ๒๕๐๗)

Generation X (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒)

Generation Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐)

Generation Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปี ๒๕๔๑ เป็นต้นไป)

รูปที่ ๑-๕ อัตรากำลังจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา



อัตรากำลังทั้งหมดของ กทท. จำนวน ๖๐๖ อัตรา เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓ , ระดับปริญญาโท จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗ ,ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘ และมีผู้สำเร็จระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ ๒

๑.๓ อัตรากำลังจำแนกตามระดับชั้น และกลุ่มบริหาร

อัตรากำลังพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน ๖๐๖ คน เมื่อจำแนกตามระดับชั้นของพนักงาน พบว่า ตำแหน่งพนักงานมีจำนวนมากที่สุด คือ ๓๗๐ อัตรา จากโครงสร้างปัจจุบัน จำนวน ๓๙๕ อัตรา ระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า มีจำนวน ๑๖๓ อัตรา ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มีจำนวน ๓๖ คน ระดับผู้อำนวยการฝ่ายและสำนัก จำนวน ๑๓ คน และระดับรองผู้ว่าการ จำนวน ๔ อัตรา

ตารางที่ ๑-๑ อัตรากำลังจำแนกตามระดับชั้น

อัตรากำลังจำนวนพนักงาน กทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒		
ระดับ	จำนวนตามโครงสร้าง	จำนวนที่มีอยู่จริง
รองผู้ว่าการ	๔	๔
ผู้อำนวยการฝ่ายและสำนัก	๑๓	๑๓
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๓๖	๓๖
หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	๑๖๓	๑๖๓
พนักงาน	๓๙๕	๓๗๐
รวม	๖๑๑	๖๐๖

อัตรากำลังพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเมื่อจำแนกตามตำแหน่งบริหาร พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับ ๙ – ๑๐) มีจำนวน ๑๗ อัตรา ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน ๓๖ อัตรา และผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน ๑๖๓ อัตรา

ตารางที่ ๑-๒ อัตรากำลังจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งบริหาร

กลุ่มตำแหน่งและระดับชั้น			จำนวนตำแหน่งตาม โครงสร้างปัจจุบัน
ผู้บริหารระดับสูง	๑๐	รองผู้ว่าการ	๔
	๙	ผู้อำนวยการฝ่าย	๑๑
		ผู้อำนวยการสำนัก	๒
รวมผู้บริหารระดับสูง			๑๗
ผู้บริหารระดับกลาง	๘	ผู้อำนวยการกอง	๓๐
		ผู้อำนวยการสำนัก	๑
		ผู้อำนวยการสำนักงานภาค ๑-๕	๕
รวมผู้บริหารระดับกลาง			๓๖
ผู้บริหารระดับต้น	๗	หัวหน้างาน	๘๘
		ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัด	๗๕
รวมผู้บริหารระดับต้น			๑๖๓
รวมผู้บริหาร			๒๑๖

๑.๔ ข้อมูลตำแหน่งงานที่สำคัญในการนำไปวางแผนอัตรากำลัง

ตารางที่ ๑-๓ จำนวนพนักงานแยกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีระดับ	๓๗	๖.๑๑
๑	๐	๐.๐๐
๒	๒	๐.๓๓
๓	๔๓	๗.๑๐
๔	๗๓	๑๒.๐๕
๕	๒๒	๓.๖๓
๖	๒๑๓	๓๕.๑๕
๗	๑๖๓	๒๖.๙๐
๘	๓๖	๕.๙๔
๙	๑๓	๒.๑๕
๑๐	๔	๐.๖๖
รวม	๖๐๖	๑๐๐

ตารางที่ ๑-๔ จำนวนพนักงานจำแนกตามกลุ่มสายงาน

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	คุณวุฒิ	ระดับ	จำนวน	ปัจจุบัน
๑	บริหาร	รองผู้ว่าการ	ปริญญาตรี	๑๐	๔	๔
		ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	๙	๑๓	๑๓
		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	๘	๓๑	๓๑
		ผู้อำนวยการสำนักงาน กท. ภาค	ปริญญาตรี	๘	๕	๕
		หัวหน้างาน	ปริญญาตรี	๗	๘๗	๘๗
		ผู้อำนวยการสำนักงาน กท. จังหวัด	ปริญญาตรี	๗	๗๖	๗๖

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	คุณวุฒิ	ระดับ	จำนวน	ปัจจุบัน
๒	ตรวจสอบภายใน	ผู้ตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	๓-๖	๔	๔
๓	บริหารงานทั่วไป	พนักงานบริหารงานทั่วไป	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๓๕	๑๓๕
		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปวส.	๒-๖	๑	๑
๔	ธุรการ	พนักงานธุรการ	ปริญญาตรี	๓-๖	๖	๖
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	๒-๖	๕	๓
๕	วิเทศสัมพันธ์	พนักงานวิเทศสัมพันธ์	ปริญญาตรี	๓-๖	๔	๔
๖	ประชาสัมพันธ์	พนักงานประชาสัมพันธ์	ปริญญาตรี	๓-๖	๖	๖
๗	นิติการ	นิติกร	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๒	๑๑
๘	วิเคราะห์	พนักงานวิเคราะห์	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๑	๑๑
๙	งบประมาณ	พนักงานงบประมาณ	ปริญญาตรี	๓-๖	๓	๓
๑๐	บัญชี	นักบัญชี	ปริญญาตรี	๓-๖	๒๐	๒๐
๑๑	การเงิน	พนักงานการเงิน	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๗	๑๗
๑๒	การพัสดุ	พนักงานพัสดุ	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๐	๑๐
๑๓	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี	๓-๖	๙	๙
๑๔	สารสนเทศ	พนักงานสารสนเทศ	ปริญญาตรี	๓-๖	๕	๕
๑๕	ส่งเสริมกีฬา	พนักงานส่งเสริมกีฬา	ปริญญาตรี	๓-๖	๓๔	๓๔

ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	คุณวุฒิ	ระดับ	จำนวน	ปัจจุบัน
๑๖	ธุรกิจ	พนักงานส่งเสริมกิจกรรม	ปริญญาตรี	๓-๖	๑๑	๑๑
		เจ้าหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรม	ปวส./ปวท.	๒-๖	๖	๔
๑๗	การตลาด	พนักงานการตลาด	ปริญญาตรี	๓-๖	๕	๕
๑๘	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปริญญาตรี	๓-๖	๔	๒
๑๙	วิศวกรรม	วิศวกร	ปริญญาตรี	๓-๖	๙	๙
๒๐	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ปวส./ปวท.	๒-๖	๔	๔
๒๑	ซ่อมบำรุง	ช่างซ่อมบำรุง	ปวส./ปวท.	๒-๖	๒	๒
๒๒	วิทยาศาสตร์การกีฬา	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	ปริญญาตรี	๓-๖	๒๔	๒๔
๒๓	แพทย์	แพทย์	ปริญญาตรี	๔-๖	๐	๐
		ทันตแพทย์	ปริญญาตรี	๓-๖	๐	๐
๒๔	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	ปริญญาตรี	๓-๖	๔	๔
๒๕	พยาบาล	พยาบาล	ปริญญาตรี	๓-๖	๒	๒
๒๖	วิจัย	นักวิจัย	ปริญญาโท	๔-๖	๒	๒
๒๗	วิชาการ	นักวิชาการ	ปริญญาตรี	๓-๖	๔	๔
๒๘	ขับรถ	พนักงานขับรถ	ม. ๖ หรือเทียบเท่า	-	๙	๙
		พนักงานบริการ		-	๒๘	๒๘
รวม					๖๑๑	๖๐๖

จากตารางที่ ๓ จะพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานไม่มีระดับ จนถึง ระดับ ๖) มีจำนวน ๓๗๐ อัตรา หากแยกตามระดับจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ ๖ มีจำนวนมากที่สุด คือ ๒๑๓ อัตรา รองลงมาคือพนักงานระดับ ๔ จำนวน ๗๓ คน และพนักงานระดับ ๓ จำนวน ๔๓ คน และระดับพนักงานที่มีจำนวน น้อยที่สุดในองค์กรคือ พนักงานระดับ ๒ จำนวน ๒ อัตรา

จากตารางที่ ๔ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสายงานจะพบว่า พนักงานที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ พนักงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๓๕ อัตรา รองลงมาได้แก่ พนักงานส่งเสริมกีฬา จำนวน ๓๔ อัตรา และพนักงานบริการ จำนวน ๒๘ อัตรา

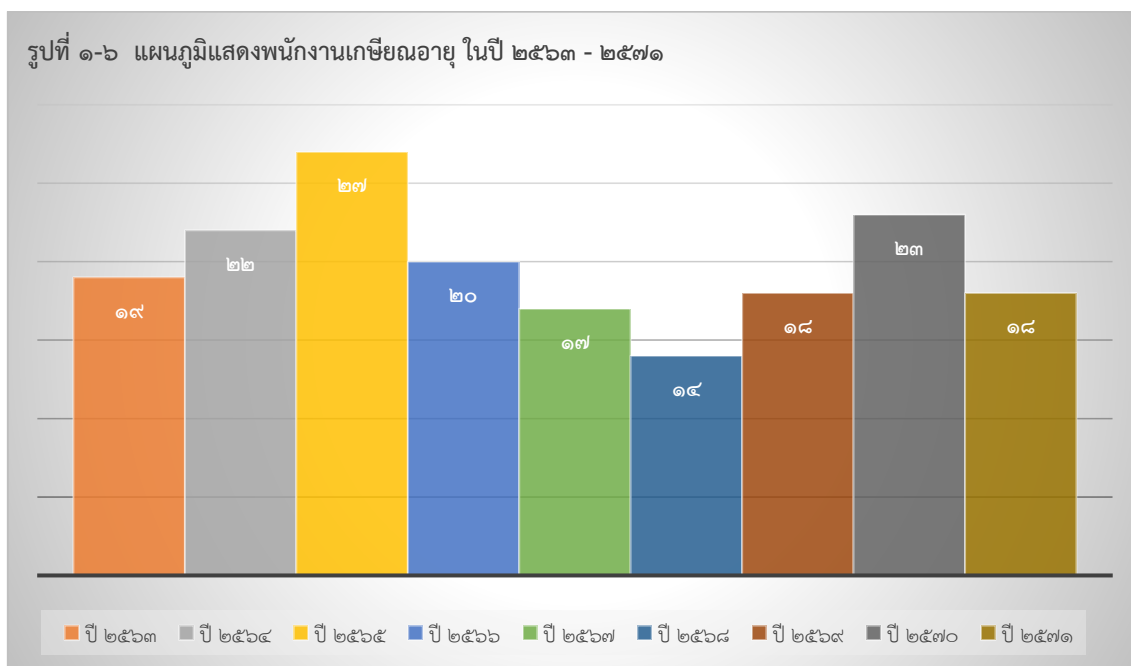
จาก ทั้ง ๒ ตารางข้างต้น มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. พนักงานระดับปฏิบัติงานระดับ ๖ มีจำนวน มากที่สุด คือ ๒๑๓ อัตรา ซึ่งเมื่อเทียบกับ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ ๕๗.๕๗ ของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด คือ ๓๗๐ อัตรา หากเทียบกับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ที่จำนวน ๑๖๓ อัตรา จะมีสัดส่วนผู้บริหารระดับต้นต่อพนักงานระดับ ๖ คิดเป็น ๑ : ๑.๓๑ ดังนั้น จึงต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่ง

๒. กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการที่กำลังจะหมดไป ตามข้อมูลในตารางที่ ๔ ได้แก่ แพทย์ และทันตแพทย์ ไม่มีอัตรา รองลงมา คือ นักวิจัย พยาบาล ช่างซ่อมบำรุง คือ วิชาชีพละ ๒ อัตรา เนื่องจาก กกท. ไม่มีการรับพนักงานใหม่ในกลุ่มวิชาชีพดังกล่าวเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน ความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานหลัก ควรพิจารณาจัดจ้างบุคลากร จ้างเหมาบริการ (นิติบุคคล) หรือการจ้างเอกชนดำเนินการในภารกิจนั้น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ ส่วนในตำแหน่งสถานปนิกรดำเนินการดำเนินการสรรหาตำแหน่งทดแทนอัตราว่าง เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจงานของ กกท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ตำแหน่งพนักงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑๓๕ อัตรา ตำแหน่งพนักงานบริการ จำนวน ๒๘ อัตรา และตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน ๙ ควรมีการทบทวนพิจารณาความเหมาะสมตามภารกิจงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งจะต้องมีแผนการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย และระเบียบต่าง ๆ เนื่องจาก กกท. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีกรอบอัตรากำลังค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การวิเคราะห์การจัดวางอัตรากำลังบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้สามารถตอบสนองกับภารกิจ และนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๕ ข้อมูลจำนวนบุคลากรเกษียณอายุ ในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗



ในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๗๑ เมื่อจำแนกตามปี พบว่า ปี ๒๕๖๘ มีจำนวนผู้เกษียณน้อยที่สุด คือ ๑๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๙ และในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนผู้เกษียณมากที่สุด คือ ๒๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๒ โดยเฉลี่ยในรอบ ๑๐ ปี กกท. จะมีพนักงานเกษียณอายุ จำนวน ๑๙.๔ คน ทั้งนี้ กกท. มีแนวโน้มการเกษียณอายุของพนักงานค่อนข้างคงที่

ทั้งนี้ ข้อมูลจำนวนพนักงานเกษียณอายุ วิเคราะห์จากผู้เกษียณอายุเมื่อครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป พนักงานที่เกษียณอายุจะเป็นตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้น กกท. จึงต้องมีการวิเคราะห์และดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อให้ได้กลุ่มบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (Quality) และความสามารถ/สมรรถนะ (Competency) ได้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง โดยผ่านกระบวนการเตรียมและการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง กกท.จะต้องดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับแนวโน้มขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามาทดแทนในตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีกระบวนการสรรหา พัฒนา และรักษาไว้

๑.๖ ข้อมูลการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ ๑-๕ จำนวนการลาออกของพนักงาน กกท. ระหว่างปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
จำนวนพนักงานที่ลาออก	๒	๕	๐	๐	๑	๐
ร้อยละ	๐.๓๒	๐.๘๒	๐	๐	๐.๑๖	๐.๐๐
จำนวนพนักงานทั้งหมด	๖๑๑	๖๑๑	๖๑๑	๖๑๑	๖๐๒	๖๐๖

จำนวนการลาออกของพนักงาน กกท. ในรอบ ๖ ปี ที่ผ่านมาจะเป็นได้ว่า การลาออกของพนักงาน กกท. อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ คือมีอัตราเฉลี่ย ๑.๓๓ คน/ปี โดยในปี ๒๕๕๘ มีจำนวนพนักงานลาออกมากที่สุด คือ ๕ คน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการเออร์ลี่ รีไทร์ ของพนักงานที่มีอายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑. เนื่องจาก กกท. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงทำให้เป็นหน่วยงานที่ความมั่นคงสูง เพราะเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล

๒. กกท. มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อกำกับดูแลด้านสวัสดิการ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้ง กกท.ได้มีการดำเนินการด้านสวัสดิการของหน่วยงานที่เพิ่มเติมขึ้น ไม่ว่าจะเป็น โครงการน้ำดื่ม การรักษาพยาบาล กายภาพบำบัด กิจกรรมกีฬา เป็นต้น

๓. อัตราค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ กกท.จะอยู่ในเกณฑ์ดี

จากสภาพทั่วไปด้านอัตรากำลังของ กกท. เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว พบว่ามีประเด็นที่ควรปรับปรุงเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของ กกท. มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การวางแผนการสรรหาพนักงานทดแทนพนักงานที่เกษียณอายุ โดยต้องจัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนตำแหน่งผู้บริหารที่เกษียณอายุไป

๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุของพนักงาน เพื่อทดแทนความต้องการของอัตรากำลัง

๓. ตำแหน่งที่เกิดจากการเกษียณอายุของตำแหน่งพนักงานบริการ เป็นตำแหน่งที่สามารถจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อทดแทนการสรรหาอัตรากำลังใหม่ได้

๔. กกท. ก้าวเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นองค์กรที่สะสมผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการกีฬา จึงจำเป็นต้องเร่งการจัดเก็บความรู้ไว้กับองค์กรก่อนที่พนักงานในกลุ่ม Baby Boomers และ Gen - X จะหมดไปจากองค์กร

๕. สร้างความผูกพันให้กับพนักงานใหม่ โดยเร่งสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริม ความผูกพัน ตั้งแต่พนักงานเข้าสู่องค์กร ซึ่งกิจกรรมควรจะเหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่ม Gen – Y ซึ่งเป็นบุคลากรใหม่

๖. ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทยใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานทั้งปัจจุบันและอนาคต และความเหมาะสมของอัตรากำลัง

๗. กกท. มีบุคลากรอยู่ใน Gen – X จำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่ม Generation อื่น ๆ ดังนั้น กกท. จะจัดสวัสดิการ สร้างบรรยากาศ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากรกลุ่มนี้อย่างเหมาะสม โดยควรสำรวจหาความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการและวางแผนปรับสวัสดิการบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๘. ควรมีการปรับปรุงและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ให้กับพนักงานในกลุ่มปฏิบัติการ โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม Talent ให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และ กกท. จะได้ประโยชน์จากการมีพนักงานที่มีสมรรถนะสูงขึ้นด้วย

๑.๗ การวางแผนอัตรากำลัง ของ กกท. ในปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้กำหนดทิศทางการวางแผนอัตรากำลัง ในปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ เป็นระยะที่ กกท.ต้องดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน และให้มีการหมุนเวียนปรับเกี่ยบุคลากรภายในองค์กรจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่ขาดอัตรากำลัง การปรับปรุงและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ให้กับพนักงานในกลุ่มปฏิบัติการ โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม Talent ให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน

ระยะที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ เป็นระยะที่ กกท.ต้องดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งผู้บริหาร และการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของผู้บริหารที่มีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ รวมทั้งการดำเนินการทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง และการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ระยะที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เป็นระยะที่ กกท.มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลายความชำนาญ (Skill Matrix) ซึ่ง กกท. จะใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อผลักดันให้ กกท. สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามแผนตามแผนอัตรากำลังของ กกท. จะต้องมีการทบทวนเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ที่เป็นโอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

บทที่ ๒

แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของภารกิจแห่งประเทศไทย

แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของภารกิจแห่งประเทศไทย เริ่มต้นจาก

- ๑) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
- ๒) รวบรวมข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของภารกิจแห่งประเทศไทย
- ๓) วิเคราะห์คู่เทียบทั้งกับหน่วยงานด้านภารกิจในต่างประเทศ และกับรัฐวิสาหกิจอื่น
- ๔) ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของภารกิจแห่งประเทศไทย
- ๕) แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
- ๖) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กกท. เพื่อรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต และข้อเสนอแนะต่างๆ

๒.๑ การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

๒.๑.๑ กฎทอง ๙ ข้อ สำหรับการออกแบบโครงสร้างองค์กร^๑

McKinsey & Company ได้จัดทำกฎทอง ๙ ข้อ สำหรับการออกแบบโครงสร้างองค์กร (Agility and Organization Design) เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างคล่องตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การมุ่งเน้นเป้าหมายตามกลยุทธ์ระยะยาว

การปรับโครงสร้างองค์กรที่เน้นเฉพาะการแก้ปัญหาระยะสั้นจะทำให้เกิดปัญหาใหม่ตามมา องค์กรควรระบุให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุผลลัพธ์อะไรบ้างจากการปรับโครงสร้างองค์กร โดยเป้าหมายนั้นจะต้องเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๒. การใช้เวลาในการศึกษาสถานการณ์

การใช้เวลาที่เพียงพอในการประเมินสถานการณ์ขององค์กรก่อนที่จะมีการปรับโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น และควรใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

¹ “Agility and Organization Design”, McKinsey & Company, May 2016

๓. การเลือกต้นแบบที่ถูกต้อง

โครงสร้างองค์กรใหม่ไม่ควรขึ้นกับสมมติฐานที่ยังไม่ได้มีการพิสูจน์หรือสัตยาณ แต่องค์กรควรใช้เกณฑ์สำหรับการปรับโครงสร้างองค์กร ลดอคติส่วนบุคคล และลดการแทรกแซงทางการเมืองขององค์กร ทั้งนี้ ไม่มีสูตรสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กร เพราะแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเอกลักษณ์ เช่น กลยุทธ์ คน และสินทรัพย์อื่นๆ ทำให้การกำหนดบทบาท การกำกับดูแลและการตัดสินใจ และการให้แรงจูงใจจะต้องปรับให้เข้ากับแต่ละองค์กร ผู้บริหารต้องพิจารณาทางเลือกในการปรับโครงสร้างองค์กรด้วยใจเป็นกลาง โดยใช้เกณฑ์จากเป้าหมายตามกลยุทธ์ขององค์กร

๔. การพิจารณาข้ามกล่องและเส้นโครงสร้าง

ผู้บริหารไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ลำดับชั้นการรายงาน หากต้องพิจารณาโครงสร้าง ขั้นตอน และคน ในการปรับโครงสร้างองค์กร และตอบคำถาม เช่น โครงสร้างใหม่จะมีส่วนปรับพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างไร และควรเปลี่ยนระบบการบริหารผลปฏิบัติการ (Performance Management) เพื่อให้ผู้บริหารเห็นว่าส่วนไหนขององค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลง และส่วนไหนที่ยังทำงานตามปกติ นอกจากนี้ องค์กรที่พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างองค์กร เช่น โครงสร้าง ขั้นตอน และคน อย่างน้อยอย่างละสองรูปแบบมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปรับโครงสร้างมากขึ้น

๕. การระบุบุคลากรที่มีความสามารถอย่างแม่นยำ

การปรับโครงสร้างองค์กรต้องเน้นที่บทบาทหน้าที่ก่อนแล้วจึงค่อยพิจารณาคน องค์กรไม่ควรเลือกบุคลากรในแต่ละตำแหน่งก่อนที่จะมีการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน การมีรายชื่อบุคลากรที่มีความสามารถให้หน่วยต่างๆ ขององค์กรสามารถเข้าถึงบุคลากรเหล่านี้ได้เหมือนกัน จะทำให้องค์กรจัดบุคลากรใส่ในแต่ละระดับของโครงสร้างใหม่ได้อย่างมีแบบแผนและยุติธรรม นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้จะช่วยให้้องค์กรสามารถประมวลผลพนักงานจำนวนมากในการปรับโครงสร้างองค์กรได้ทันที และสามารถระบุต้นทุนและผลกระทบอื่นๆ ของการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างได้

๖. ระบุความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารควรระบุความเชื่อทางลบที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน และหาวิธีที่จะเปลี่ยนวิธีที่บุคลากรคิดถึงองค์กร โดยการสื่อสารเหตุผลสำหรับการเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังความเชื่อใหม่ และให้มีกลไกในการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงและรักษาการเปลี่ยนแปลงนั้นไว้ และสร้างทักษะและความสามารถใหม่ให้แก่พนักงาน

๗. การสร้างตัววัดความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว

การกำหนดตัววัดใหม่ (KPI) ที่เน้นว่าโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลต่อผลประกอบการในระยะสั้นและระยะยาว โดยควรกำหนดตัววัดดังกล่าวตั้งตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนเป้าหมายการปรับโครงสร้างองค์กร

๘. การสื่อสารของหัวหน้างาน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรกระทบพนักงานขององค์กร เช่น การเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การทำงาน และสถานที่ทำงาน ดังนั้น การสื่อสารจากหัวหน้างานถึงพนักงานแบบส่วนตัวจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารข้อความทั่วไปที่มาจากส่วนกลาง นอกจากนี้ การสื่อสารแบบสองทางจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ถามคำถามและทำให้หัวหน้างานต้องอธิบายหลักการในการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้จะใช้เวลาในการดำเนินงานและต้องมีการวางแผนตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม และมีการเตรียมให้ข้อความที่จะสื่อสารออกมามีความน่าเชื่อถือ

๙. การบริหารความเสี่ยงในช่วงเปลี่ยนผ่าน

ผู้บริหารจะต้องมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เช่น การหยุดชะงักของธุรกิจ การไม่ได้รับความร่วมมือ การบังคับใช้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรสามารถลดความเสียหายได้โดยการระบุความเสี่ยงที่สำคัญในระยะแรกเริ่มและสอดคล้องดูแลความเสี่ยงหลังจากมีการปรับโครงสร้างองค์กร นอกจากนี้ การติดตามตัววัดด้านการปฏิบัติการและการเงินในช่วงการเปลี่ยนผ่านมีประโยชน์ต่อการตรวจสอบปฏิกิริยาของพนักงานในส่วนงานที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น การที่ผู้นำองค์กรพัฒนาและบังคับใช้แผนการบริหารความเสี่ยงจึงมีความสำคัญมาก

๒.๑.๒ การออกแบบองค์กรที่ชาญฉลาดสำหรับผลประกอบการ^๒

BCG ได้จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการออกแบบองค์กรที่ชาญฉลาดสำหรับผลประกอบการ (BCG's Approach to Organization Design: Smart Design for Performance) สำหรับการนำไปดำเนินการขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

๑. การเชื่อมการออกแบบกับกลยุทธ์

การปรับโครงสร้างองค์กรต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร และการจัดลำดับความสำคัญของธุรกิจ

๒. การระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ (responsibilities) กำหนดความรับผิดชอบที่เกิดจากจิตสำนึก (accountabilities) และระบุการตัดสินใจที่จะต้องมีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์

๓. ผู้นำที่มีเหมาะสมและมีความสามารถ

² "BCG's Approach to Organization Design: Smart Design for Performance", BCG Analysis

การปรับโครงสร้างองค์กรไม่ควรปรับตามความสามารถของผู้บริหารไม่ก็ราย และควรพิจารณาความสามารถของผู้นำที่จำเป็นที่จะทำให้โครงสร้างใหม่ประสบความสำเร็จ

๔. การออกแบบเป็นลำดับขั้น ไม่ใช่จากบนลงล่าง

การใช้วิธีการออกแบบเป็นลำดับขั้น (Cascade Approach) โดยการระบุความต้องการในแต่ละชั้นที่สอดคล้องกับหลักการ การออกแบบจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าการใช้ระบบการออกแบบจากบนลงล่าง

๕. การลดความเสี่ยงจากการบังคับใช้

การบังคับใช้มีความสำคัญในการบรรลุการปรับโครงสร้างที่ประสบความสำเร็จ การบังคับใช้โดยวิธีการที่เป็นหลักการและมีขั้นตอนจะลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น

๖. การปรับโครงสร้างก่อนเกิดวิกฤติ

การปรับโครงสร้างที่เกิดก่อนองค์กรประสบวิกฤติจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าการปรับโครงสร้างในระหว่างที่องค์กรเกิดวิกฤติ ซึ่งแบบหลังจะมีโอกาสประสบความสำเร็จเพียงร้อยละ ๕๐

องค์กรที่ใช้ปัจจัยดังกล่าวจะมีวิธีการทำงานที่คล่องแคล่ว มีศูนย์กลางที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร มีการระบุความรับผิดชอบด้านการเงินที่ชัดเจน มีโครงสร้างบริหารที่แบนและเน้นที่แนวหน้า มีการใช้การบริการร่วม (shared services) ที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากพนักงาน

๒.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย

คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย อาทิ ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และผู้อำนวยการฝ่ายหรือสำนัก เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของ กกท. ระหว่างวันที่ ๑๖ ตุลาคม ค.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- ๑) คณะที่ปรึกษาจัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก
- ๒) คณะที่ปรึกษาเตรียมการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ รวมถึงประเด็นที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์
- ๓) คณะที่ปรึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมาย
- ๔) คณะที่ปรึกษาจะทำการประมวลผลจากการสัมภาษณ์ และสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้อง หรือมีความสำคัญต่อการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการศึกษาในลำดับถัดไป

สำหรับรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก วัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์
เป็นดังตารางที่ ๒-๑

ตารางที่ ๒-๑ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก วัน เวลา และสถานที่นัดหมายให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	วันและเวลาที่นัดหมาย
๑	นายมีชัย อินวัด	ผู้อำนวยการสำนักควบคุมการใช้ สารต้องห้ามทางกีฬา	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๐๐ น.
๒	นายสมพร ไชยสงคราม	ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
๓	นายทนต์เกียรติ จันทร์ชุม	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาอาชีพและ กีฬามวย	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๔	นายสุรศักดิ์ เกิดจันทิก	ผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์และ การกีฬา	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๕	นายแสนพล อู๋วิเชียร	ผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจและสิทธิ ประโยชน์	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.
๖	นายปรีชา ลาลุน	ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๑.๓๐ น.
๗	นายราเชลล์ ได้ผลัญญา	รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๘	นายจินตา เดชกิมล	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาสถาน	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.
๙	พันโท รุ่ง แสงอุดม	รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การกีฬา	วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๓๐ – ๑๒.๓๐ น.
๑๐	นายวิชณุ ไส้ชะพิช	รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.
๑๑	นายธัชชา ทอง ประกอบ	ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬาเป็น เลิศ	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๓๐ – ๑๒.๓๐ น.
๑๒	นางพิกุล กุฎาคาร	ผู้อำนวยการฝ่ายการคลัง	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๑๓	นายสมพร วรรณศิริ	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๑๔	นายก้องภพ โพธิ์สุวรรณ	ผู้อำนวยการฝ่ายสารสนเทศและ วิชาการกีฬา	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	วันและเวลาที่นัดหมาย
๑๕	นายประชุม บุญเทียม	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬากฎมิกภาค	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
๑๖	นายณัฐวุฒิ เรืองเวส	รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาอาชีพและ สิทธิประโยชน์	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๕.๐๐ น.
๑๗	นางโปรดปราน สมาน มิตร	ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๑๘	นายก้องศักดิ์ ยอดมณี	ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย	วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

หมายเหตุ: เรียงตามลำดับวันที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเวลานัดหมายที่นำเสนอเป็นช่วงเวลาโดยประมาณ

สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ดังนี้

โครงสร้างองค์กร:

- โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันยังไม่ตอบรับภารกิจขององค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ควรมีการทบทวนภารกิจและบทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม และให้หน่วยงานย่อยและโครงการต่างๆ ตอบสนองต่อภารกิจหลักขององค์กร
- การย้ายฝ่ายที่มีภารกิจใกล้เคียงกันมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการฯ ท่านเดียวกัน จะทำให้การทำงานระหว่างฝ่ายเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และรวดเร็วขึ้น
- งานกองทุนและงานกฎหมายควรมีการจัดตั้งเป็นฝ่าย/สำนักแยกออกมา เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน ลดภาระงานของบุคลากรที่มีงานประจำอยู่ก่อนแล้ว และเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในด้านการทำงาน การกำกับดูแล และการบริหารจัดการ

๒.๓ การวิเคราะห์คู่เทียบ

การวิเคราะห์การดำเนินงานที่สำคัญกับคู่เทียบจะแบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) การวิเคราะห์คู่เทียบกับหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ และ (๒) การวิเคราะห์คู่เทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นในประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ถึงการดำเนินงาน โครงสร้าง และแนวทางการปรับปรุงสำหรับการกีฬาแห่งประเทศไทย

๒.๓.๑ การวิเคราะห์คู่เทียบกับหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ

ขณะที่ปรึกษาได้คัดเลือกหน่วยงานด้านกีฬาเพื่อนำมาเป็นคู่เทียบกับการกีฬาแห่งประเทศไทย จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยหน่วยงานด้านการกีฬาใน

ต่างประเทศที่นำมาวิเคราะห์ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน ได้แก่ Japan Sport Council ประเทศญี่ปุ่น Korean Sport & Olympic Committee ประเทศเกาหลีใต้ และ Sport Australia ประเทศออสเตรเลีย

ในการพิจารณาเกณฑ์การเลือกคู่เทียบ คณะที่ปรึกษาได้พิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของ กกท. ถึงความคิดเห็นต่อคู่เทียบที่เป็นหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ ที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกับ กกท. ได้ ซึ่งได้รับความแนะนำถึงหน่วยงานกีฬาของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา คณะที่ปรึกษาจึงได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงโครงสร้างและการดำเนินงานด้านการกีฬาของประเทศดังกล่าว พบว่า หน่วยงานด้านการกีฬาของประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศออสเตรเลีย มีการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกันกับ กกท. คณะที่ปรึกษาจึงเลือกหน่วยงานด้านการกีฬาของทั้ง ๓ ประเทศดังกล่าวมาเป็นคู่เทียบในการศึกษาถึงโครงสร้างของหน่วยงานด้านการกีฬา

๒.๓.๑.๑ Japan Sport Council ประเทศญี่ปุ่น

การกีฬาของประเทศญี่ปุ่นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในช่วงปี ๒๐๑๕ โดยการรวมกระทรวงศึกษาธิการญี่ปุ่น (The Japanese Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology: MEXT) จากหลายกระทรวงเข้าด้วยกันและตามพระราชบัญญัติขั้นพื้นฐานด้านการกีฬา (Basic Act on Sport) ได้จัดตั้ง Japan Sport Agency (JSA) ที่ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและจิตใจผ่านการเล่นกีฬาและส่งเสริมการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดี เช่น ส่งเสริมการกีฬาภายในประเทศด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาท้องถิ่น พลศึกษาในโรงเรียน ศิลปะการต่อสู้ ส่งเสริมการกีฬาระหว่างประเทศด้วยการแข่งขันระดับนานาชาติ การแข่งขันโอลิมปิกและพาราลิมปิก และการส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา (Sport Industry) นอกจากนี้ JSA ยังทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกระทรวงต่างๆ อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาระหน้าที่ของหน่วยงานด้านการกีฬาที่มีความใกล้เคียงกันกับการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า Japan Sport Council (JSC) ซึ่งเป็นหน่วยงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ ภายใต้การกำกับดูแลของ MEXT มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการกีฬาและสุขภาพกายที่ดีของเยาวชน ด้วยการก่อสร้างสนามกีฬาแห่งชาติ Yoyogi National Gymnasium และ New National Stadium รวมไปถึง การค้นคว้าวิจัยด้านการกีฬาและการสนับสนุนผ่าน Sports Promotion Lottery อีกทั้งยังมีโครงสร้างขององค์กรที่ใกล้เคียงกันกับการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังภาพที่ ๒-๑

ภาพที่ ๒-๑

วิสัยทัศน์

“สร้างอนาคตด้วยพลังของการกีฬา” เป็นวิสัยทัศน์สำคัญของ JSC ด้วยการส่งเสริมการกีฬา และการมีส่วนร่วมของประชาชน JSC มุ่งมั่นที่จะสร้างสุขภาพที่ดีและมีความสุข ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขสงบสุขและมิตรภาพต่อสังคม

พันธกิจ

เพื่อส่งเสริมการกีฬา เสริมสร้างและรักษาสุขภาพของเยาวชน JSC จึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาอย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นสำหรับการบาดเจ็บและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการเล่นกีฬาของเยาวชน การค้นคว้าวิจัยด้านกีฬา การส่งเสริมสุขภาพเยาวชน เพิ่มสร้างสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดีของเยาวชน

โครงสร้างองค์กร

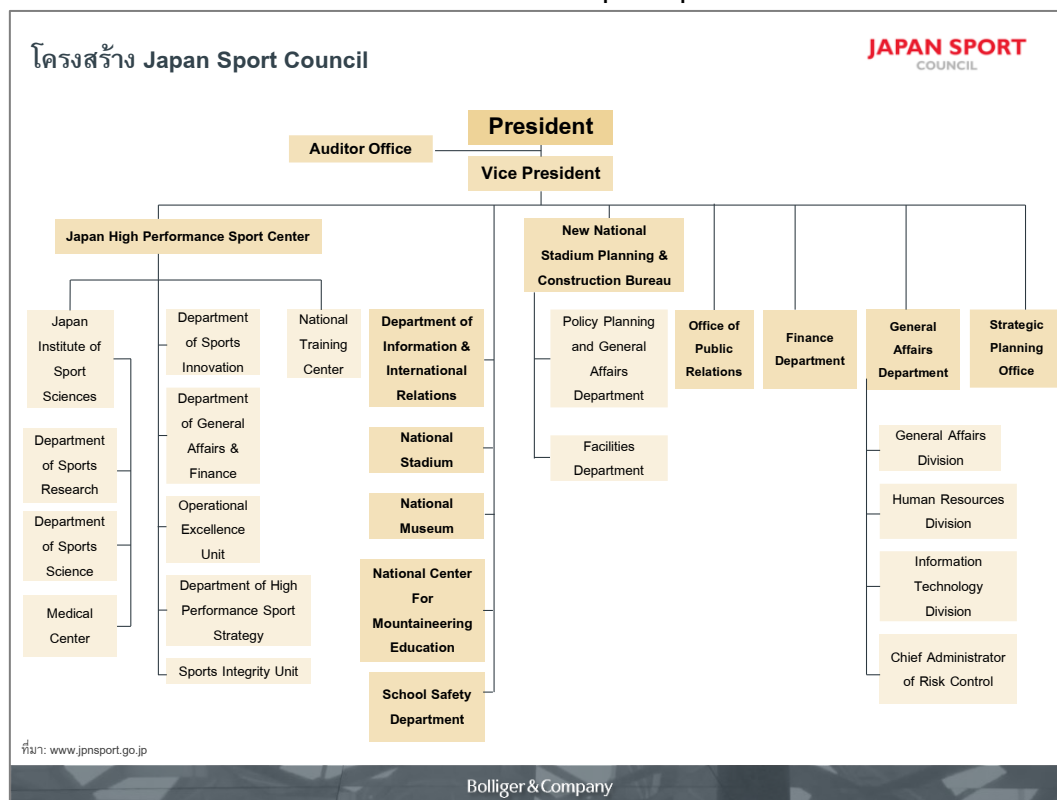
โครงสร้างองค์กรของ JSC ประกอบด้วยหน่วยงานหลักภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ ได้แก่

๑. Japan High Performance Sport Center มีหน้าที่เพื่อการพัฒนา นักกีฬาสู่ความเป็นเลิศด้านการกีฬา
๒. Department of Information & International Relations ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกประเทศ
๓. National Stadium ทำหน้าที่ดูแลสนามกีฬา Yoyogi National Gymnasium
๔. National Museum มีหน้าที่ดูแลพิพิธภัณฑ์
๕. National Center For Mountaineering Education ทำหน้าที่ให้ความรู้ เพื่อการลดและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปีนเขา
๖. School Safety Department สนับสนุนคำปรึกษาพยาบาลแก่นักเรียนที่บาดเจ็บจากการทำกิจกรรมในโรงเรียน
๗. New National Stadium Planning & Construction Bureau ทำหน้าที่ดูแลสนามกีฬาแห่งชาติและการดูแลซ่อมบำรุง
๘. Office of Public Relations ทำหน้าที่ดูแลการประสานงานภายในประเทศ
๙. Finance Department ทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้จ่ายและงบประมาณ
๑๐. General Affairs Department ทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของหน่วยงานต่างๆ
๑๑. Strategic Planning Office ทำหน้าที่กำหนดแผนการดำเนินงานและนโยบายต่างๆ

นอกจากนี้ หน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์เกี่ยวกับการกีฬาของประเทศญี่ปุ่น ยังประกอบด้วย Japan Sport Association (JASA) Japanese Olympic Committee (JOC) National Recreation Association of Japan (NRAJ) และ Japan Anti-Doping Agency (JADA) ที่ส่งเสริมให้

ความรู้ และดำเนินการตรวจสอบการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬาในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ต่างร่วมกันส่งเสริมการกีฬาของประเทศญี่ปุ่นในส่วนต่างๆ ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานภาครัฐ และนโยบายด้านการกีฬา

ภาพที่ ๒-๑ โครงสร้างองค์กร Japan Sport Council



ที่มา: www.jpnsport.go.jp

๒.๓.๑.๒

Korean Sport & Olympic Committee ประเทศเกาหลีใต้

การกีฬาของประเทศไทยได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Ministry of Culture, Sport and Tourism และหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการกีฬาภายใต้สังกัดคือ Sports Bureau ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทย โดยมีภารกิจหลักในการสร้างความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของประชาชนผ่านการกีฬา

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อการปรับการกีฬาของประเทศไทยให้เข้าสู่การศึกษาและวัฒนธรรม และความสำเร็จต่อการเข้าแข่งขันกีฬาในระดับโลกจึงได้จัดตั้ง Korean Sport & Olympic Committee (KSOC) จากการควบรวม Korea Sports Council ในปี ๒๐๐๙ และควบรวม Korea Council of Sport for All ในปี ๒๐๑๖ เพื่อเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการกีฬาของประเทศไทยให้เข้าสู่การแข่งขันระดับสากล

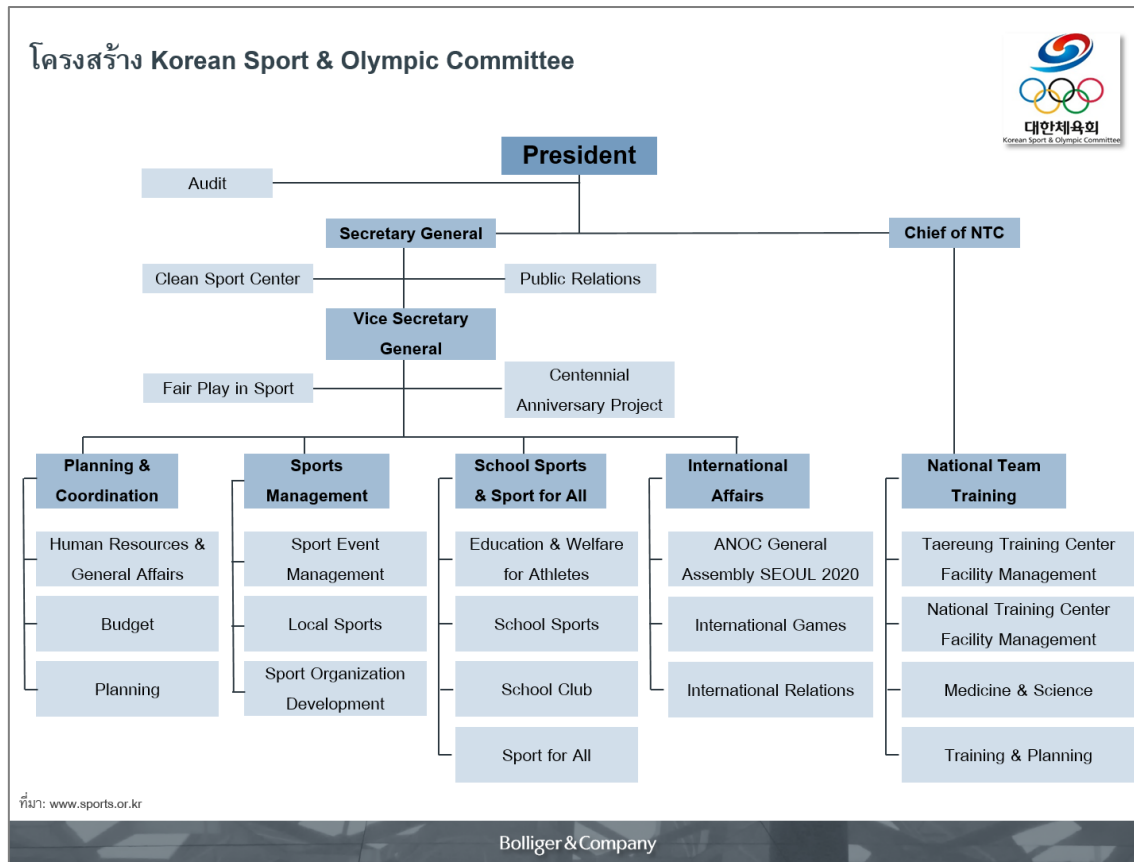
พันธกิจ

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการเล่นกีฬา และยกระดับการแข่งขันกีฬาสู่ระดับสากล KSOC จึงสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทั้งระดับประเทศ การฝึกซ้อมของนักกีฬา เพื่อการพัฒนาและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการแข่งขันโอลิมปิกทั่วโลก

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรของ Korean Sport & Olympic Committee ประกอบด้วยผู้ว่าการเลขาธิการทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของ Korean Sport & Olympic Committee และ Chief of NTC ทำหน้าที่กำกับดูแลศูนย์กีฬาแห่งชาติ ขณะที่ Korea Anti-Doping Agency (KADA) เป็นหน่วยงานอิสระในการกำกับดูแลการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬาของประเทศไทย

ภาพที่ ๒-๒ โครงสร้างองค์กร Korean Sport & Olympic Committee

ที่มา: www.sports.or.kr

๒.๓.๑.๓ Sport Australia ประเทศออสเตรเลีย

การกีฬาของประเทศออสเตรเลียอยู่ภายใต้กำกับการดูแลของ Australian Sports Commission (ASC) ผ่านคณะกรรมการกีฬา (Australian Sports Commission Board) ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก Ministry of Sport มีวัตถุประสงค์เพื่อ การเป็นประเทศที่มีการแข่งขันกีฬามากที่สุดในโลก การมีความสมบูรณ์ทางการกีฬา ความเป็นเลิศทางการกีฬา และการเป็นผู้นำของอุตสาหกรรมกีฬาโลก ซึ่ง ASC เกิดจากการรวมกันของ ๒ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) Sport Australia มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของภาคการกีฬา ในด้านการเพิ่มความมีส่วนร่วม กิจกรรมทางกาย และการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา และ (๒) Australian Institute of Sport (AIS) มีหน้าที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางการกีฬา ซึ่งการดำเนินงานของ Sport Australia มีความใกล้เคียงกันกับการกีฬาแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของ ASC ต้องการให้ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีการเคลื่อนไหวทางการกีฬามากที่สุดในโลก ในด้านความซื่อสัตย์ ความเป็นเลิศทางการกีฬา และประเทศที่มีอุตสาหกรรมกีฬาชั้นนำ โดย Sport Australia จะมีส่วนในการพัฒนาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนชาวออสเตรเลีย พร้อมทั้งทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

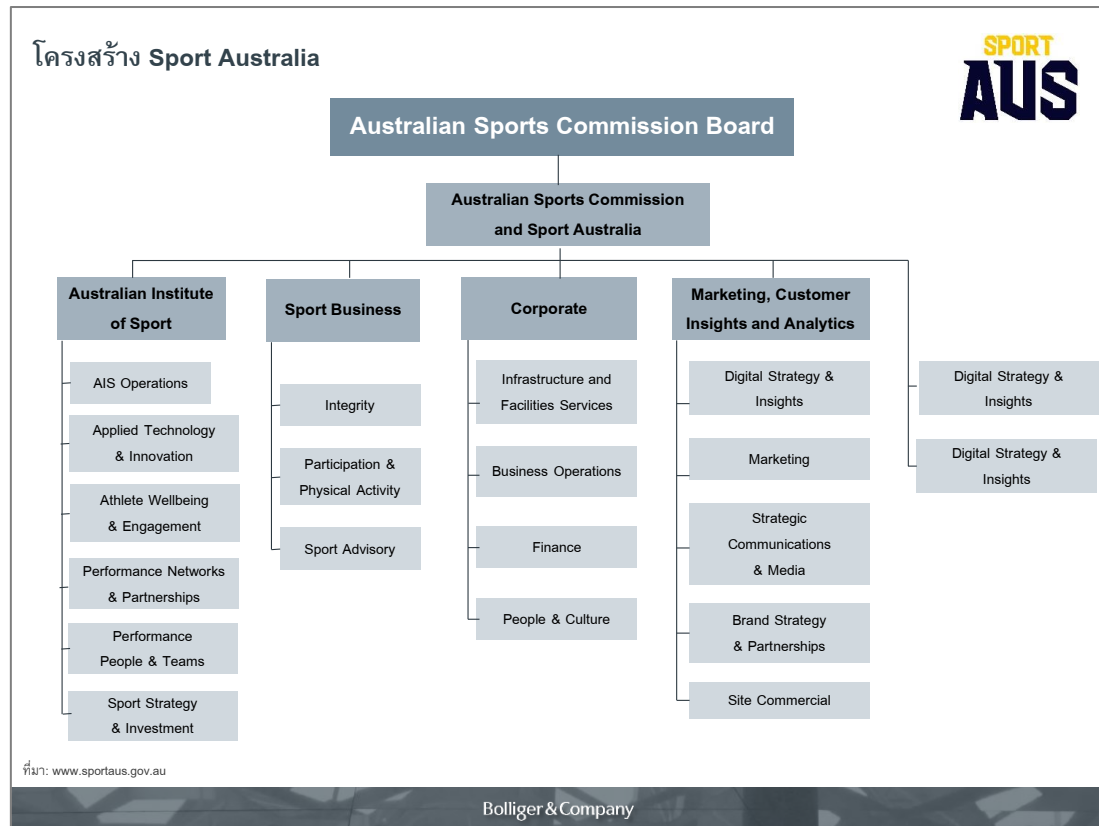
พันธกิจ

๑. Sport Australia มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมทางกาย ด้วยการสร้างความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างโอกาสแก่ชาวออสเตรเลียทุกคนสามารถมีส่วนร่วม
๒. Sport Australia จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้นำด้านการกีฬาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และกระแสดความเปลี่ยนแปลงทางการกีฬา และเป็นส่วนเชื่อมโยงหน่วยงานการกีฬาของรัฐและหน่วยงานการกีฬาอื่นๆ ของประเทศ
๓. Sport Australia ลงทุนในองค์กรกีฬาแห่งชาติ (NSOs) และองค์กรกีฬาแห่งชาติเพื่อคนพิการ (NSOD) เพื่อส่งเสริมให้ชาวออสเตรเลียได้เคลื่อนไหวมากยิ่งขึ้น โดยการใช้ข้อมูลและการประเมินผลกับองค์กรที่มีศักยภาพในการให้ความช่วยเหลือด้านการกีฬาของออสเตรเลีย นอกเหนือจากการให้ทุนแล้ว Sport Australia ยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของ NSO ในการสร้างภาคกีฬาระดับชาติที่ยั่งยืนและต่อเนื่อง

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร Sport Australia แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ Sport Business ดูแลทางด้านกิจกรรมและการกีฬา Corporate ดูแลด้านการดำเนินงานขององค์กร และ Marketing and Customer ทำหน้าที่ดูแลด้านการติดต่อประชาสัมพันธ์และการตลาด นอกจากนี้ หน่วยงานด้านการตรวจสอบการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬาของออสเตรเลีย (Australian Sports Anti-doping Authority: ASADA) เป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข (Department Of Health)

ภาพที่ ๒-๓ โครงสร้างองค์กร Sport Australia



ที่มา: www.sportaus.gov.au

๒.๓.๑.๔ การเปรียบเทียบคู่เทียบหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ

การเปรียบเทียบด้านโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทยและหน่วยงานด้านกีฬาในต่างประเทศทั้ง ๓ แห่ง พบว่า หน่วยงานกีฬาของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้เป็นหน่วยงานเพื่อประโยชน์สาธารณะที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงของรัฐบาล ขณะที่ Sport Australia เป็นหน่วยงานของรัฐบาลในการกำกับดูแลการกีฬาของประเทศ เช่นเดียวกันกับการกีฬาแห่งประเทศไทยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

โครงสร้างหลักของหน่วยงานการกีฬาในต่างประเทศสามารถแบ่งได้ ๒ ส่วนหลักตามภารกิจ คือ การกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานภายในองค์กรต่างๆ และการกำกับดูแลหน่วยงานที่ส่งเสริมด้านการกีฬาของประเทศ ซึ่งในด้านการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา จะมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาแห่งประเทศไทย (National Training Center: NTC) เพื่อเป็นศูนย์ฝึกซ้อมและมีการบริการเป็นของตนเองทั้งในด้านการรักษาพยาบาลและการศึกษาวิจัยทางด้านการกีฬา เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้ หน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศมีหน่วยงานด้านธุรกิจที่ดำเนินงาน เพื่อแสวงหากำไรจากการดำเนินงาน เพื่อนำรายได้มาใช้เป็นงบประมาณในการพัฒนาการกีฬา และ

หน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา เช่น JADA KADA และ ASADA นั้น เป็นหน่วยงานอิสระที่แยกออกจากการดำเนินงานของหน่วยงานด้านการกีฬาในทั้ง ๓ ประเทศ ซึ่งอาจอยู่ในการกำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐบาลอื่นๆ เช่น ASADA ที่อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุขของประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น ซึ่งการเป็นหน่วยงานอิสระจะทำให้การตรวจสอบและการลงโทษเป็นไปอย่างโปร่งใส ซึ่งอาจเป็นข้อเสนอแนะต่อ กกท. ในการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา เพื่อสร้างความโปร่งใสต่อการตรวจสอบและลงโทษต่อไป

๒.๓.๒ การวิเคราะห์คู่เทียบกับรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

การวิเคราะห์คู่เทียบกับรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยจะเป็นการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลทางโครงสร้างองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการพิจารณาเกณฑ์การเลือกคู่เทียบนั้น คณะที่ปรึกษาได้พิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้แนะนำให้พิจารณาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยว (ททท.) และกีฬา เช่นเดียวกันกับ กกท. และการเคหะแห่งชาติ (กคช.) ซึ่งการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ แห่ง มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของประเทศเฉพาะด้านเช่นเดียวกันกับ กกท. เช่น ททท. ดำเนินงานสนับสนุนการท่องเที่ยวของประเทศไทย ส่วน กคช. ดำเนินงานเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย นอกจากนี้ ทั้งสององค์กรอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจกลุ่ม B เมื่อเทียบกับ กกท. ที่อยู่ในกลุ่ม C (จากข้อมูลคะแนนผลประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) การเปรียบเทียบกับองค์กรทั้งสอง จึงเป็นการศึกษาโอกาสในการพัฒนา กกท. ให้ก้าวไปสู่กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มสูงขึ้นต่อไปด้วย

โดยคณะที่ปรึกษาได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คณะที่ปรึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ สัมภาษณ์ นางวราพร จันทร์อำรุง รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล นางแสงทอง ไหมยศ ผู้อำนวยการกองกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล นายปณณวัฒน์ เสาจพันธ์ ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ นายฐปนันท์ เกื้อกูลวงศ์ ตำแหน่งบุคลากรระดับ ๖ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- (๒) คณะที่ปรึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย นายธีระศิลป์ เทเพนทร์ และนางสาวอรุณี เดียวพิพิธพร บุคลากร ๕ งานวางแผนการพัฒนาและหลักสูตร เข้าสัมภาษณ์ ในวันจันทร์ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

๒.๓.๒.๑ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเช่นเดียวกับการกีฬาแห่งประเทศไทย มีภารกิจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

วิสัยทัศน์ขององค์กร

ททท. เป็นผู้นำในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม (Preferred Destination) อย่างยั่งยืน

พันธกิจขององค์กร

๑. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ เพื่อเน้นคุณค่าการท่องเที่ยวของประเทศไทย
๒. ขับเคลื่อนห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการกระจายรายได้อย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาและให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการท่องเที่ยวให้ตรงกับความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. พัฒนา ททท. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้านตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทย

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีการแบ่งตามภารกิจใน ๒ แนวทาง ได้แก่ แนวทางตามภารกิจหน้าที่ (Issue Base) และตามพื้นที่ (Area Base) โดยผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยและรองผู้ว่าการฯ จำนวน ๘ ท่าน ดัง

ภาพที่ ๒-๕ โครงสร้างองค์กรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย



ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๒.๓.๒.๒ การเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ (กคช.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นสรรหา พัฒนา และรักษา บุคลากรให้เป็นมืออาชีพ” ได้กำหนดสอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ กคช. ที่ ๕ คือ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงทางการเงินขององค์กรและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยวางกลยุทธ์ในการรองรับการบริหารจัดการ “พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ”

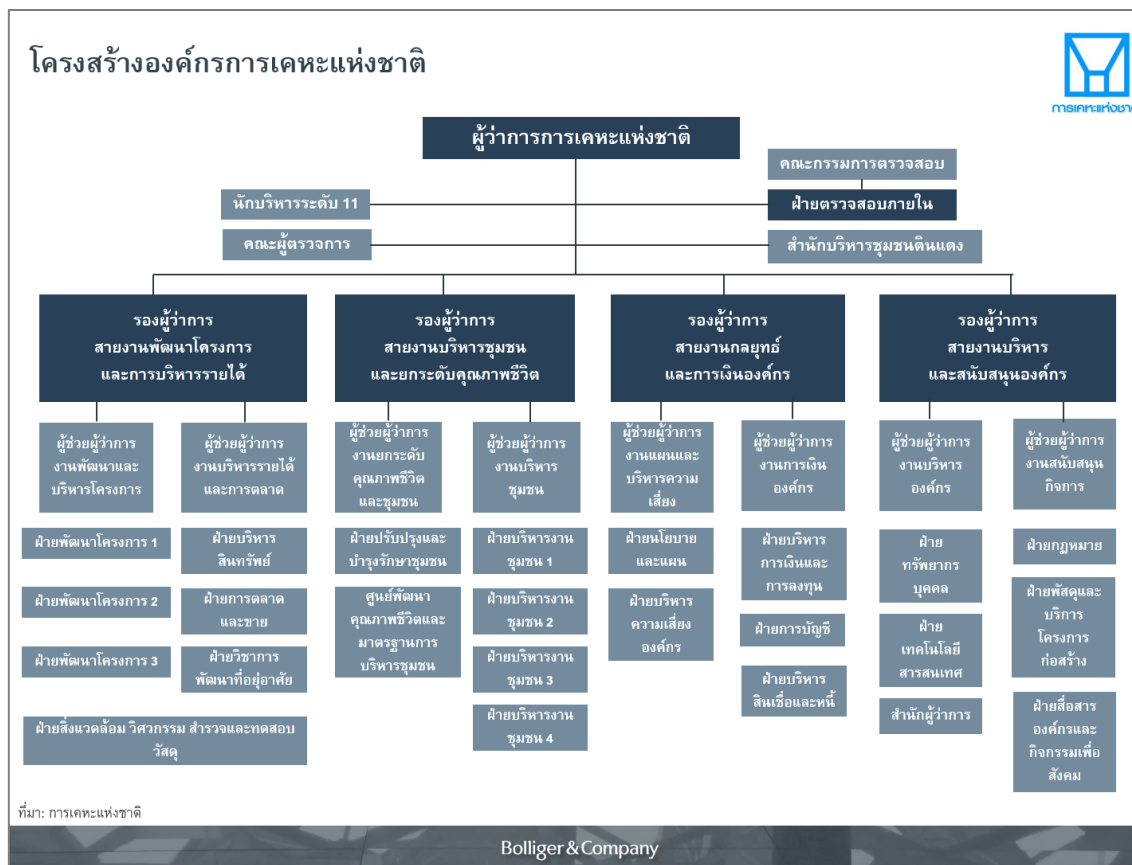
พันธกิจ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ
๓. ยกระดับค่านิยมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรของการเคหะแห่งชาติแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ หน่วยงานด้านกำกับดูแลการดำเนินงาน และหน่วยงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานตามพื้นที่ โดยผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วย ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ รองผู้ว่าการฯ ๔ ท่าน และผู้ช่วยผู้ว่าการ ๘ ท่าน ขณะที่ผู้บริหาร ๒๒ ฝ่าย ๑ สำนัก และ ๑ ศูนย์

ภาพที่ ๒-๕ โครงสร้างองค์กรการเคหะแห่งชาติ



ที่มา: การเคหะแห่งชาติ

๒.๓.๒.๓ การเปรียบเทียบคู่เทียบรัฐวิสาหกิจ

โครงสร้างองค์กรของทั้ง การกีฬาแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และการเคหะแห่งชาติ แบ่งตาม ๒ แนวทาง ได้แก่ แนวทางตามภารกิจหน้าที่ (Issue Base) และตามพื้นที่ (Area Base) ซึ่งทั้ง ๓ หน่วยงานได้มีการวางโครงสร้างองค์กรตามภาระหน้าที่ที่แต่ละฝ่ายได้รับและตามพื้นที่ที่ต้องดำเนินงาน แต่จะเห็นได้ว่าจำนวนฝ่าย/สำนักและกอง ของ กกท. มีจำนวนน้อยกว่า ททท. และ กคช. โดย กกท. มี ๑๓ ฝ่าย/สำนัก และ ๓๖ กองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับ ททท. ที่ ๒๔ ฝ่าย/สำนัก ๔๙ กองหรือเทียบเท่า และ กคช. ที่ ๒๗ ฝ่าย/สำนัก ๑๑๑ กองหรือเทียบเท่า ดังภาพที่ ๒-๖

ภาพที่ ๒-๖ การเปรียบเทียบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของ กกท. ททท. และ กคช.

ผู้เทียบรัฐวิสาหกิจด้านทรัพยากรบุคคล

			
โครงสร้างองค์กร			
ฝ่าย/สำนัก	13 ฝ่าย	24 ฝ่าย	27 ฝ่าย
กองหรือเทียบเท่า	36 กอง	49 กอง	111 กอง
กรอบอัตรา	611 คน	1,119 คน	2,260 คน
พนักงาน	602 คน	994 คน	599 คน
ลูกจ้าง			
- ลูกจ้างหน่วยงาน	-	50-60 คน	5 คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ	-	200 คน	584 คน
- ลูกจ้างโครงการ	708 คน	270 คน	-

Bolliger & Company

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๒.๔ ศักยภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

๒.๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีสำนักงานคณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นองค์กรที่กำกับด้านนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ กกท. ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศสู่ระดับนานาชาติ ต่อยอดสู่ระดับอาชีพ และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับองค์กรกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพให้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อวางระบบการคัดเลือกและพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาให้มีขีดความสามารถและประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ รวมทั้งการจัดสวัสดิการและมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ที่เหมาะสม
๒. พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน เพื่อรองรับการพัฒนานักกีฬา บุคลากรกีฬา และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
๓. สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการกีฬาให้มีมาตรฐานรองรับการพัฒนานักกีฬา ระดับจังหวัด ชาติ และนานาชาติ รวมทั้งยกระดับการบริการทางการกีฬาให้มีมาตรฐาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาและการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา โดยอาศัยศูนย์ฝึกและสนามกีฬาที่ กกท. รับผิดชอบและเครือข่ายองค์กรกีฬาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. เพื่อวางระบบการสร้าง สรรหา และพัฒนานักกีฬา และบุคลากรกีฬาเพื่อความเป็นเลิศที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ระดับจังหวัดระดับประเทศเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและโอกาสประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติและต่อยอดการพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาสู่กีฬาอาชีพ
๒. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรกีฬาในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพให้มีระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานที่ กกท. กำหนด
๓. เพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนาและนำองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาไปใช้ในการพัฒนานักกีฬาทุกระดับ

๔. เพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกกีฬาให้มีมาตรฐานในรูปแบบ (National Training Center : NTC) ในส่วนกลางและขยายสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อให้รองรับการเก็บตัวฝึกซ้อมทั้งระดับชาติและนานาชาติ
๕. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูล องค์ความรู้ และสารสนเทศที่สำคัญในกระบวนการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนา กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กีฬาอาชีพ การออกกำลังกาย และการบริหารจัดการองค์กร
๖. เพื่อพัฒนาศูนย์บริการกีฬาของ กกท. ให้มีมาตรฐานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการสร้าง โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา การส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
๗. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ การประเมินผลของหน่วยงานที่กำกับดูแลกำหนดไว้
๘. เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ รวมทั้งกิจกรรม กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดสู่กีฬาอาชีพ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและบริการทางการกีฬา
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

๑. ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชียและต่อยอดสู่ความสำเร็จของกีฬาอาชีพ
๒. นักกีฬา บุคลากรกีฬา และประชาชนได้รับบริการทางการกีฬาที่มีคุณภาพมาตรฐาน
๓. กกท. สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน อุตสาหกรรมกีฬา

ผลผลิต

ผลผลิตที่ ๑

๑. นักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐาน และมีการพัฒนาการดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ผลผลิตที่ ๒

๑. ศูนย์ฝึกกีฬาของ กกท. มีคุณภาพและมาตรฐาน

ผลผลิตที่ ๓

๑. กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬาและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจมีคุณภาพ และมาตรฐาน

๒.๔.๒ โครงสร้างของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย

โครงสร้างของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน แบ่งเป็น ๑๓ ฝ่าย/สำนัก และ ๓๖ กองหรือเทียบเท่า ดังภาพที่ ๒-๗

ภาพที่ ๒-๗ โครงสร้างองค์กรภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย



๒.๔.๓ ความเชื่อมโยงของพันธกิจกับโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การศึกษาความเชื่อมโยงของพันธกิจกับโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย มาจากการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน และผลผลิตของการกีฬาแห่งประเทศไทย จากแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) รวมทั้งการศึกษาโครงสร้างในระดับกองและหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาถึงกระบวนการ ซึ่งคณะที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลส่วนนี้จากแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง (รายละเอียดในหัวข้อ ๒.๕)

สรุปความเชื่อมโยงของพันธกิจกับโครงสร้างองค์กรของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังภาพที่ ๒-๘

ภาพที่ ๒-๘ ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย
กับโครงสร้างองค์กร

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2560 – 2564 (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2563 - 2565) กับโครงสร้างองค์กรการกีฬาแห่งประเทศไทย					
วิสัยทัศน์	พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศสู่ระดับนานาชาติ ต่อยอดสู่ระดับอาชีพ และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ				
พันธกิจ	1. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับองค์กรกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพให้บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อวางระบบการคัดเลือกและพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาให้มีขีดความสามารถและประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ รวมทั้งการจัดสวัสดิการและมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ที่เหมาะสม	2. พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน เพื่อรองรับการพัฒนา นักกีฬา บุคลากรกีฬา และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา	3. สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการกีฬาให้มีมาตรฐานรองรับการพัฒนา นักกีฬาระดับจังหวัด ชาติ และนานาชาติ รวมทั้งยกระดับการบริหารจัดการกีฬาให้มีมาตรฐาน	4. ส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาและการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา โดยอาศัยศูนย์ฝึกและสนามกีฬา กทม. รับผิดชอบและเครือข่ายองค์กรกีฬาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา	
ยุทธศาสตร์	1. การบริหารจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดสู่กีฬาอาชีพ	2. การส่งเสริมและบริการทางการกีฬา		3. การส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา	
เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	1. ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชียและต่อยอดสู่ความสำเร็จของกีฬาอาชีพ	2. นักกีฬา บุคลากรกีฬา และประชาชนได้รับการบริการทางการกีฬาที่มีคุณภาพมาตรฐาน		3. กทม. สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬา	
ผลผลิต	1. นักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานและมีผลการพัฒนาการดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง 2. นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอย่างเป็นระบบ	2. ศูนย์ฝึกกีฬาของ กทม. มีคุณภาพและมาตรฐาน		3. กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬาและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจมีคุณภาพและมาตรฐาน	
ความเชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none">ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย	<ul style="list-style-type: none">ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาฝ่ายกีฬานานาชาติ	<ul style="list-style-type: none">ฝ่ายกีฬาสถานสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา	<ul style="list-style-type: none">ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	
ฝ่ายสนับสนุนงานองค์กร: ฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักผู้ว่าการ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายการคลัง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา					
Bolliger & Company					

Bolliger & Company

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์กรของ กทม. สนับสนุนพันธกิจขององค์กร ข้อ ๑-๔

- **พันธกิจที่ ๑** เชื่อมโยงกับฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ และฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย โดยสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬามีส่วนในการสนับสนุนในทางอ้อมเพื่อให้พันธกิจลุล่วงไปได้
- **พันธกิจที่ ๒-๓** เชื่อมโยงกับฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายกีฬาสถาน และฝ่ายกีฬาภูมิภาค
- **พันธกิจที่ ๔** เชื่อมโยงกับฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ เพราะการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมการกีฬาและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจมีคุณภาพและมาตรฐาน จะมีกองแข่งขันกีฬาเป็นเลิศดูแลด้านการจัดงานแข่งขันระดับชาติและระดับนานาชาติ

สำหรับฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ กองการพัฒนาลาดและสิทธิประโยชน์เน้นทำหน้าที่ประสานงานและพัฒนาให้เกิดรายได้จากอาคารสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา สิทธิประโยชน์ และทรัพยากรต่างๆ ของ กกท. ส่วนกองบริการอาคารและกิจกรรมกีฬา จะสนับสนุนพันธกิจที่ ๒-๓

ในส่วนของการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาที่นอกเหนือไปจากการจัดกิจกรรมกีฬา เช่น การสนับสนุนสินค้าและบริการ ยังไม่มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับด้านนี้โดยตรง

สำหรับกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ กกท. เก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุน เพื่อใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ซึ่งงานกำกับดูแลกองทุนในปัจจุบัน เป็นหน้าที่ของกองกำกับดูแลกองทุนกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ และงานสนับสนุนต่างๆ ได้กระจายอยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายใน และฝ่ายการคลัง

นอกจากนี้ งานของ กกท. ยังเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ และการตีความในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจุบันผู้ที่ดูแลเรื่องกฎหมายขององค์กร คือ กองนิติการ สำนักผู้ว่าการ และมีส่วนของงานทะเบียนสมาคมอยู่ที่กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ

ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย จะกล่าวถึงในบทที่ ๓ ต่อไป

๒.๕ แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

คณะที่ปรึกษาได้นำเสนอวิธีการกรอกแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลังในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กทท. พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และได้มีการจัดอบรมการกรอกแบบฟอร์มกลุ่มย่อยอีกจำนวน ๙ ครั้ง ที่ห้องประชุมของการกีฬาแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ตัวแทนแต่ละกองของ กทท. กรอกแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง สำหรับให้คณะที่ปรึกษาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง

แบบฟอร์มนี้มีการขอข้อมูลโครงสร้างองค์กรนอกเหนือจากข้อมูลด้านอัตรากำลัง โดยคณะที่ปรึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กลับมาทั้งหมด และนำข้อมูลที่เป็นโครงสร้างองค์กรรายกองและงานไปใช้วิเคราะห์เชิงลึกประกอบการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รายละเอียดของแบบฟอร์มและสรุปผลข้อมูลอยู่ในภาคผนวก ๒ และ ๓ ตามลำดับ

๒.๖ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กทท.

การกีฬาแห่งประเทศไทย และบริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๔ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการจัดประชุมดังกล่าวมีวาระและวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ (๑) นำเสนอดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการวิเคราะห์อัตรากำลัง และ (๒) รับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างของ กทท.

โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

- วิธีการปรับโครงสร้างจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์พันธกิจขององค์กร จึงจะได้โครงสร้างที่เหมาะสมต่อการทำงานและทำให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และมีคำแนะนำให้เพิ่มการอธิบายในส่วนนี้
- ความสำคัญของสำนักงานกฎหมายและทะเบียนกลาง และความจำเป็นของการจัดตั้งสำนักกฎหมายฯ และการมีสำนักงานทะเบียนสมาคมกีฬาทั้งในกรุงเทพและส่วนจังหวัด
- การปรับโครงสร้างอาจไม่ใช่เป็นการปรับโครงสร้างในระดับฝ่ายหรือกองเพียงอย่างเดียว แต่อาจเสนอทางเลือกในการปรับเพิ่มเติมตำแหน่งรองผู้ว่าการ เพื่อกำกับดูแลฝ่ายหรือสำนักงานที่จะมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

รายละเอียดของการประชุมอยู่ใน สรุปผลการจัดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในภาคผนวก ๑

บทที่ ๓

การปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย

จากแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทยในบทที่ ๒ คณะที่ปรึกษาได้
เสนอการปรับปรุงโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังนี้

๓.๑ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในฝ่าย/สำนัก

๓.๑.๑ สำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา

ปัจจุบันโครงสร้างของสำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา แบ่งเป็น ๒ กอง คือ
(๑) กองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๑.๑) งานตรวจสอบสารต้องห้าม
และ (๑.๒) งานนิติการสารต้องห้ามทางการกีฬา และ (๒) กองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา ที่
แบ่งเป็น (๒.๑) งานเลขานุการสารต้องห้ามทางการกีฬา และ (๒.๒) งานวิชาการสารต้องห้ามทางการ
กีฬา

โครงสร้างที่เสนอ ยังคงแบ่งเป็น ๒ กองเช่นเดิม แต่มีการสลับงานระหว่างกอง ดังนี้

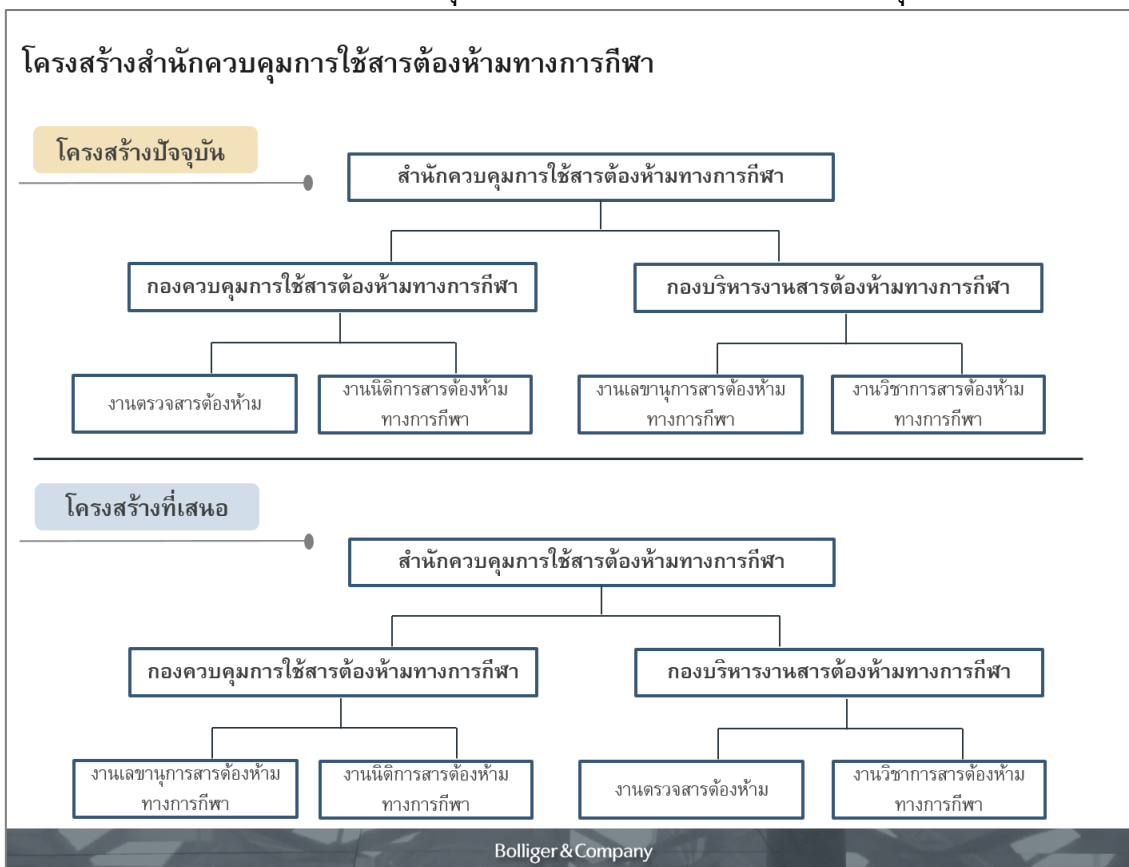
(๑) กองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๑.๑) งานเลขานุการสารต้องห้ามทางการกีฬา
- (๑.๒) งานนิติการสารต้องห้ามทางการกีฬา

(๒) กองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๒.๑) งานตรวจสอบสารต้องห้าม
- (๒.๒) งานวิชาการสารต้องห้ามทางการกีฬา

ภาพที่ ๓-๙ โครงสร้างสำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

ปัจจุบันงานตรวจสอบสารต้องห้ามและงานนิติการสารต้องห้ามทางการกีฬา อยู่ภายใต้กองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬาเหมือนกัน ซึ่งโครงสร้างนี้เป็นการจัดโครงสร้างที่ขัดกับหลักปฏิบัติสากล เพราะกองฯ ทำหน้าที่ทั้งตรวจสอบและพิจารณาโทษ จึงควรรย้ายงานตรวจสอบสารต้องห้ามไปอยู่ในกองเดียวกับงานวิชาการสารต้องห้ามทางการกีฬา ที่อยู่ภายใต้กองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา เพราะงานตรวจสอบสารต้องห้ามต้องใช้งานทางวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนโครงสร้างนี้ จะช่วยทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงานตามหลักสากล และทำให้การดำเนินงานของสำนักฯ เป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น

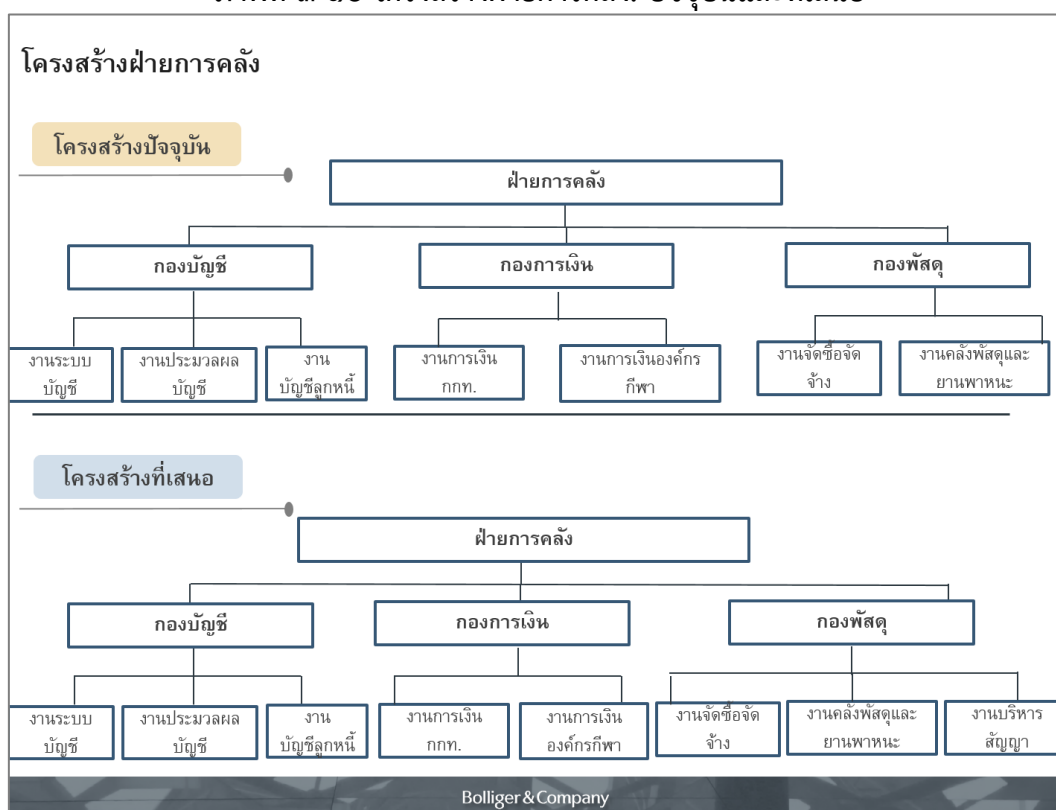
๓.๑.๒ ฝ่ายการคลัง

ปัจจุบันโครงสร้างของฝ่ายการคลัง แบ่งเป็น ๓ กอง คือ (๑) กองบัญชี ที่แบ่งเป็น ๓ งาน ได้แก่ (๑.๑) งานระบบบัญชี (๑.๒) งานประมวลผลบัญชี และ (๑.๓) งานบัญชีลูกหนี้ และ (๒) กองการเงิน ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๒.๑) งานการเงิน กกท. และ (๒.๒) งานการเงินองค์กรกีฬา และ (๓) กองพัสดุ ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๓.๑) งานจัดซื้อจัดจ้าง และ (๓.๒) งานคลังพัสดุและยานพาหนะ

โครงสร้างที่เสนอเป็นสำหรับกองพัสดุ โดยขอเพิ่มงาน ๑ งาน คือ งานบริหารสัญญา เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารสัญญาภายหลังการจัดซื้อจัดจ้างจนได้รับผู้จ้างเรียบร้อยแล้ว

- (๑) กองพัสดุ ซึ่งแบ่งเป็น
- (๑.๑) งานจัดซื้อจัดจ้าง
 - (๑.๒) งานคลังพัสดุและยานพาหนะ
 - (๑.๓) งานบริหารสัญญา

ภาพที่ ๓-๑๐ โครงสร้างฝ่ายการคลัง: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

ปัจจุบันงานจัดซื้อจัดจ้างรับผิดชอบงานในส่วนจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา ว่าจ้างและตรวจรับพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ทั้งหมดขององค์กร

การเพิ่มงานบริหารสัญญาซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารสัญญา โดยรับส่งมอบงานจากงานจัดซื้อจัดจ้างในกรณีที่ได้จัดหาผู้ชนะการเสนอราคา เพื่อดำเนินการจัดทำสัญญา รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลบริหารสัญญาและหลักค้ำประกัน เร่งรัดติดตามผู้ขายหรือผู้รับจ้าง ส่งมอบพัสดุหรืองานจ้าง คำนวณค่าปรับและเรียกค่าปรับ เป็นต้น จะทำให้การบริหารและการกำกับดูแลสัญญาจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วขึ้น

๓.๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน

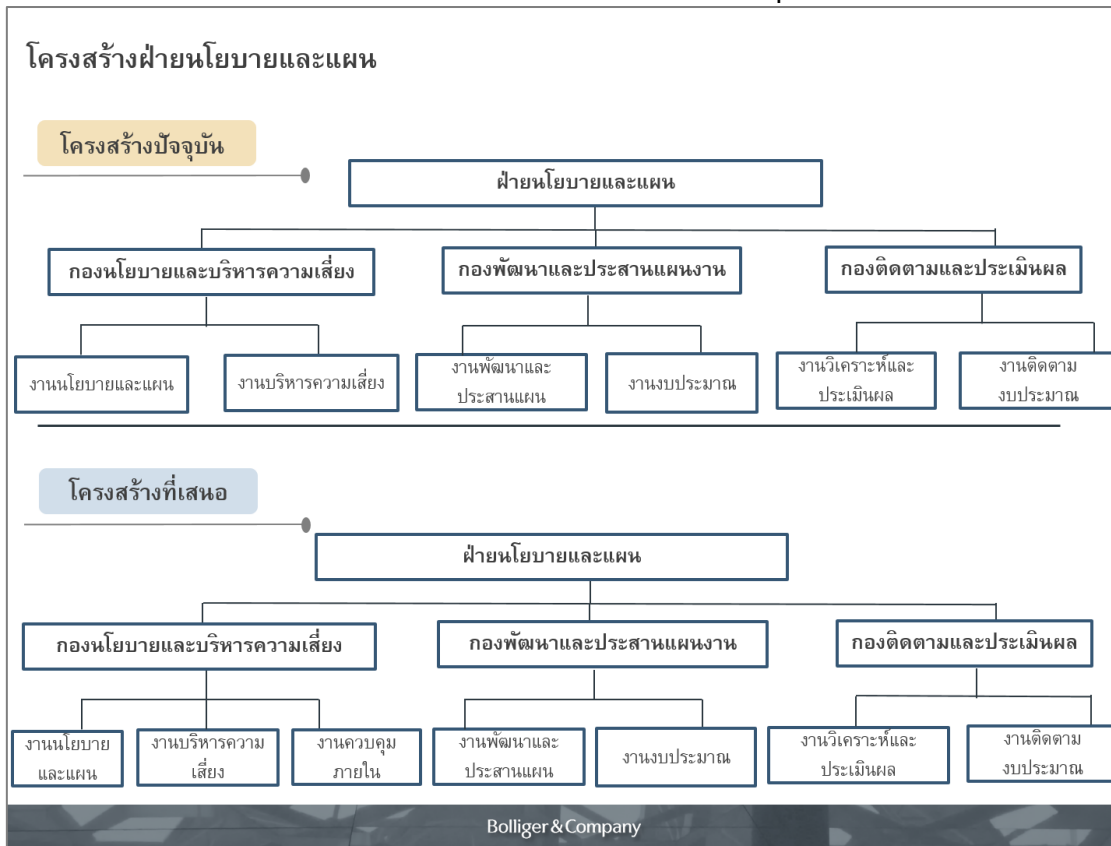
ปัจจุบันโครงสร้างของฝ่ายนโยบายและแผน แบ่งเป็น ๓ กอง คือ (๑) กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๑.๑) งานนโยบายและแผน และ (๑.๒) งานบริหารความเสี่ยง และ (๒) กองพัฒนาและประสานแผน ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๒.๑) งานพัฒนาและประสานแผน และ (๒.๒) งานงบประมาณ และ (๓) กองติดตามและประเมินผล ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๓.๑) งานวิเคราะห์และประเมินผล และ (๓.๒) งานติดตามงบประมาณ

โครงสร้างที่เสนอเป็นสำหรับกองนโยบายและบริหารความเสี่ยง โดยขอเพิ่มงาน ๑ งาน คือ งานควบคุมภายใน

(๑) กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง ซึ่งแบ่งเป็น

- (๑.๑) งานนโยบายและแผน
- (๑.๒) งานบริหารความเสี่ยง
- (๑.๓) งานควบคุมภายใน

ภาพที่ ๓-๑๑ โครงสร้างฝ่ายนโยบายและแผน: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

รัฐวิสาหกิจชั้นนำส่วนใหญ่มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป และมีการแบ่งส่วนการรับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่ชัดเจน โดยปัจจุบัน งานบริหารความเสี่ยงของ กกท. มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงานตามข้างต้น ดังนั้น การปรับโครงสร้างโดยการเพิ่มงานควบคุมภายในเพื่อดูแล รับผิดชอบติดตามการดำเนินงานของ กกท. ให้ทั่วถึง จะสร้างความมั่นใจต่อผู้บริหารต่อความสำเร็จกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ว่าประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง

๓.๒ การย้ายฝ่ายให้มาอยู่ภายใต้รองผู้ว่าการเดียวกัน

การย้ายฝ่ายที่มีภารกิจใกล้เคียงกันมาอยู่ภายใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกัน จะทำให้การดำเนินงานราบรื่นและต่อเนื่องยิ่งขึ้น

โครงสร้างที่เสนอ เป็นดังนี้

- (๑) ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย: ย้ายมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกับฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ
- (๒) ฝ่ายกีฬาภูมิภาค: ย้ายมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกับฝ่ายกีฬาสถาน

โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๓-๒

ตารางที่ ๓-๒ การย้ายฝ่ายให้มาอยู่ภายใต้รองผู้ว่าการเดียวกัน

ฝ่าย	ผู้ว่าการ/รองผู้ว่าการปัจจุบัน	รองผู้ว่าการที่เสนอ
ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย	รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการ	รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ
ฝ่ายกีฬาภูมิภาค	ผู้ว่าการ	รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

- (๑) ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย: ย้ายมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกับฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ

ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวยและฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศมีหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกัน และทับซ้อนกันในการดำเนินงาน เช่น หากสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลต้องการให้สนับสนุนนักกีฬาเพื่อการแข่งขันให้ชนะ จะเป็นหน้าที่ของฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ขณะที่การส่งเสริมนักกีฬาคณะเดียวกันให้เป็นนักกีฬาอาชีพจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย ทำให้ทั้ง ๒ ฝ่าย จำเป็นต้องจ่ายงบประมาณสนับสนุนแก่นักกีฬาคณะเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้น การย้ายทั้งสองฝ่ายมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองผู้ว่าการเดียวกันจะส่งผลให้การประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดการทำงานซ้ำซ้อนระหว่างกัน

(๒) ฝ่ายกีฬาภูมิภาค: ย้ายมาอยู่ใต้รองผู้ว่าท่านเดียวกับฝ่ายกีฬาสถาน

การย้ายฝ่ายกีฬาภูมิภาคมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการจะทำให้การทำงานของฝ่ายฯ ประสานกับหน่วยงานอื่นได้มากขึ้น และการให้ฝ่ายกีฬาภูมิภาคอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา จะทำให้ภารกิจของฝ่ายส่งเสริมกีฬามีทั้งกำกับดูแลทั้งฝ่ายกีฬาภูมิภาคและฝ่ายกีฬาสถาน ซึ่งงานของทั้งสองฝ่ายสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น การสร้างสนามกีฬาในส่วนภูมิภาค งานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ เป็นต้น

๓.๓ การเพิ่มฝ่าย/สำนักใหม่

๓.๓.๑ สำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง

ปัจจุบันกองนิติการอยู่ภายใต้สำนักผู้ว่าการ และแบ่งเป็น ๒ งาน คือ ๑) งานนิติการ และ ๒) งานกฎหมาย ส่วนงานทะเบียนสมาคมกีฬา อยู่ภายใต้กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ในฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ

สำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง จะอยู่ภายใต้ผู้ว่าการฯ โดยโครงสร้างที่เสนอ แบ่งเป็น ๓ กอง คือ

(๑) กองคดี มี ๒ งาน คือ

(๑.๑) งานคดีปกครอง

(๑.๒) งานคดีแพ่งและคดีอาญา

(๒) กองกฎหมาย มี ๒ งาน คือ

(๒.๑) งานพัฒนากฎหมาย

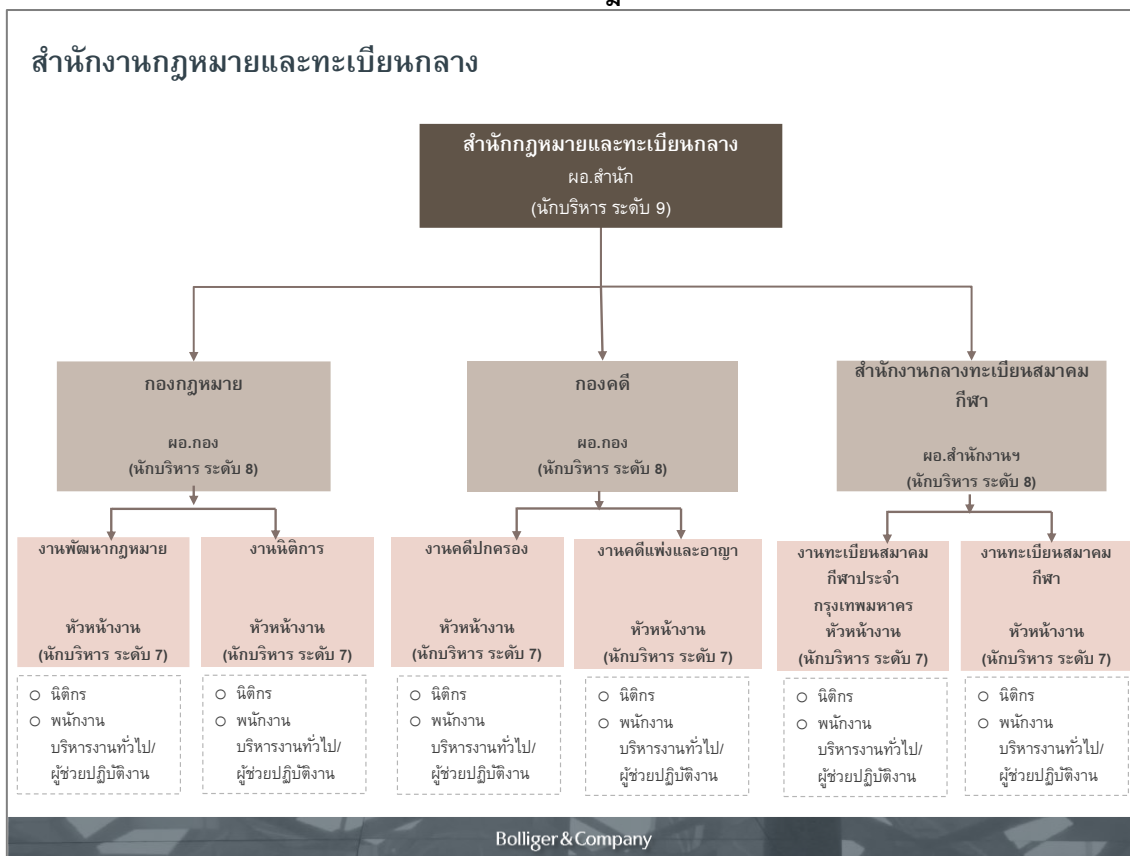
(๒.๒) งานนิติการ

(๓) สำนักงานกลางทะเบียนสมาคมกีฬา มี ๒ งาน คือ

(๓.๑) งานทะเบียนสมาคมกีฬา

(๓.๒) งานทะเบียนสมาคมกีฬาประจำกรุงเทพมหานคร

ภาพที่ ๓-๑๒ โครงสร้างสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

กกท. ควรแยกฝ่ายนิติการออกไปเป็นสำนักกฎหมาย เนื่องจากแต่ละกอง/ฝ่ายต่างมีงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เช่น การทำสัญญาต่างๆ การมีสำนักกฎหมายที่ทำหน้าที่ดูแลกฎหมายของทั้ง กกท. ที่กอง/ฝ่ายต่างๆสามารถปรึกษางานทางกฎหมายได้ จะช่วยให้งานด้านกฎหมายของกอง/ฝ่ายต่างๆ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ เนื่องจากงานของกกท.เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่การตีความในข้อกฎหมายบางอย่างยังคงไม่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการรวบรวมผู้มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายจากฝ่ายต่างๆ ของ กกท. ในการปรับปรุงข้อกฎหมายต่างๆ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ตามกฎหมายหรือพ.ร.บ.

ในส่วนของงานทะเบียน ปัจจุบันฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศมีหน้าที่ดูแลงานทะเบียนสมาคมกีฬาในด้านกฎหมาย เช่น การควบคุมสมาคมทางกฎหมาย การแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาคม การควบคุมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘

ซึ่ง กกท. เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลสมาคมทั้งหมดตาม พ.ร.บ. โดยมีมติกรช่วยดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งงานการจัดการสมาคมต่างๆ ดังกล่าวสมควรจัดตั้ง ให้เป็นสำนักทะเบียน

ผลกระทบกับโครงสร้างของฝ่าย/สำนัก/กองอื่น

๑. **สำนักผู้ว่าการ** จะไม่มีกองนิติการ และจึงเหลือกอง ๓ กอง ได้แก่ (๑.๑) กองกลาง (๑.๒) กองประชาสัมพันธ์ และ (๑.๓) กองประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
๒. **กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ** จะไม่มีงานทะเบียนสมาคมกีฬา และจะเหลืองาน ๒ งาน ได้แก่ (๒.๑) งานพัฒนาและสถิติการแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ และ (๒.๒) งานกำกับดูแลและติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ

๓.๓.๒ สำนักงานกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

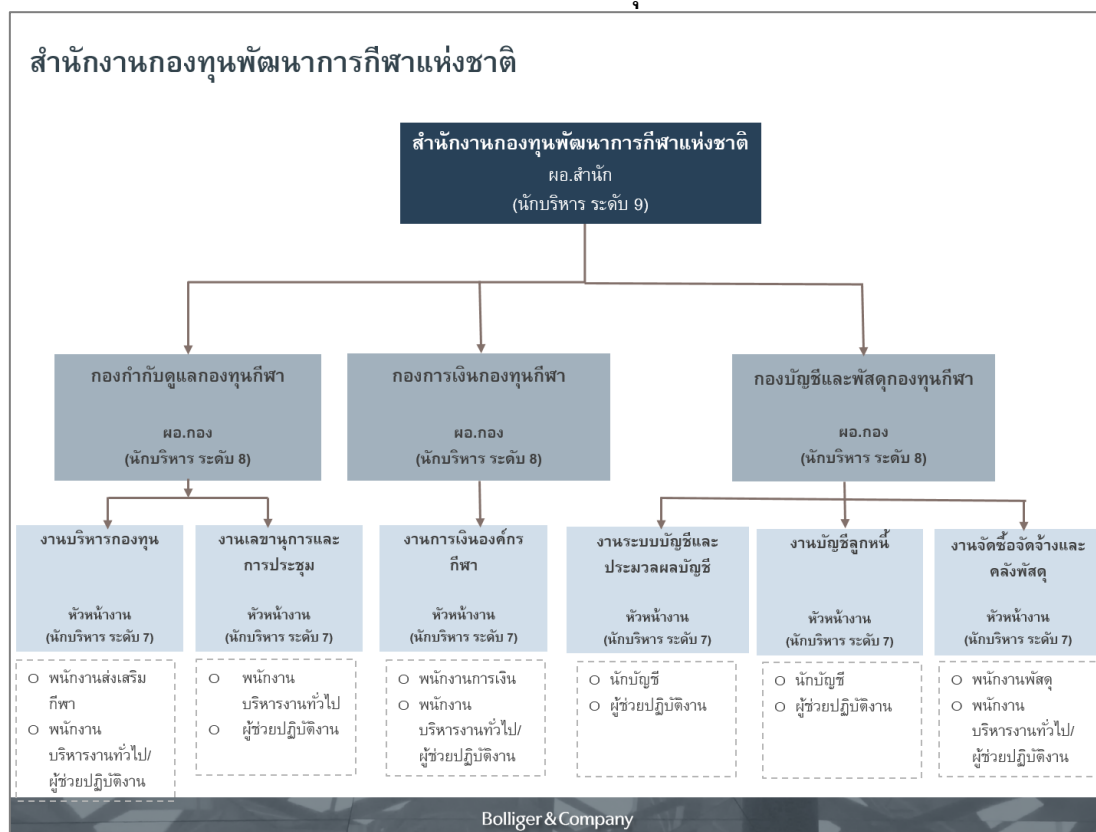
ปัจจุบันงานที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนากีฬากระจายอยู่ตามฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการคลัง ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ และฝ่ายตรวจสอบภายใน

สำนักงานกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติจะอยู่ภายใต้ผู้ว่าการฯ โดยโครงสร้างที่เสนอแบ่งเป็น ๓ กอง คือ

- (๑) **กองกำกับดูแลกองทุนกีฬา** มี ๒ งาน คือ
 - (๑.๑) งานบริหารกองทุน
 - (๑.๒) งานเลขานุการและการประชุม
- (๒) **กองการเงินกองทุนกีฬา** มี ๑ งาน คือ
 - (๒.๑) งานการเงินองค์กรกีฬา

- (๓) กองบัญชีและพัสดุกองทุนกีฬา มี ๓ งาน คือ
- (๓.๑) งานระบบบัญชีและประมวลผลบัญชี
 - (๓.๒) งานบัญชีลูกหนี้
 - (๓.๓) งานจัดซื้อจัดจ้างและคลังพัสดุ

ภาพที่ ๓-๑๓ โครงสร้างสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

การเพิ่มกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติจากการออกพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย ทำให้ กกท. มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาการกีฬาในปัจจุบันกระจายอยู่ตามฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการคลัง ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ และฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำให้ฝ่ายดังกล่าวมีงานเพิ่มขึ้นมาจากการประจำตามภารกิจเดิม การแยกงานกองทุนออกเป็นสำนัก และทำการแบ่งกอง/งานที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุน เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของฝ่ายการคลัง ออกเป็น ๒ ส่วน คือ ฝ่ายคลังของ กกท. (เดิม) และฝ่ายคลังของกองทุนฯ จะทำให้การทำงานบริหารกองทุนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบริหารกองทุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส (ThaiPBS) ที่ได้รับงบประมาณจากสรรพสามิตเช่นเดียวกันนั้น การดำเนินการของ สสส. มีลักษณะที่แตกต่างจาก กกท. เนื่องจากมีสถานะเป็นกองทุนตั้งแต่ต้น โสดย สสส. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกองทุน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ และมีคณะกรรมการบริหารแผน ๘ คณะ โดยโครงสร้างภายในบริหารงานโดยผู้จัดการกองทุน และแบ่งออกเป็น ๑๖ สำนัก/ศูนย์ และ ๗ ฝ่าย ส่วนการดำเนินงานของ ThaiPBS จะมีลักษณะคล้ายกับ กกท. เนื่องจากเป็นองค์กรที่กำกับดูแลกองทุนฯ และมีพนักงานของหน่วยงานเป็นผู้ดูแลกองทุนฯ

อย่างไรก็ตาม สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นสำนักภายใน กกท. อาจจะทำให้การปรับโครงสร้างและขออัตรากำลังเพิ่มสำหรับสำนักฯ เป็นไปลำบาก เพราะยังขึ้นอยู่กับ กกท. จากการศึกษาพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทยและการสอบถามหัวหน้างานนิติการ กองนิติการ สำนักผู้ว่าการ พบว่า การที่จะตั้งสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นบริษัทลูกของ กกท. นั้น กกท.ได้ขอให้กฤษฎีกาและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณาข้อกฎหมายแล้ว และพบว่า ตามพระราชบัญญัติฯ ในปัจจุบันทางกกท. ยังไม่สามารถจัดตั้งบริษัทลูกได้ ส่วนเรื่องระเบียบของกองทุนฯ ระบุให้ผู้จัดการกองทุนสามารถมาได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ผลกระทบกับโครงสร้างของฝ่าย/สำนัก/กองอื่น

๑. ฝ่ายการคลัง กองการเงินจะไม่มีงานการเงินองค์กรกีฬา และจะเหลืองาน ๑ งาน ได้แก่ งานการเงิน กกท. นอกจากนี้ งานที่เกี่ยวกับกองทุนต่างๆ ของกองบัญชีและกองพัสดุจะย้ายไปที่สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
๒. ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ กองกำกับดูแลกองทุนกีฬาจะย้ายไปที่สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

๓.๓.๓ สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย

สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนากีฬามวยซึ่งเป็นกีฬาประจำชาติของไทย ยกย่องมาตรฐานกีฬามวยไทยมรดกของชาติให้เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ กทม. จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย โดยสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวยมีโครงสร้างดังต่อไปนี้

(๑) กองส่งเสริมมาตรฐานกีฬามวย มี ๒ งาน คือ

(๑.๑) งานมาตรฐานและวิชากีฬามวย

(๑.๒) งานส่งเสริมและพัฒนากีฬามวย

(๒) สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย มี ๒ งาน คือ

(๒.๑) งานแข่งขันและกำกับควบคุมกีฬามวย

(๒.๒) งานบริหารเบาะสวัสดิการกีฬามวย

ภาพที่ ๓-๑๔ โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย การกีฬาแห่งประเทศไทย



เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

จากผลการประชุมในโครงการจัดตั้งสถาบันมวยไทยแห่งชาติ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) มีมติให้ยกระดับสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวยขึ้นเป็นฝ่าย และให้คงชื่อสำนักคณะกรรมการกีฬามวยไว้ สอดคล้องกับมาตรา ๑๘ พระราชบัญญัติกีฬามวย พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อขยายขอบเขตงานให้กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ในการส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่กีฬามวย เพื่อยกระดับมาตรฐานกีฬามวยไทยมรดกของชาติให้เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ มีความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก ทั้งในมุมมองศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวและเพื่อการแข่งขันต่อสู้ระดับนานาชาติและการแข่งขันกีฬาโอลิมปิก

๓.๓.๔ สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา

สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาจะเป็นหน่วยงานที่กำหนด มาตรฐานวิทยาศาสตร์การกีฬาของไทยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นการสร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมทั้งประเทศ นอกจากนี้ จะเป็นหน่วยงานกลางที่จะผลักดันและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาผ่านการสนับสนุนเงินทุนเพื่อการวิจัย และเป็นสถานที่ที่ดูแลนักกีฬาทีมชาติไทยโดยตรงในอนาคต

สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย^๓ จะอยู่ภายใต้ภายใต้ผู้ว่าการฯ โดยโครงสร้างที่เสนอ แบ่งเป็น ๔ กอง ดังนี้

(1) กองวิทยาศาสตร์การกีฬา มี ๓ งาน คือ

- (๑.๑) งานพัฒนาศักยภาพนักกีฬา
- (๑.๒) งานทดสอบสมรรถภาพกีฬา
- (๑.๓) งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค ๕ ภาค

(2) กองกีฬาเวชศาสตร์ มี ๓ งาน คือ

- (๒.๑) งานตรวจรักษาและเวชระเบียน
- (๒.๒) งานกายภาพบำบัด
- (๒.๓) งานศูนย์บริการทางการแพทย์กีฬา

(3) กองวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬา มี ๒ งาน คือ

- (๓.๑) งานวิจัยและพัฒนาวิชาการวิทยาศาสตร์การกีฬา
- (๓.๒) งานเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์การกีฬา

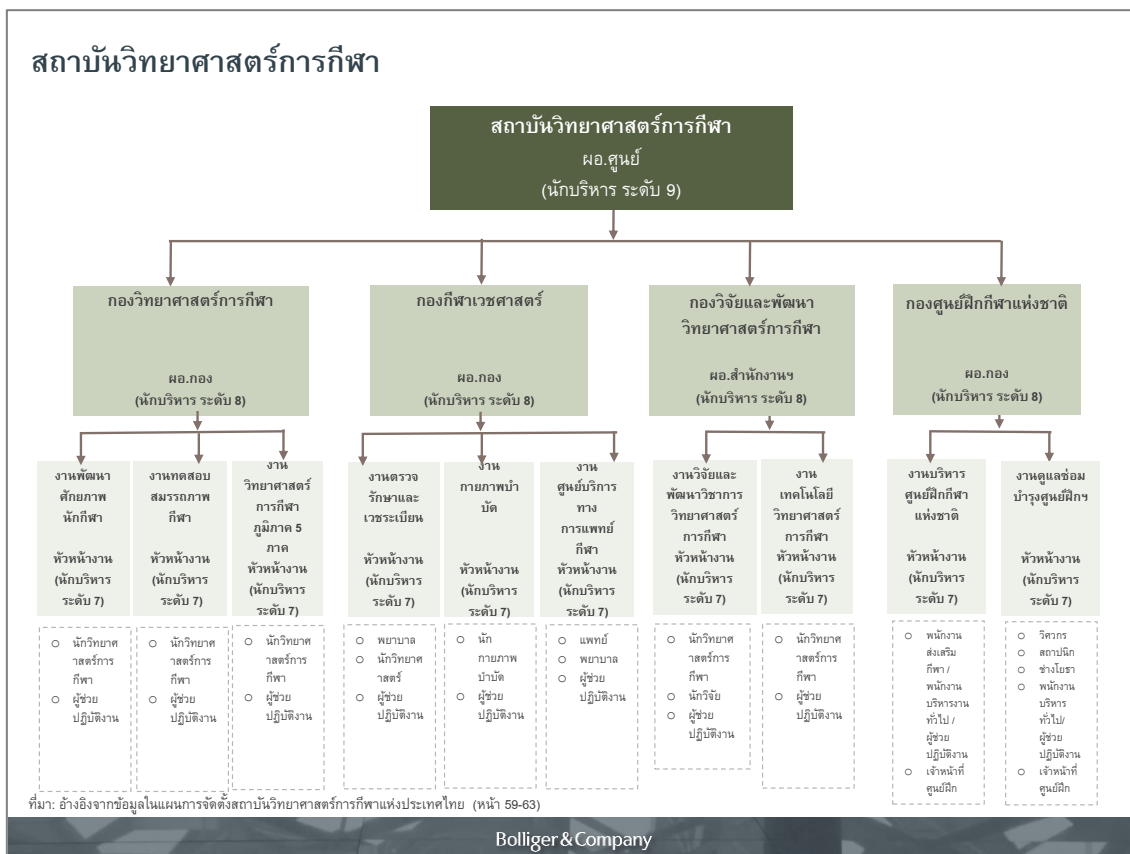
(4) กองศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ มี ๒ งาน คือ

³ อ้างอิงจากข้อมูลบางส่วนในแผนการจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (หน้า 59-63)

(๔.๑) งานบริหารศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ ทำหน้าที่บริหารจัดการศูนย์ฝึก (รวม สนาม/สิ่งอำนวยความสะดวก หอพัก/สิ่งแวดล้อม และศูนย์อาหาร/โภชนาการ)

(๔.๒) งานดูแลซ่อมบำรุงศูนย์ฝึกฯ

ภาพที่ ๓-๑๕ โครงสร้างสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

วิทยาการศึกษามีความสำคัญ แต่ที่ผ่านมาแต่ละหน่วยงานจะพัฒนาของตนเอง และขาดศูนย์กลางในการกำหนดทิศทางและมาตรฐานด้านวิทยาการศึกษาระดับชาติ และทำให้วิทยาการศึกษายังไม่สามารถกระจายอย่างทั่วถึงทุกระดับและเชื่อมโยงกันทั่วประเทศได้ การจัดตั้งสถาบันวิทยาการศึกษาจะทำให้มีผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านวิทยาการศึกษาของประเทศ

สถาบันวิทยาการศึกษา เป็นโครงการขนาดใหญ่ โดยได้เริ่มมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอาคารไปบ้างแล้ว ในอนาคตจะมีการนำอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูล เพื่อนำมาจัดเก็บข้อมูลของนักกีฬาและนำไปใช้พัฒนานักกีฬาต่อไป การเตรียมวางแผนโครงสร้างของสถาบันวิทยาการศึกษาไว้ล่วงหน้าจึงมีความสำคัญยิ่ง

ผลกระทบกับโครงสร้างของฝ่าย/สำนัก/กองอื่น

๑. กองวิทยาการศึกษามี และกองกีฬาเวชศาสตร์ ของฝ่ายวิทยาการศึกษา จะย้ายไปใต้สถาบันวิทยาการศึกษา โดยฝ่ายวิทยาการศึกษาก็จะปรับไปเป็นสถาบันวิทยาการศึกษา ประกอบด้วยกอง ๔ กอง ตามโครงสร้างที่กล่าวมา

๓.๔ การเพิ่มกองใหม่

๓.๔.๑ ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น ๑ กอง คือ กองตรวจสอบบัญชี ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๑) งานตรวจสอบบัญชี และ (๒) งานตรวจสอบการบริหาร

โครงสร้างที่เสนอ แบ่งเป็น ๒ กอง คือ

๑) กองตรวจสอบการดำเนินงาน กท. ซึ่งแบ่งเป็น

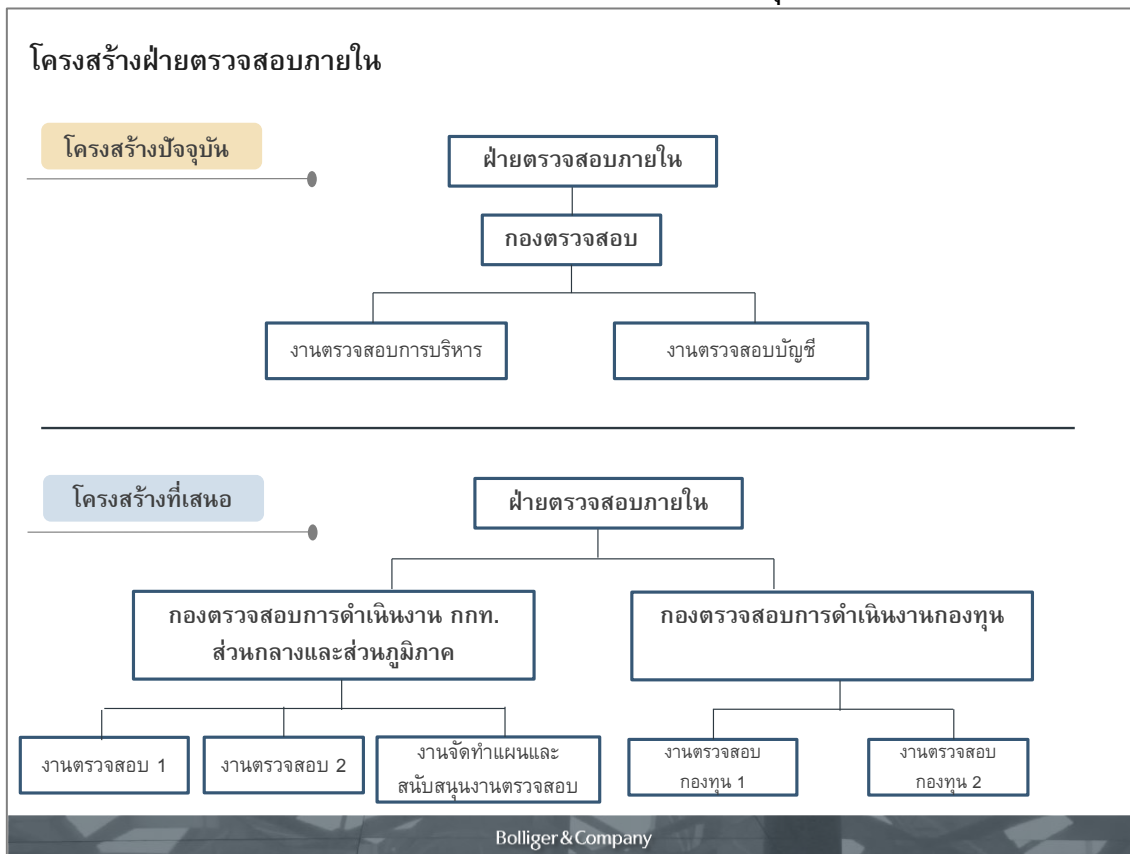
- (๑.๑) งานตรวจสอบ ๑
- (๑.๒) งานตรวจสอบ ๒
- (๑.๓) งานจัดทำแผนและสนับสนุนงานตรวจสอบ

(๒) กองตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน ซึ่งแบ่งเป็น

- (๒.๑) งานตรวจสอบกองทุน ๑

(๒.๒) งานตรวจสอบกองทุน ๒

ภาพที่ ๓-๑๖ โครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ กกท. เก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุน เพื่อใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยระเบียบคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ผู้ตรวจสอบภายในของ กกท. เป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานการเงินและการบัญชีของกองทุน ดังนั้น การแยกงานฝ่ายตรวจสอบภายในออกเป็นงานการดำเนินงาน กกท. และงานกองทุน จะทำให้การดำเนินงานของฝ่ายฯ สามารถตอบสนองภารกิจขององค์กรที่มีเพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ เดิมฝ่ายฯ ทำการตรวจสอบเฉพาะระดับภาค แต่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ได้กำหนดให้มีการตรวจสอบทุกจังหวัด เนื่องจากพบว่ามีเงินที่กองทุนจ่ายผ่าน กกท. ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ และหน่วยงานในระดับจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยเบิกจ่ายย่อยไม่มีผู้ที่สามารถทำบัญชีได้ ทำให้งานตรวจสอบกองทุนมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นมาก ยิ่งไปกว่านั้น ฝ่ายฯ

ต้องทำการตรวจสอบลงไปถึงสมาคม ชมรม และสโมสร ได้แก่ การตรวจสอบ กกท.จังหวัด (๗๖ หน่วย) สมาคมจังหวัด (๗๖ หน่วย) และสมาคมแห่งประเทศไทย (๘๐ กว่าหน่วย) ซึ่งในการดำเนินงานฝ่ายๆ จะสุมตรวจสอบในระดับต่างๆ

ดังนั้น การแยกกองตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนออกมา นอกจากจะช่วยให้มีการแบ่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบงานตรวจสอบระหว่างกองที่ชัดเจนขึ้นแล้ว ยังช่วยในเรื่องของการเพิ่มอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากนี้ การเพิ่มงานจัดทำแผนและสนับสนุนงานตรวจสอบจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบ เนื่องจากจะสามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านของบุคลากรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน จึงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

๓.๔.๒ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการกีฬา

ปัจจุบันโครงสร้างของฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา แบ่งเป็น ๒ กอง คือ (๑) กองสารสนเทศ ที่แบ่งเป็น ๒ งาน ได้แก่ (๑.๑) งานปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และ (๑.๒) งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (๒) กองวิชาการกีฬา ที่แบ่งเป็น (๒.๑) งานพัฒนาองค์ความรู้ และ (๒.๒) งานจัดการความรู้และพิพิธภัณฑ์

โครงสร้างที่เสนอ ปรับชื่อฝ่ายเป็น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการกีฬา และย้ายมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การสนับสนุนงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มกอง ๑ กอง คือ กองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ทำให้จำนวนกองเพิ่มจาก ๒ กอง เป็น ๓ กอง ดังนี้

(๑) กองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งแบ่งเป็น

- (๑.๑) งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๑.๒) งานปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ

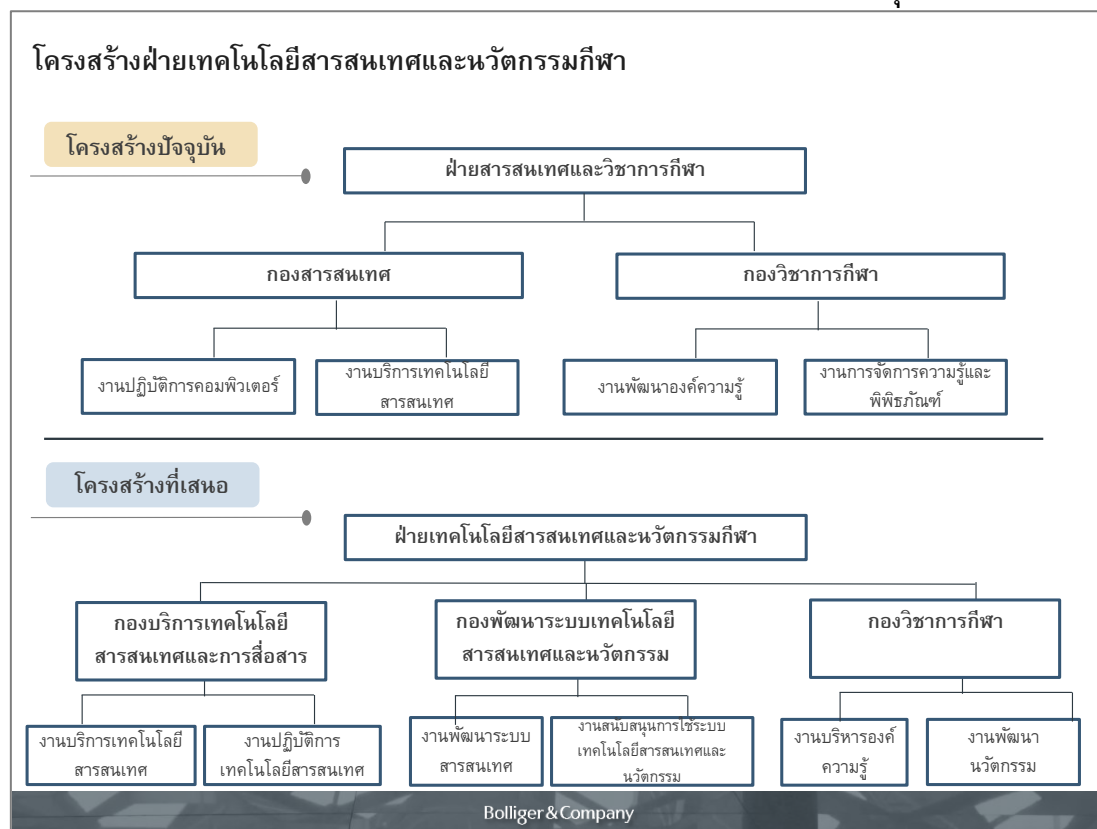
(๒) กองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ซึ่งแบ่งเป็น

- (๒.๑) งานพัฒนาระบบสารสนเทศ
- (๒.๒) งานสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

(๓) กองวิชาการกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๓.๑) งานพัฒนาองค์ความรู้
- (๓.๒) งานพัฒนานวัตกรรม

ภาพที่ ๓-๑๗ โครงสร้างฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

นโยบายภาครัฐที่ต้องการพัฒนาหน่วยงานของรัฐด้านการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีความสำคัญมากขึ้นทั้งจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและโมเดลประเทศไทยแลนด์ ๔.๐

เมื่อพิจารณาคู่เทียบของ กกท. ต่างล้วนให้ความสำคัญกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น (๑) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีรองผู้ว่าการด้านดิจิทัล วิจัยและพัฒนา ดูแลฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายวิจัยและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว โดยมีกรอบอัตรากำลังที่ ๗๐ อัตรา (ร้อยละ ๖.๓ ของกรอบอัตรากำลังรวม) และมีจำนวนพนักงาน ๕๘ คน (ร้อยละ ๕.๘ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และร้อยละ ๓.๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด) และ (๒) การเคหะแห่งชาติ มีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้ผู้ช่วยผู้ว่าการงานบริหารองค์กร และรายงานต่อรองผู้ว่าการสานงานบริหารและสนับสนุนองค์กร โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนพนักงาน ๕๙ คน (ร้อยละ ๓.๖ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และร้อยละ ๒.๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด) ในขณะที่ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการของกกท. มีพนักงาน ๑๖ คน (ร้อยละ ๒.๗ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และร้อยละ ๑.๒ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด)

สำหรับตัวอย่างรูปแบบโครงสร้างของฝ่ายนั้น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของการเคหะแห่งชาติแบ่ง เป็น ๔ กอง ได้แก่ (๑) กองวางแผนและมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่วางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารให้สามารถตอบสนองความต้องการและนโยบายขององค์กร (๒) กองพัฒนาระบบสารสนเทศ มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบระบบงานและเขียนชุดคำสั่งตามที่ใช้ต้องการ (๓) กองปฏิบัติการเทคโนโลยีและเครือข่ายสื่อสาร มีหน้าที่ปฏิบัติและบริหารจัดการระบบเครือข่ายสื่อสาร ระบบโทรศัพท์หลัก ระบบเครือข่าย Internet และ Intranet รวมถึงระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและระบบฐานข้อมูล และความปลอดภัยด้านเทคโนโลยี รวมทั้งวิเคราะห์แก้ไขปัญหาการชำรุดของเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรศัพท์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบเครือข่าย (๔) กองสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมใหม่ๆ การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาคู่เทียบแล้ว การเพิ่มกองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ กกท.จึงมีความเหมาะสม ทั้งนี้ ปัจจุบันแต่ละฝ่ายใช้งบประมาณจัดจ้างงานด้านสารสนเทศของตนเอง ซึ่งหากไม่มีคำร้องมาที่ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการก็หา บุคลากรของฝ่ายฯ จะไม่สามารถออกไปทำงานเองได้ ยิ่งไปกว่านี้ แต่ละฝ่ายมีการจัดทำแผนด้านสารสนเทศของตนเอง ทำให้แผนของแต่ละฝ่ายไม่สอดคล้องกับแผนหลักขององค์กร ดังนั้น การมีกองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมขึ้นมาจะช่วยทำให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำงานเชิงรุก ให้คำแนะนำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในเชิงลึก และเน้นการพัฒนางานที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อองค์กรได้มากขึ้น เช่น การพัฒนา Big Data ขององค์กร รวมถึงการให้ความเห็นในการจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือข้อกำหนดการว่าจ้าง (Term of Reference: TOR) ของฝ่ายต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

๓.๔.๓ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

การเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ มีการปรับปรุงการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจตอบสนองกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินภารกิจ/ธุรกิจ การแข่งขัน ความต้องการของผู้ใช้บริการ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ กกท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร จึงควรมีการจัดสรรหน้าที่ที่ชัดเจนระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแต่เดิม โครงสร้างฝ่ายทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๒ กอง ได้แก่ กองทรัพยากรบุคคล กกท. ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่ ๑) งานบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๓) งาน

สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ และกองทุนพัฒนาบุคลากรกีฬา ประกอบด้วย ๒ งาน ได้แก่ ๑) งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภายในประเทศ และ ๒) งานพัฒนาบุคลากรกีฬาระดับนานาชาติ

โครงสร้างใหม่ที่ขอเสนอให้มีการจัดสรรหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรออกจากกัน โดยแยกกองทรัพยากรบุคคล กทท. เดิม เป็น ๒ กอง ได้แก่ กองบริหารงานทรัพยากรบุคคล กทท. และ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท. ทำให้จำนวนกองเพิ่มจาก ๒ กอง เป็น ๓ กอง ดังนี้

(๑) กองบริหารงานทรัพยากรบุคคล กทท. ซึ่งแบ่งเป็น

- (๑.๑) งานบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๑.๒) งานกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล
- (๑.๓) งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

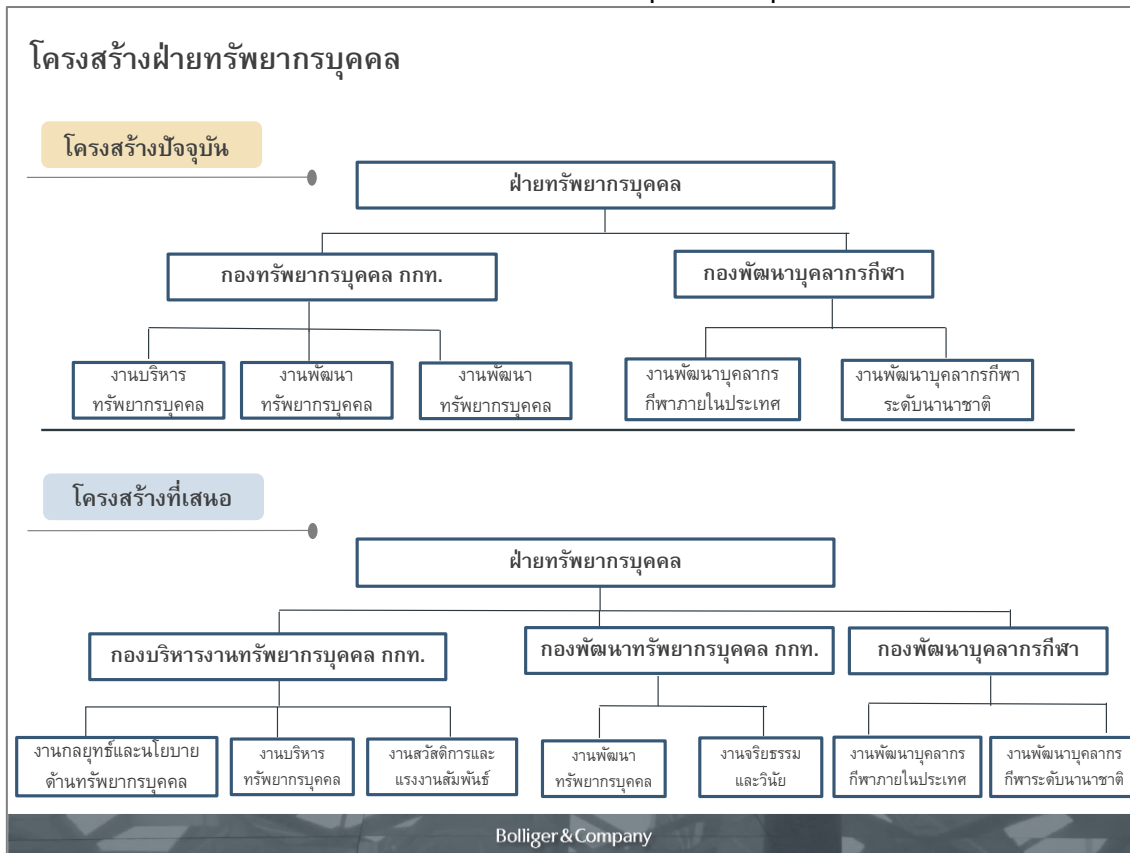
(๒) กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท. ซึ่งแบ่งเป็น

- (๒.๑) งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒.๒) งานจริยธรรมและวินัย

(๓) กองพัฒนาบุคลากรกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๓.๑) งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภายในประเทศ
- (๓.๒) งานพัฒนาบุคลากรกีฬาระดับนานาชาติ

ภาพที่ ๓-๑๘ โครงสร้างฝ่ายทรัพยากรบุคคล: ปัจจุบันและที่เสนอ



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

โครงสร้างของฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังไม่มีส่วนงานที่กำกับดูแลการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน กท. ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดงานที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กท. ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกันกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ของ สคร.

นอกจากนี้ จากการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ ที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานประจำปี และการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเชื่อมโยงกับแผนงานและระบบงานที่สำคัญต่างๆ ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร การเพิ่มงานกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญในการตอบสนองต่อการดำเนินงานดังกล่าว

๓.๔.๔ ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์

การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาเป็นหนึ่งในพันธกิจของ กกท. ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาและการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา โดยอาศัยศูนย์ฝึกและสนามกีฬาที่ กกท. รับผิดชอบและเครือข่ายองค์กรกีฬาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา

กกท. จึงควรเป็นผู้สนับสนุนจัดรายการกีฬาและการแข่งขันต่างๆ โดยให้เอกชนมาลงทุน และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากศูนย์ฝึกและสนามกีฬาที่มี รวมทั้งเป็นผู้กำกับดูแล Sport Tourism และ Sport City เพื่อส่งเสริมให้เกิดการผลิตและสร้างรายได้ในอุตสาหกรรมกีฬา

กองอุตสาหกรรมกีฬา จะอยู่ภายใต้ภายใต้ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ โดยโครงสร้างที่เสนอแบ่งเป็น ๒ งาน คือ

(๑) กองพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์ ซึ่งแบ่งเป็น

- (๑.๑) งานพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์
- (๑.๒) งานลูกค้าสัมพันธ์และคุ้มครองสิทธิ

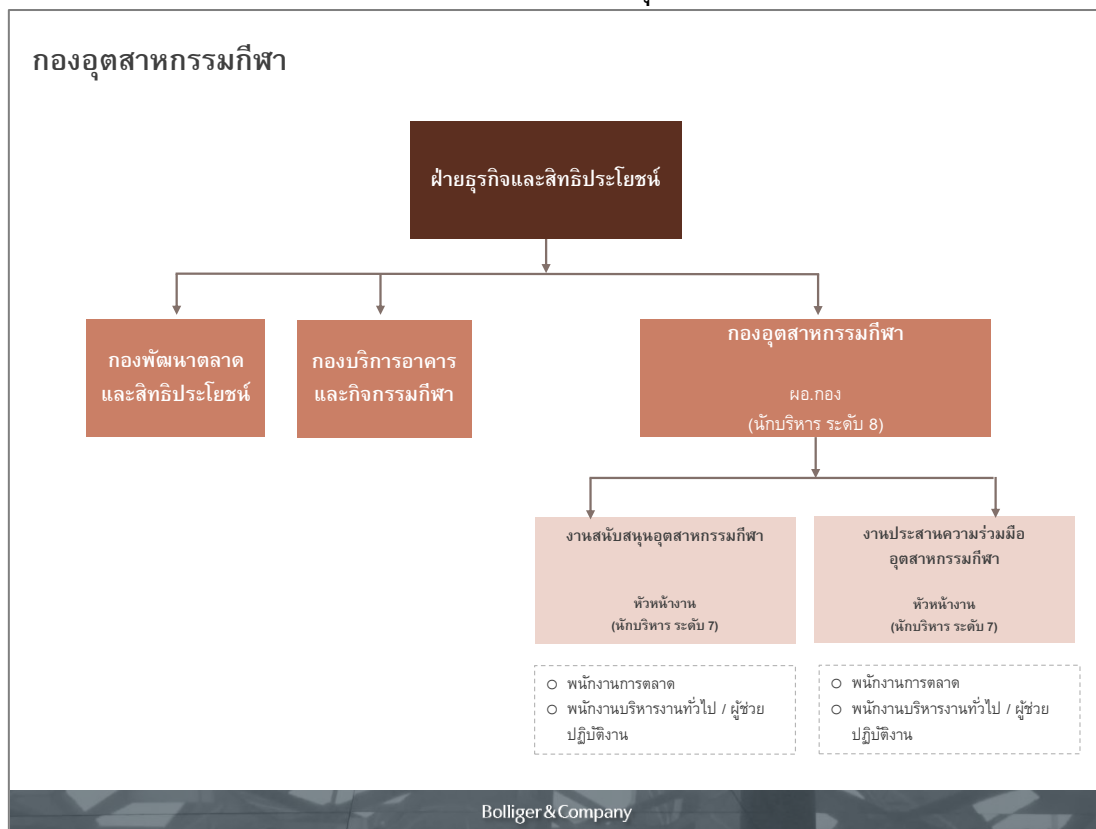
(๒) กองบริการอาคารและกิจกรรมกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๒.๑) งานบริการอาคารสถานที่
- (๒.๒) งานบริการกิจกรรมกีฬา
- (๒.๓) งานมาตรฐานทะเบียนทรัพยากรกีฬาและพืชรักษ์

(๓) กองส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา ซึ่งแบ่งเป็น

- (๓.๑) งานสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬา
- (๓.๒) งานประสานความร่วมมืออุตสาหกรรมกีฬา

ภาพที่ ๓-๑๙ โครงสร้างกองอุตสาหกรรมกีฬา



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

การเพิ่มกองอุตสาหกรรมเป็นไปตามพันธกิจของ กกท. ในการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา โดยการเพิ่มกองอุตสาหกรรมกีฬา จะทำให้ กกท. สามารถใช้ทรัพยากรสำหรับการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๕ การเพิ่มตำแหน่งรองผู้ว่าการ

จากโครงสร้างของฝ่ายและกองที่เพิ่มขึ้นตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้จากเดิมที่การกีฬาแห่งประเทศไทยมี ๑๓ ฝ่ายหรือเทียบเท่า เป็น ๑๖ ฝ่ายหรือเทียบเท่า จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มรองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อกำกับดูแลสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะมีการจัดตั้งขึ้น และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา

ขณะที่ตำแหน่งรองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและสิทธิประโยชน์เดิมจะเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นรองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิประโยชน์และอุตสาหกรรมกีฬา ทำหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๓-๓

ตารางที่ ๓-๓ การเพิ่มตำแหน่งรองผู้ว่าการ

ฝ่าย	รองผู้ว่าการที่เสนอ
สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา	รองผู้ว่าการฝ่ายพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย	รองผู้ว่าการกีฬามวยและฝ่ายสิทธิประโยชน์

เหตุผลของการปรับโครงสร้าง:

- (๑) สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา: อยู่ภายใต้รองผู้ว่าการฝ่ายพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬามีงานที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ ระหว่างกันได้ เช่น กองวิชาการกีฬาของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา และกองวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาของสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาต่างๆ เป็นต้น การที่ทั้งสองสถาบัน/ฝ่ายอยู่ภายใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกัน จะทำให้การประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- (๒) ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย: อยู่ใต้รองผู้ว่าการกีฬามวยและฝ่ายสิทธิประโยชน์

ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวยมีหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกัน โดยทั้ง ๒ ฝ่ายจะสามารถดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกันในการแสวงหารายได้จากการใช้งานสนามกีฬา และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวยดำเนินงานด้านการส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬา การที่

บทที่ ๔

แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย

แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย เริ่มต้นจาก

- ๗) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนกำลังคนและแผนอัตรากำลัง
- ๘) รวบรวมข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย
- ๙) วิเคราะห์คู่เทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น
- ๑๐) ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย
- ๑๑) แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
- ๑๒) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กกท. เพื่อรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต และข้อเสนอแนะต่างๆ

๔.๑ การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนกำลังคนและแผนอัตรากำลัง

๔.๑.๑ การวางแผนกำลังคนของ Deloitte ^๔

การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลอุปสงค์ภายในและภายนอกกับอุปทาน เพื่อระบุช่องว่างของกำลังคน และการตัดสินใจว่าจะจัดการช่องว่างนี้อย่างไร การวางแผนกำลังคนใช้สถานการณ์ต่างๆ และข้อมูลภายนอกเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ทางเลือกต่างๆ ซึ่งแผนกำลังคนจะใช้บริหารข้อมูลเชิงลึกจากการวิเคราะห์นี้ นอกจากนี้ ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการวางแผนกำลังคนช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับคนและธุรกิจ และการบริหารจัดการคนเก่งดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

การวางแผนกำลังคนของ Deloitte จะแบ่งเป็น (๑) การเปลี่ยนแปลงครั้งเดียว (One-off to Achieve Transformation) และ (๒) การทำกระบวนการทรัพยากรบุคคลและธุรกิจซ้ำ (Repeatable HR and Business Process)

วิธีการวางแผนกำลังคนของ Deloitte แบ่งออกเป็น ๕ ระยะ ได้แก่

⁴ “Deloitte Global Workforce Planning Methodology”, Deloitte, 2015

๑. ขอบเขตและการค้นพบ (Scope & Discover)

สร้างเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผ่านขอบเขตและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างรูปแบบกลยุทธ์องค์กรและข้อมูล รวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ประเมินความสมบูรณ์ของข้อมูลและวางแผนความสามารถ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างข้อมูลเชิงลึก (Analyze Data & Generate Insights)

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกำลังคน เลือกส่วนแรงงานที่สำคัญและสร้างข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำหนดขอบเขตของการนำร่องและสร้างโครงกรณศึกษาขึ้นมา

๓. การนำร่อง วางแผน และดำเนินการ (Pilot, Plan & Act)

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกำลังคน เลือกส่วนแรงงานที่สำคัญและสร้างข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำหนดขอบเขตของการนำร่องและสร้างโครงกรณศึกษาขึ้นมา

๔. การแก้ปัญหา ออกแบบ และทดสอบ (Solution, Design & Test)

พัฒนาแผนสำหรับการวางแผนกำลังคนซ้ำ ออกแบบและทดสอบวิธีการแก้ปัญหาของแผนกำลังคน โดยใช้ส่วนประกอบ คือ ข้อมูล เทคโนโลยี ขั้นตอน และคน และสร้างกรณีศึกษาเพื่อแสดงว่าวิธีการแก้ปัญหานั้นใช้ได้มีประสิทธิภาพ

๕. การเปิดตัว (Rollout)

วางแผนและเปิดตัวแผน และทำการปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้สามารถสร้างแผนต่อไปที่มีความแม่นยำมากขึ้นได้

๔.๑.๒ การวางแผนกำลังคนของ HayGroup^๕

การวางแผนกลยุทธ์กำลังคน (Strategic Workforce Planning) ใช้หลักฐานข้อเท็จจริงในการประเมินบทบาท จำนวนพนักงานที่ต้องการ และความสามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การมีกำลังคนที่เหมาะสมจะทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและลดต้นทุนขององค์กร มีความมั่นใจว่ากลยุทธ์ขององค์กรจะบรรลุผล มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นโดยการเชื่อมโยงกำลังพลที่เหมาะสม

⁵ “The Formula for Success”, HayGroup, 2015

กับแบบจำลองการดำเนินงาน มีความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านกำลังคนที่มีทักษะและนวัตกรรม มีการส่งมอบงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและทันเวลา และการมีส่วนร่วมของพนักงานและการเก็บรักษาพนักงานดีขึ้นและลดระดับความเครียดในที่ทำงาน

แบบจำลองกำลังพล ประกอบด้วย กลยุทธ์ขับเคลื่อน (Strategic Drivers) แบบจำลองอุปสงค์ (Demand Model) แบบจำลองอุปทาน (Supply Model) การปฏิบัติด้านกำลังพล (Workforce HR Practice) ซึ่งนำไปสู่ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และแนวทางการดำเนินงาน (Action Plans)

๑. ขนาดที่เหมาะสม (Right Size)

จำนวนพนักงานที่จำเป็นสำหรับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ทักษะที่เหมาะสม (Right Skills)

ความสามารถที่จำเป็นและสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตและลดช่องว่างที่มีอยู่จริง

๓. รูปแบบที่เหมาะสม (Right Shape)

ส่วนประกอบของกำลังพลที่เหมาะสม เช่น พนักงานกับผู้บริหาร และการกระจายกำลังพลในระดับต่างๆ

๔. การออกแบบเป็นลำดับขั้น ไม่ใช่จากบนลงล่างสถานที่ที่เหมาะสม (Right Site)

พนักงานที่มีความสามารถในสถานที่ที่เหมาะสมที่พร้อมทำงาน เพื่อให้ตอบสนองการความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๕. การใช้จ่ายที่เหมาะสม (Right Spend)

การใช้จ่ายสำหรับพนักงานที่ตรงกับงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมภายใต้งบประมาณของหน่วยงาน

๔.๑.๓ การวางแผนกำลังคนของ สำนักงาน ก.พ.^๖

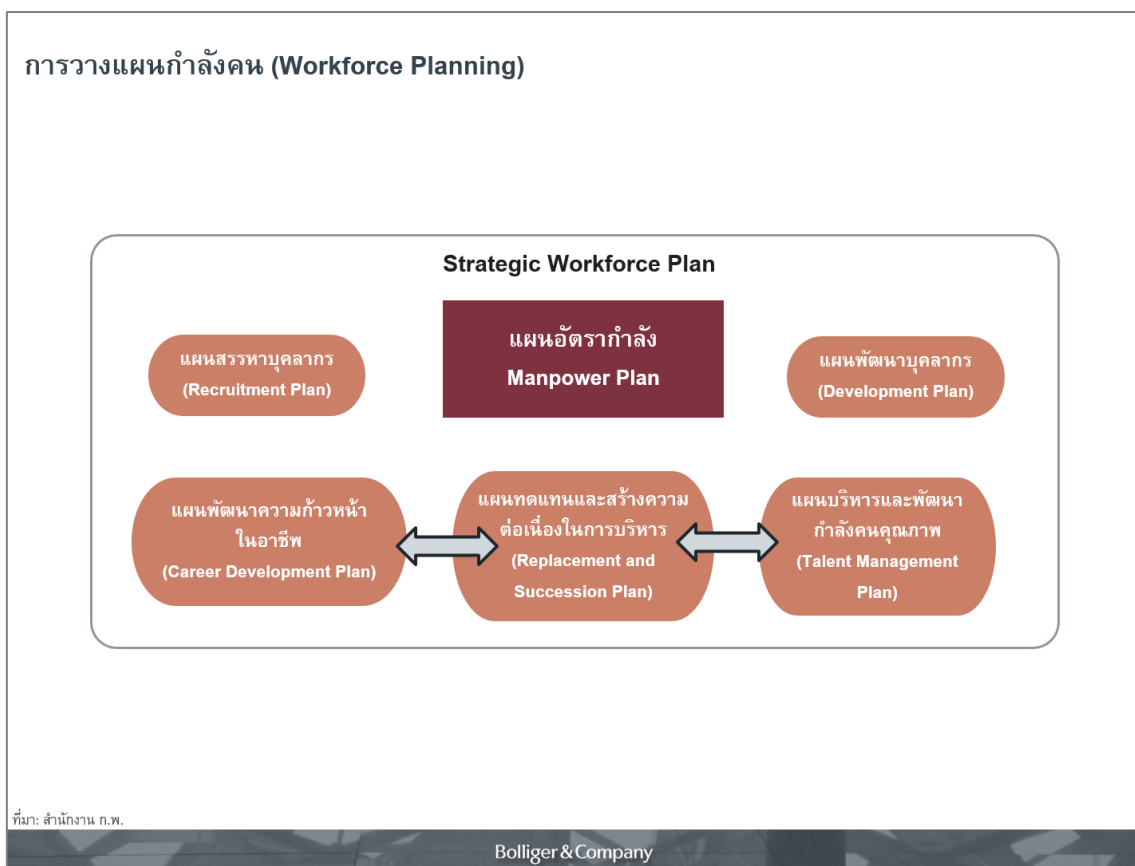
⁶ แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง การวางแผนกำลังคน, สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างทิศทางการบริหารงานของหน่วยงานกับกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับเงื่อนไขเวลา

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ใช้ระเบียบวิธีในการวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบัน กำหนด/ระบุความต้องการกำลังคนในอนาคต วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต กำหนดแนวทางการจัดการและนำไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผล

แผนอัตรากำลัง (Manpower Plan) เป็นส่วนหนึ่งของแผนกำลังคน (Workforce Plan) ดังภาพที่ ๔-๒๑

ภาพที่ ๔-๒๑ การวางแผนกำลังคน



ข้อมูลและทักษะที่ใช้ในการวางแผนกำลังคนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

๑. **ข้อมูลในอดีต:** พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน
 - รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต
 - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว
 - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดกำลังคนที่ต้องการ
๒. **ข้อมูลในปัจจุบัน:** พิจารณากำลังคนปัจจุบัน
 - เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์
 - เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนจากผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)
๓. **ข้อมูลในอนาคต:** พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน
 - เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการกำลังคน
 - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจาก หน่วยงาน (Driver)

กระบวนการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning Process) ประกอบด้วย

๑. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

- ๑.๑ ทบทวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจ และทิศทางของหน่วยงานในอนาคต
 - จุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และแนวโน้ม ๓-๕ ปี)
 - ปัญหาในการปฏิบัติงานและงบประมาณ
 - การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และด้านกฎหมาย
- ๑.๒ กำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
 - ครอบคลุมทั้งองค์กรหรือเฉพาะบางกลุ่ม

๒. การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์

การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอน ดังนี้

- ๒.๑ การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน
 - คุณลักษณะเชิงประชากร เช่น โครงสร้างอายุ

- ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และผลกระทบต่อตำแหน่งงาน จำนวนคน และทักษะ
- สถานะเศรษฐกิจต่อการบริหารและส่งมอบงาน

๒.๒ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน

- ระบุกำลังคนที่มี (ลักษณะเชิงประชากร ความรู้ทักษะสมรรถนะ คำแนะนำจากผู้บริหาร แนวโน้มตลาดแรงงาน)
- ระบุกำลังคนในอนาคต (อัตราการลาออก รูปแบบการเกษียณอายุ ผลกระทบของการสูญเสียอัตราากำลัง เป็นต้น)

๒.๓ การวิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน

- จำนวน ทักษะ หรือสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตเทียบกับที่มีในปัจจุบัน

๒.๔ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน

- ทบทวนระบบงานและตำแหน่ง ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การสรรหา/คัดเลือก เป็นต้น

๓. การปรับใช้แผนกำลังคน

การนำแผนกำลังคนไปปรับใช้จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นกับปัจจัย ดังต่อไปนี้

- แผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
- ผู้บริหารสนับสนุน
- งบประมาณและทรัพยากรเพียงพอ
- ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน
- ผู้รับผิดชอบและกรอบระยะเวลาการดำเนินงานชัดเจน

๔. การติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนกำลังคน

การนำแผนกำลังคนไปปรับใช้จะต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อทำการปรับปรุงแผนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ทบทวนผลการดำเนินงาน
- ประเมินแผนไหนใช้ได้/ไม่ได้
- ปรับแผน
- พิจารณาประเด็นใหม่

เทคนิคในการวิเคราะห์หัตถรากำลังพล

๑. การกำหนดอัตรากำลังตามขั้นตอนหลักหรือกระบวนการในการปฏิบัติงาน (Key Process)

กำหนดปริมาณอัตรากำลังตามขั้นตอนหลักของกระบวนการ (Key Process) หรือทางเดินของงาน (Work Flow) ซึ่งนิยมแยกเป็นกระบวนการหลักซึ่งสร้างคุณค่า (Value Creation Process) และกระบวนการสนับสนุน (Supporting Process) โดยกำหนดให้มีจำนวนบุคลากรเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในแต่ละขั้นตอนว่าควรมีจำนวนเท่าใด

๒. ปริมาณงานและมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent)

พิจารณาปริมาณของงานในรูปของวันและเวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน ในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำนวณโดยการรวมเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม งาน โครงการ ทั้งหมด แล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของพนักงาน ๑ คน

สูตรการคำนวณ: จำนวนบุคลากร = (ปริมาณงาน X เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปี) / มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี

วิธีนี้มีความแม่นยำค่อนข้างมาก แต่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาและทรัพยากรอื่นๆในการดำเนินการมาก

การวิเคราะห์หัตถรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย จะใช้วิธี Full Time Equivalent (FTE)

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบหรือโครงสร้างขององค์กร

กำหนดปริมาณอัตรากำลังตามหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติขององค์กร หรือเป็นตำแหน่งที่จะต้องทำตามโครงสร้างขององค์กร

๔. เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์การทำงาน

กำหนดอัตรากำลังตามจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้บุคลากรควบคุม

๕. ผลัดหรือกะ

กำหนดอัตรากำลังตามรอบเวลาการทำงานที่กำหนด เป็นผลัดหรือกะ เช่น งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานพยาบาล

๖. เขตพื้นที่รับผิดชอบ

กำหนดอัตรากำลังตามปริมาณพื้นที่ที่บุคลากร ๑ คนจะต้องรับผิดชอบ

สูตรการคำนวณ: จำนวนบุคลากร = พื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด / (จำนวนพื้นที่รับผิดชอบ/คน)

๔.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย

คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย อาทิ ผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย รองผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย และผู้อำนวยการฝ่ายหรือสำนัก เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของ กกท. ระหว่างวันที่ ๑๖ ตุลาคม ถึง ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- ๕) คณะที่ปรึกษาจัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก
- ๖) คณะที่ปรึกษาเตรียมการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ รวมถึงประเด็นที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์
- ๗) คณะที่ปรึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมาย
- ๘) คณะที่ปรึกษาจะทำการประมวลผลจากการสัมภาษณ์ และสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้อง หรือมีความสำคัญต่อการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประกอบการศึกษาในลำดับถัดไป

สำหรับรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก วัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เป็นดังตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก วัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	วันและเวลาที่นัดหมาย
๑	นายมิชัย อินวู๊ด	ผู้อำนวยการสำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางกีฬา	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๐๐ น.

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	วันและเวลาที่นัดหมาย
๒	นายสมพร ไชยสงคราม	ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
๓	นายทนต์เกียรติ จันทร์ชุม	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาอาชีพและ กีฬามวย	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๔	นายสุรศักดิ์ เกิดจันทิก	ผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์และ การกีฬา	วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๕	นายแสนพล อุวิเชียร	ผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจและสิทธิ ประโยชน์	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.
๖	นายปรีชา ลาลุน	ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๑.๓๐ น.
๗	นายราเชลล์ ได้ผลัญญา	รองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมกีฬา	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๘	นายจินตา เตชะกิมล	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาสถาน	วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.
๙	พันโท รุจ แสงอุดม	รองผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การกีฬา	วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๓๐ – ๑๒.๓๐ น.
๑๐	นายวิชณุ ไส้ชะพิช	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.
๑๑	นายธัชชา ทอง ประกอบ	ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬาเป็น เลิศ	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๓๐ – ๑๒.๓๐ น.
๑๒	นางพิกุล กุฎาคาร และ นางสุรางค์รัตน์ วาตี	ผู้อำนวยการกองการเงินและ ผู้อำนวยการกองบัญชี	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๓๐ น.
๑๓	นายสมพร วรรณศิริ	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๑๔	นายก้องภพ โพธิสุวรรณ	ผู้อำนวยการฝ่ายสารสนเทศและ วิชาการกีฬา	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น.
๑๕	นายประชุม บุญเทียม	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาภูมิภาค	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
๑๖	นายณัฐวุฒิ เรืองเวส	รองผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาอาชีพและ สิทธิประโยชน์	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๕.๐๐ น.
๑๗	นางโปรดปราน สมาน มิตร	ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ	วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.
๑๘	นายก้องศักดิ์ ยอดมณี	ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย	วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

หมายเหตุ: เรียงตามลำดับวันที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเวลานัดหมายที่นำเสนอเป็นช่วงเวลาโดยประมาณ

สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ดังนี้

อัตรากำลัง:

- หลายๆ ฝ่ายองค์กรมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงาน โดยมีสาเหตุหลักมาจาก
 - (๑) การจัดสรรบุคลากรไม่ตรงกับภาระหน้าที่ ทำให้บุคลากรทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพและทำงานล่าช้า
 - (๒) การกระจายงานในแต่ละฝ่ายยังไม่ตรงตามภารกิจ หรือบางฝ่ายอาจได้รับมอบหมายงานเพิ่มจากเดิมทำให้จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

นอกจากนี้ การที่แต่ละฝ่ายมีอัตรากำลังจำกัด ทำให้การเพิ่มคุณภาพของงาน หรือการขยายขอบเขตของงานให้ครอบคลุมเป้าหมายที่กว้างขึ้นเป็นไปได้ยาก

- ขั้นตอนการสรรหาพนักงานที่ล่าช้า และการรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับงานที่ต้องการ ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน ก่อนที่จะสามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- องค์กรขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง เช่น วิศวกร สถาปนิก เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เนื่องจากผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ขององค์กรไม่ดึงดูดบุคลากรเหล่านี้ เท่ากับของภาคเอกชน และพนักงานสายวิชาชีพเหล่านี้ ในทางปฏิบัติจะขึ้นได้สูงสุดที่ระดับ ๗ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรในระยะยาว
- การขาดการวางแผนพนักงานมาทดแทนพนักงานที่เกษียณ ทำให้เกิดช่องว่างในการทำงาน และทำให้การดำเนินงานของหน่วยติดขัด

๔.๓ การวิเคราะห์คู่เทียบ

การวิเคราะห์การดำเนินงานที่สำคัญกับคู่เทียบจะวิเคราะห์คู่เทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นในประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ถึงอัตรากำลังและแนวทางการปรับปรุงสำหรับการกีฬาแห่งประเทศไทย

ในการพิจารณาเกณฑ์การเลือกคู่เทียบ คณะที่ปรึกษาได้พิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้แนะนำให้พิจารณาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ไทยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยว (ททท.) และกีฬาเช่นเดียวกันกับ กกท. และการเคหะแห่งชาติ (กคช.) ซึ่งการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ แห่ง มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของประเทศเฉพาะด้านเช่นเดียวกันกับ กกท. เช่น ททท. ดำเนินงานสนับสนุนการท่องเที่ยวของประเทศไทย ส่วน กคช. ดำเนินงานเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย นอกจากนี้ ทั้งสององค์กรอยู่ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจกลุ่ม B เมื่อเทียบกับ กกท. ที่อยู่ในกลุ่ม C (จากข้อมูลคะแนนผลประโยชน์ผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) การเปรียบเทียบกับองค์กรทั้งสอง จึงเป็นการศึกษาโอกาสในการพัฒนา กกท. ให้ก้าวไปสู่กลุ่มรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในกลุ่มสูงขึ้นต่อไปด้วย

โดยคณะที่ปรึกษาได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๓) คณะที่ปรึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติ สัมภาษณ์ นางวรารพร จันทร์อรุณ รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล นางแสงทอง ใหม่มยศ ผู้อำนวยการกองกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล นายปณณวัฒน์ เสาจพันธ์ ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ นายฐปนันท์ เกื้อกุลวงศ์ ตำแหน่งบุคลากรระดับ ๖ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- (๔) คณะที่ปรึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย นายธีระศิลป์ เทเพนทร์ และนางสาวอรชุลี เตียวพิพิธพร บุคลากร ๕ งานวางแผนการพัฒนาและหลักสูตร เข้าสัมภาษณ์ ในวันจันทร์ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

๔.๓.๑ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเช่นเดียวกันกับการกีฬาแห่งประเทศไทย มีภารกิจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศไทย

วิสัยทัศน์ขององค์กร

ททท. เป็นผู้นำในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวอดนิยาม (Preferred Destination) อย่างยั่งยืน

พันธกิจขององค์กร

๕. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ เพื่อเน้นคุณค่าการท่องเที่ยวของประเทศไทย
๖. ขับเคลื่อนห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการกระจายรายได้ที่ยั่งยืน
๗. พัฒนาและให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการท่องเที่ยวให้ตรงกับความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๘. พัฒนา ททท. เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ด้านตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทย

อัตรากำลัง

ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ททท. มีจำนวน ๑,๑๑๙ อัตรา แต่มีจำนวนพนักงานตามจริงอยู่ที่ ๙๙๔ อัตรา มีลูกจ้างของ ททท. จำนวน ๕๐-๖๐ อัตรา และลูกจ้าง จำนวน ๔๗๐ อัตรา แบ่งเป็นลูกจ้างที่จ้างเข้ามาดำเนินงานด้านธุรการ ๒๐๐ อัตรา และลูกจ้างที่จ้างเข้ามาดำเนินงานโครงการตามภารกิจต่างๆ จำนวน ๒๗๐ อัตรา รายละเอียดดังตารางที่ ๔-๕

ตารางที่ ๔-๕ อัตรากำลัง ททท. ปี ๒๕๖๒

หน่วยงาน	กรอบอัตราพนักงาน (คน)	จำนวนพนักงานตาม จริง (คน)
หน่วยงานผู้ว่าการ	๕๔	๔๖
ด้านบริหาร	๒๐๗	๑๙๘
ด้านนโยบายและแผน	๖๗	๖๑
ด้านดิจิทัล วิจัย และพัฒนา	๗๐	๕๘
ด้านสินค้าและธุรกิจท่องเที่ยว	๑๐๒	๙๑
ด้านตลาดในประเทศ	๓๕๘	๒๙๖
ด้านตลาดเอเชีย และแปซิฟิกใต้	๗๘	๗๖
ด้านตลาดยุโรป แอฟริกา ตะวันออกกลาง และอเมริกา	๕๘	๕๕
ด้านสื่อสารการตลาด	๑๒๕	๑๑๓
รวม	๑,๑๑๙	๙๙๔

ที่มา: บัญชีหมายเลข ๕ กรอบอัตรากำลังของพนักงานฯ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ททท.

จากกรอบอัตรากำลังที่ยังคงมีตำแหน่งว่าง ททท. จึงมีแผนการจัดหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับเพิ่มกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จาก ๑,๑๑๙ อัตรา เป็น ๑,๑๖๙ อัตรา ขณะที่กรอบอัตราลูกจ้างของ ททท. นั้นยังคงเดิมที่ ๕๗ อัตรา แต่มีการปรับคุณสมบัติของการรับสมัครจากวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจบการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ ในส่วนของลูกจ้างโครงการและลูกจ้างบริษัท ซึ่งเป็นการจัดจ้างบริษัทภายนอกเข้ามาดำเนินการได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้คงเดิมหรือลดลง เนื่องจากเมื่อกำหนดการศึกษาขั้นต่ำของลูกจ้าง กทท. ในระดับปริญญาตรี จะทำให้ลูกจ้างส่วนนี้สามารถทำงานทดแทนการจัดจ้างลูกจ้างในโครงการต่างๆ ได้ ดังแสดงในตารางที่ ๔-๖

ตารางที่ ๔-๖ กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังจริงของ ททท.

	พนักงาน ททท.	ลูกจ้าง ททท.	ลูกจ้างโครงการ	ลูกจ้างบริษัท
อัตรากำลังจริง ณ ต.ค. ๒๕๖๒	๙๕๔ คน	๔๙ คน	๒๕๒ คน	๒๓๑ คน
กรอบอัตรากำลัง ณ ต.ค. ๒๕๖๒	๑,๑๑๙ อัตรา	๕๗ อัตรา	๒๗๑ อัตรา	๒๓๗ อัตรา
ข้อเสนอกรอบ อัตรากำลัง	๑,๑๖๙ อัตรา	๕๗ อัตรา	๒๐๘ อัตรา	๒๓๗ อัตรา
	+ ๕๐ อัตรา	คงเดิม	- ๔๔ อัตรา	คงเดิม

ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

จากกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังจริงที่ยังคงมีความแตกต่างกัน ททท. จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ททท. ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗ เพื่อเป็นข้อเสนอในการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ททท. จะมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเป็นพนักงานเพิ่มขึ้น ๖๗ อัตรา และอีก ๙๘ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ เพื่อให้กรอบอัตรากำลังเท่ากับ ๑,๑๑๙ อัตรา และภายในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ จะขอเพิ่มอัตรากำลังเป็น ๑,๑๖๙ อัตรา โดยจะทยอยปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในปี ๒๕๖๕ เท่ากับร้อยละ ๔๐ ของ ๕๐ อัตรา ปี ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๔๐ และอีกร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๗ ดังตารางที่ ๔-๗

ตารางที่ ๔-๗ แผนอัตรากำลัง ททท. ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗

๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
จำนวน พนักงาน จริง	จำนวน งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	กรอบปัจจุบัน (โดยต้องขอปรับให้ ได้)	ข้อเสนอกรอบอัตรากำลังพนักงานใหม่ (โดยทยอยขอกรอบอัตรากำลัง/งบประมาณ)		
๙๕๔ อัตรา	๑,๐๒๑ อัตรา (ความต่าง ๖๗ อัตรา)	๑,๑๑๙ อัตรา (ความต่าง ๙๘ อัตรา)	๑,๑๖๙ อัตรา (ความต่าง ๕๐ อัตรา จึงต้องการกำลังเพิ่มอีก ๕๐ อัตรา โดยทยอยปรับ ๔๐% ๔๐% ๒๐% ตามลำดับ ความสำคัญของเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลัง)		
	จำนวนพนักงาน ที่ต้องสรรหาเพิ่ม	จำนวนพนักงานที่ ต้องสรรหาเพิ่ม	จำนวน พนักงานที่ต้อง สรรหาเพิ่ม	จำนวน พนักงานที่ต้อง สรรหาเพิ่ม	จำนวน พนักงานที่ต้อง สรรหาเพิ่ม
	๖๗ อัตรา	๙๘ อัตรา	๒๐ อัตรา (๔๐% ของส่วน ต่างกรอบใหม่ ๕๐ อัตรา	๒๐ อัตรา (๔๐% ของส่วน ต่างกรอบใหม่ ๕๐ อัตรา	๑๐ อัตรา (๒๐% ของส่วน ต่างกรอบใหม่ ๕๐ อัตรา

ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การขอปรับกรอบอัตรากำลังนอกจากจะพิจารณาตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าหน่วยงานใดจะได้รับการเพิ่มกรอบอัตราก่อนหรือหลัง ซึ่ง ททท. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานที่มีพนักงานไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๐ คะแนน
๒. หน่วยงานที่มีความต้องการอย่างเร่งด่วนในการจัดสรร ๓๕ คะแนน
๓. ผลการคำนวณภาระงาน (FTE) เกินจำนวนอัตรากำลังตามข้อเสนอ ๒๕ คะแนน
๔. ภารกิจที่สอดคล้องกับระบบงานและกระบวนการทำงานของ ททท. ๒๐ คะแนน

ซึ่งหน่วยงานที่มีผลคะแนนรวมมากที่สุดลำดับแรกจะได้รับการปรับอัตรากำลัง รวมถึงจะไม่จัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่ได้เสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง แต่มีผลการประเมินไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น

๔.๓.๒ การเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ (กคช.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบ

สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนา ผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นสรรหา พัฒนา และรักษา บุคลากรให้เป็นมืออาชีพ” ได้กำหนดสอดคล้องกันกับ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ กคช. ที่ ๕ คือ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กร มีความมั่นคงทางการเงินขององค์กรและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยวางกลยุทธ์ในการรองรับการบริหารจัดการ “พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ
๖. ยกระดับค่านิยมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร

อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังในปัจจุบันของ กคช. มีพนักงาน จำนวน ๑,๖๖๒ อัตรา และลูกจ้างเหมา บริการ ๕๗๖ อัตรา โดยรายละเอียดจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ ๔-๘

ตารางที่ ๔-๘ อัตรากำลังในปัจจุบันของ กคช.

สังกัด	พนักงาน	ลูกจ้าง กคช.	ลูกจ้างเหมา บริการ	รวม
การเคหะแห่งชาติ	๑๑	-	-	๑๑
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	๒๓	-	-	๒๓
ฝ่ายนโยบายและแผน	๓๙	-	๓	๔๒
ฝ่ายวิชาการพัฒนาที่อยู่อาศัย	๓๙	-	๑๗	๕๖
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๕	-	๔	๕๙
ฝ่ายกฎหมาย	๒๘	-	๙	๓๗
ฝ่ายพัสดุและบริการโครงการก่อสร้าง	๕๒	๑	๒๓	๗๖
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๔๓	-	๖	๔๙
ฝ่ายบริหารการเงินและการลงทุน	๓๕	-	๖	๔๑
ฝ่ายการบัญชี	๑๐๓	-	๓๕	๑๓๘
ฝ่ายการตลาดและขาย	๗๒	-	๑๐๐	๑๗๒
ฝ่ายพัฒนาโครงการ ๑	๙๒	-	๑๒	๑๐๔
ฝ่ายพัฒนาโครงการ ๒	๙๒	-	๑๔	๑๐๕
ฝ่ายพัฒนาโครงการ ๓	๗๔	-	๘	๘๒
ฝ่ายบริหารสินทรัพย์	๖๘	-	๒๓	๙๑
ฝ่ายบริหารงานชุมชน ๑	๑๑๙	-	๕๐	๑๖๙
ฝ่ายบริหารงานชุมชน ๒	๑๑๘	๒	๔๔	๑๖๔
ฝ่ายบริหารงานชุมชน ๓	๑๑๙	๑	๔๗	๑๖๗
ฝ่ายบริหารงานชุมชน ๔	๑๓๓	-	๖๒	๑๙๕
ฝ่ายบริหารสินเชื่อและหนี้	๔๕	-	๖	๕๑
สำนักผู้ว่าราชการ	๕๙	-	๓๒	๙๑
คณะผู้ตรวจการ	๑๖	-	๑	๑๗
ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร	๑๘	-	-	๑๘
ฝ่ายสื่อสารองค์กรและกิจกรรมเพื่อสังคม	๒๗	-	๑๕	๔๒
ศูนย์ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและวิศวกรรมสำรวจ	๔๒	-	๑๔	๕๖
สำนักบริหารชุมชนดินแดง	๘๕	-	๔๑	๑๒๖
ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการบริหารชุมชน	๓๗	-	๑๓	๕๐
ฝ่ายปรับปรุงและบำรุงรักษาชุมชน	๑๘	-	๙	๒๗
รวม	๑,๖๖๒	๕	๕๙๔	๒,๒๖๐

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

ระดับการศึกษาของพนักงานของ กคช. ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๑,๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑ ปริญญาโท ๓๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔ นอกจากนี้ กคช. มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐

ตารางที่ ๔-๙ ระดับการศึกษาของพนักงาน กคช.

ระดับการศึกษา	พนักงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
ป.๔ – ม.๖	๓๓	๒.๐
ปวช. – ปวส.	๑๐๖	๖.๔
ปริญญาตรี	๑,๒๑๕	๗๓.๑
ปริญญาโท	๓๐๕	๑๘.๔
ปริญญาเอก	๓	๐.๒
รวม	๑,๖๖๒	๑๐๐.๐

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

อายุของพนักงาน กคช. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๐ ปี และ ๕๑-๕๕ ปี จำนวนช่วงละ ๓๒๒ คน เท่ากัน รวมเป็นร้อยละ ๓๘.๘ ซึ่งอายุเฉลี่ยของพนักงาน กคช. มีอายุก่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการทดแทนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในอนาคต

ตารางที่ ๔-๑๐ อายุของพนักงาน กคช.

อายุ	พนักงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
๒๐-๒๕ ปี	๑๘	๑.๑
๒๖-๓๐ ปี	๑๙๓	๑๑.๖
๓๑-๓๕ ปี	๒๕๑	๑๕.๑
๓๖-๔๐ ปี	๒๑๘	๑๓.๑
๔๑-๔๕ ปี	๑๗๒	๑๐.๔
๔๖-๕๐ ปี	๓๒๒	๑๙.๔
๕๑-๕๕ ปี	๓๒๒	๑๙.๔
๕๖-๖๐ ปี	๑๖๕	๙.๙
รวม	๑,๖๖๒	๑๐๐.๐

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

๔.๓.๒.๑ การเปรียบเทียบคู่เทียบรัฐวิสาหกิจ

อัตรากำลัง

กกท. ในปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๑๑ อัตรากำลัง มีจำนวนพนักงานจริง จำนวน ๖๐๒ อัตรากำลัง และผู้ช่วยปฏิบัติงาน ๗๐๘ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๑,๓๑๐ อัตรากำลัง ซึ่งในแต่ละฝ่าย/สำนักมีจำนวนพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ ๔-๑๑

ตารางที่ ๔-๑๑ อัตรากำลังในปัจจุบันของ กกท.

สังกัด	พนักงาน	ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	รวม
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	๘	๓	๑๑
ฝ่ายกฎหมาย	๒๒๓	๒๑๕	๔๓๘
ฝ่ายการคลัง	๕๘	๓๒	๙๐
ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ	๔๑	๑๒๐	๑๖๑
ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	๗๒	๗๘	๑๕๐
ฝ่ายกีฬาสถาน	๓๒	๑๒	๔๔
สำนักผู้ว่าการ	๔๑	๓๕	๗๖
ฝ่ายนโยบายและแผน	๒๖	๒๒	๔๘
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๒๖	๑๔	๔๐
ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา	๒๕	๒๕	๕๐
ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย	๒๒	๑๒๓	๑๔๕
ผ่านสารสนเทศและวิชาการกีฬา	๑๘	๑๗	๓๕
สำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา	๑๙	๑๒	๓๐
รวม	๖๑๑	๗๐๘	๑,๓๑๙

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

เมื่อพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังของ กกท. เปรียบเทียบกับ ททท. (๑,๑๑๙ อัตรากำลัง) และ กคช. (๑,๖๖๒ อัตรากำลัง) จะพบว่า กกท. มีกรอบอัตรากำลังที่น้อยกว่าทั้ง ๒ หน่วยงาน การปรับโครงสร้างอัตรากำลังจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการขอปรับเพิ่มอัตรากำลังเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีการขอความเห็นชอบและใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน การศึกษาถึงความต้องการอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานและความสำคัญของการเพิ่มอัตรากำลังของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าหน่วยงานใดควรได้รับการปรับเพิ่มอัตรากำลังก่อนหรือหลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ระดับการศึกษาของพนักงานของ กกท. ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒๙๘ คน รองลงมาได้แก่ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ๒๒๓ คน เช่นเดียวกันกับผู้ช่วยปฏิบัติงานที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ๖๒๙ คน อย่างไรก็ตาม กกท. ยังคงมีพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๒ คน ซึ่งน้อยกว่าจำนวนพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปเมื่อเปรียบเทียบกับ ททท. และ กคช. แล้วจะมี กทท. จึงควรมีการปรับการบรรจุพนักงานใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อให้พนักงานส่วนนี้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๔-๑๒ ระดับการศึกษาของพนักงาน กทท.

ระดับการศึกษา	จำนวน	ผู้ช่วยปฏิบัติงาน
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๒	๑๓
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๒๙๘	๖๒๙
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๒๒๓	๖๖
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๙	-
รวม	๖๐๒	๗๐๘

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

อายุของพนักงาน กทท. ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๕-๔๙ ปี จำนวน ๗๒๘ คน ซึ่งอายุเฉลี่ยของพนักงาน กทท. อยู่ในช่วงวัยกลางคน กทท. จึงควรวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในระยะยาว และการสรรหาบุคลากรเข้ามาบรรจุเป็นพนักงานในอนาคต ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเคหะแห่งชาติแล้ว กทท. จะมีอายุเฉลี่ยของพนักงานที่น้อยกว่า กคช. ดังนั้น กทท. จึงอาจจะไม่มีผลกระทบต่อการเกิดช่องว่างจากการทำงานในระยะเวลาอันสั้น

ตารางที่ ๔-๑๓ อายุของพนักงาน กทท.

อายุ	พนักงาน	ผู้ช่วยปฏิบัติงาน
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๒๗
๒๕ - ๓๔ ปี	๕๘	๒๘๕
๓๕ - ๔๙ ปี	๗๒๘	๓๕๙
๕๐ - ๖๐ ปี	๒๑๖	๓๗
รวม	๖๐๒	๗๐๘

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

เมื่อพิจารณาจากระดับชั้นของพนักงาน กทท. จะพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของ กทท. อยู่ในระดับ ๖ จำนวน ๒๑๔ คน รองลงมาคือ ระดับ ๗ จำนวน ๑๖๓ คน ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำเป็นต้องมีตำแหน่งที่ว่างลงของระดับผู้บริหาร ซึ่งตำแหน่งในระดับดังกล่าวมีอยู่อย่างจำกัด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงควรจัดทำแนวทางที่เป็นไปได้ในการรักษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับ ๖ เหล่านี้ ตัวอย่างการแก้ปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงานของ ททท. ที่ประสบปัญหาการเลื่อนระดับชั้นของพนักงานขึ้นสู่ระดับบริหารที่มีจำนวนตำแหน่งจำกัด ด้วยการเพิ่มการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีขึ้นเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน แม้ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งเดิม เพื่อรอตำแหน่งที่อาจ

ว่างในอนาคต จะยังสามารถได้รับเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้นได้ จึงสามารถรักษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้

ตารางที่ ๔-๑๔ จำนวนพนักงานแยกตามระดับของ กท.

ระดับ	พนักงาน	ร้อยละ
ไม่มีระดับ	๓๙	๖.๔๘
ระดับ ๑	๒	๐.๓๓
ระดับ ๒	๑	๐.๑๖
ระดับ ๓	๔๙	๘.๑๕
ระดับ ๔	๕๓	๘.๘๐
ระดับ ๕	๒๘	๔.๖๕
ระดับ ๖	๒๑๔	๓๕.๕๕
ระดับ ๗	๑๖๓	๒๗.๐๘
ระดับ ๘	๓๖	๕.๙๘
ระดับ ๙	๑๓	๒.๑๖
ระดับ ๑๐	๔	๐.๖๖
รวม	๖๐๒	๑๐๐.๐

ที่มา: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุง ปี ๒๕๖๑)

การเปรียบเทียบด้านกรอบอัตรากำลังของ กท. ททท. และ กคช. จะเห็นได้ว่ากรอบอัตรากำลังของ กท. ที่มีเพียง ๖๑๑ อัตรากำลัง ขณะที่ ททท. และ กคช. มีกรอบอัตรากำลังเท่ากับ ๑,๑๑๙ และ ๒,๒๖๐ อัตรากำลังตามลำดับ จึงทำให้ กท. มีจำนวนพนักงานที่น้อยกว่าทั้ง ๒ หน่วยงาน อย่างไรก็ตาม จำนวนลูกจ้างของ กท. กลับมีจำนวนมากกว่า ททท. และ กคช. ดังภาพที่ ๔-๒๒

ภาพที่ ๔-๒๒ การเปรียบเทียบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของ กทท. ททท. และ กคช.

คู่มือบริหารวิสาหกิจด้านทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างองค์กร			
ฝ่าย/สำนัก	13 ฝ่าย	24 ฝ่าย	27 ฝ่าย
กองหรือเทียบเท่า	36 กอง	49 กอง	111 กอง
กรอบอัตรา	611 คน	1,119 คน	2,260 คน
พนักงาน	602 คน	994 คน	599 คน
ลูกจ้าง			
- ลูกจ้างหน่วยงาน	-	50-60 คน	5 คน
- ลูกจ้างเหมาบริการ	-	200 คน	584 คน
- ลูกจ้างโครงการ	708 คน	270 คน	-

Bolliger & Company

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๔.๔ ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

รายละเอียดตามหัวข้อ ๒.๔.๑

ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะต้องสนับสนุนโครงสร้างองค์กรที่เชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจที่วางไว้

๔.๕ แบบฟอร์มประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

คณะที่ปรึกษาได้นำเสนอวิธีการกรอกแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลังในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กทท. พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และได้มีการจัดอบรมการกรอกแบบฟอร์มกลุ่มย่อยอีกจำนวน ๙ ครั้ง ที่ห้อง

ประชุมของการกีฬาแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ตัวแทนแต่ละกองของ กกท. กรอกแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง สำหรับให้คณะที่ปรึกษาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง

แบบฟอร์มนี้มีการขอข้อมูลด้านอัตรากำลังในด้านต่างๆ รวมถึงการอัตรากำลังตามแนวคิด Full Time Equivalent โดยคณะที่ปรึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กลับมาทั้งหมด และนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์เชิงลึกด้านอัตรากำลัง รายละเอียดของแบบฟอร์มและสรุปผลข้อมูลอยู่ในภาคผนวก ๒ และ ๓ ตามลำดับ

๔.๖ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของ กกท.

การกีฬาแห่งประเทศไทย และบริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๔ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการจัดประชุมดังกล่าวมีวาระและวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ (๑) นำเสนอดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการวิเคราะห์อัตรากำลัง และ (๒) รับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างของ กกท.

คณะที่ปรึกษายังได้นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังจากแบบสอบถามที่รับกลับมาจากกองต่างๆ เปรียบเทียบกับการคำนวณภาระของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่วนใหญ่การเสนอขอปรับอัตรากำลังมีค่าใกล้เคียงกับจำนวนอัตรากำลังที่คำนวณได้จากภาระงาน อย่างก็ตาม การเสนอปรับโครงสร้างและอัตรากำลังจำเป็นต้องมีการศึกษารายละเอียดและกระบวนการภายในอีกครั้ง เพื่อให้การปรับอัตรากำลังสอดคล้องกับความจำเป็นและวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร คณะที่ปรึกษาจึงได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลัง ซึ่งแสดงถึงเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โดยจะเพิ่มอัตรากำลังให้หน่วยงานที่มีผลรวมคะแนนมากที่สุด

รายละเอียดของการประชุมอยู่ใน สรุปผลการจัดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในภาคผนวก ๑

บทที่ ๕

การวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย

จากแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทยในบทที่ ๔ คณะที่ปรึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังนี้

๕.๑ ผลการรวบรวมอัตรากำลัง

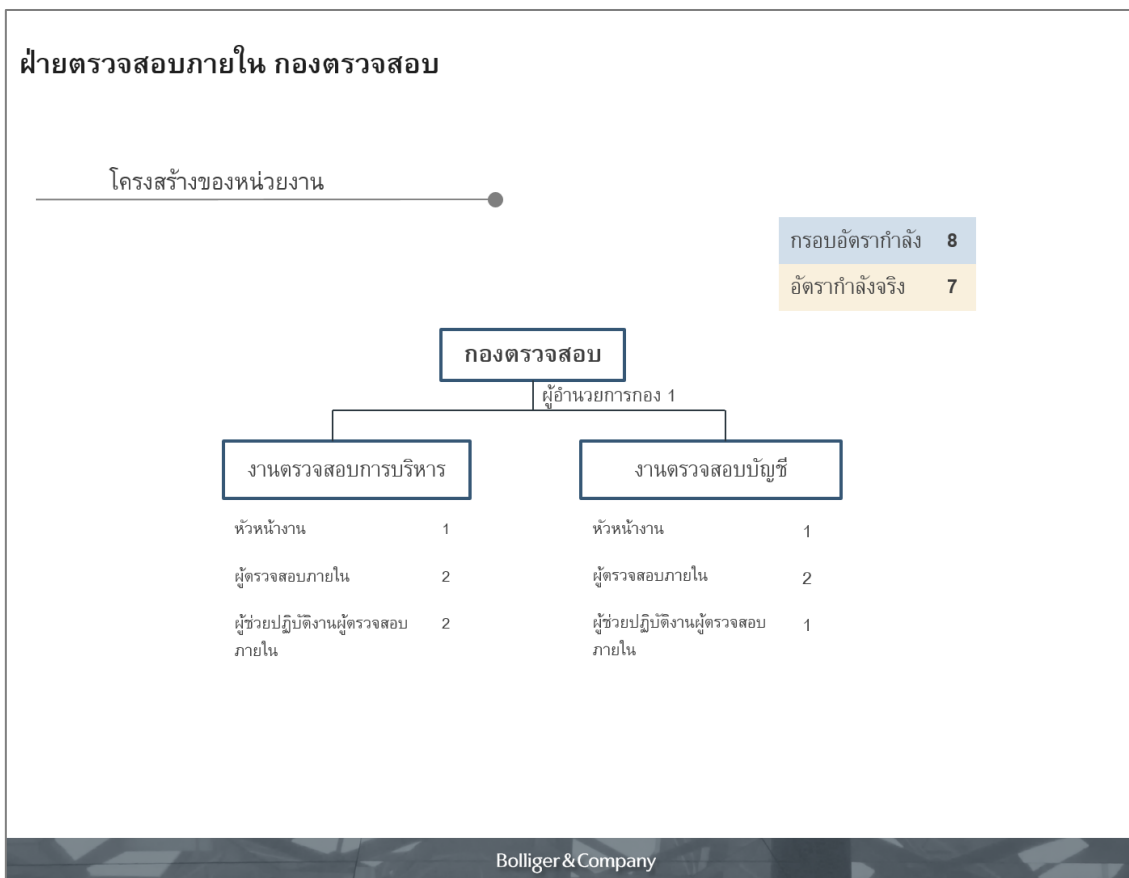
คณะที่ปรึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กลับมาทั้งหมดจากแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง และนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์เชิงลึกด้านอัตรากำลัง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะมีผลต่อการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ข้อมูลจากแบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลังในรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ๒ และผลสรุปของข้อมูลแบ่งตามหัวข้อได้ดังนี้

๕.๑.๑ โครงสร้างของหน่วยงาน

ข้อมูลในส่วนนี้ ประกอบด้วย โครงสร้างในระดับกอง/งาน กรอบอัตรากำลัง อัตรากำลังจริง จำนวนพนักงานแบ่งตามตำแหน่ง และจำนวนผู้ช่วยปฏิบัติการ ดังตัวอย่างในดังภาพที่ ๕ - ๒๓

ภาพที่ ๕-๒๓ ตัวอย่างโครงสร้างของหน่วยงาน: ฝ่ายตรวจสอบภายใน



ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๕.๑.๒ งานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการสอบถามทัศนคติว่ามีงาน / หน้าที่ความรับผิดชอบใดในกอง ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นโดยการปรับปรุงกระบวนการงานนั้น

การที่หน่วยงานมีกระบวนการบางส่วนที่ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงานที่อาจจะลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมด้วย

ตัวอย่างข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ ๕-๑๕ ตัวอย่างงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ

หน่วยงาน	ฝ่าย/สำนัก	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ
กองตรวจสอบ	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบรายงานกระดาษ	ควรจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการเขียนรายงาน และสรุปผลการตรวจสอบ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน
งานธุรการและสารบรรณ กองกลาง	สำนักผู้ว่าการ	ระบบงานสารบรรณ	การนำระบบการให้บริการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้
งานประชาสัมพันธ์ กองประชาสัมพันธ์	สำนักผู้ว่าการ	จัดทำสรุปข่าวในแต่ละวัน เพื่อนำเสนอผู้บริหาร กทท.	การส่งสรุปข่าวรายวันผ่านทางแอปพลิเคชัน เช่น ไลน์ โดยเฉพาะในกลุ่มบริการข่าวสาร หรือกลุ่มผู้บริหาร
งานบริหารความเสี่ยง กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง	ฝ่ายนโยบายและแผน	กระบวนการบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน	นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ เพื่อช่วยในการรวบรวม วิเคราะห์ ติดตาม และรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ
งานพัฒนาและประสานแผน กองแผนงานและงบประมาณ งานวิเคราะห์และประเมินผล กองติดตามและประเมินผล	ฝ่ายนโยบายและแผน	จัดทำและบริหารแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า	จัดอบรมการใช้ระบบบริหารยุทธศาสตร์อัจฉริยะ (SMIS: Strategic Management Intelligent System) ให้แก่ผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายสำนัก เพื่อลดการดำเนินงานที่ผิดพลาดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแผนการปฏิบัติงานฯ
งานติดตาม งบประมาณ กอง ติดตามและ ประเมินผล	ฝ่ายนโยบายและแผน	ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๕.๑.๓ กฎ/ข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติใดที่เป็นอุปสรรค

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการสอบถามทัศนคติว่า มีกฎ / ข้อบังคับ / ระเบียบ / วิธีปฏิบัติใดในกองที่เป็นอุปสรรคหรือลดทอนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

การที่หน่วยงานมีกฎ / ข้อบังคับ / ระเบียบ / วิธีปฏิบัติ ที่ลดทอนประสิทธิภาพของหน่วยงาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้ จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงานที่อาจจะลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมด้วย

ตัวอย่างข้อมูลดังนี้

ตารางที่ ๕-๑๖ ตัวอย่างกฎ/ข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติใดที่เป็นอุปสรรค

หน่วยงาน	ฝ่าย/สำนัก	กฎข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
กองตรวจสอบ	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ระเบียบกองทุนหมุนเวียน เรื่อง มอบหมายให้ฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรเป็นผู้ตรวจสอบกองทุนด้วย ในกรณีที่กองทุนไม่มีหน่วยตรวจสอบภายในของตนเอง	๑. เพิ่มบุคลากรให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน ๒. ให้กองทุนจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในของตนเอง
กองกลาง	สำนักผู้ว่าการ	- ขาดระเบียบและหลักเกณฑ์ที่สนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกีฬา - การปรับเปลี่ยนข้อมูลของเอกสารการประชุมทำให้เอกสารไม่ได้รับการตรวจทาน	๑. จัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ในการให้การสนับสนุน ๒. การกำหนดนโยบายและข้อตกลงที่ชัดเจนระหว่างฝ่าย/สำนักกับสำนักผู้ว่าการในการนำส่งเอกสาร
งานประชาสัมพันธ์ กองประชาสัมพันธ์	สำนักผู้ว่าการ	จัดทำสรุปข่าวในแต่ละวันเพื่อนำเสนอผู้บริหาร กทท.	การส่งสรุปข่าวรายวันผ่านทางแอปพลิเคชัน เช่นไลน์ โดยเฉพาะในกลุ่มบริการข่าวสาร หรือกลุ่มผู้บริหาร
กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง	ฝ่ายนโยบายและแผน	วิธีปฏิบัติงาน	๑. ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ๒. กำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือกตัวชี้วัด และการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับบุคคล, หน่วยงาน,และองค์กร ๓. สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลที่สามารถติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานได้ทั้งระหว่างการดำเนินงาน

หน่วยงาน	ฝ่าย/สำนัก	กฎข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
			(Ongoing) และหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ (summative)
กองติดตามและประเมินผล	ฝ่ายนโยบายและแผน	วิธีปฏิบัติด้านการเงิน ขาดมาตรฐานไม่ชัดเจน ใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล	จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มาตรฐานใช้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน
กองบัญชี	ฝ่ายการคลัง	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖	ทำความเข้าใจกับกองจดหมายเหตุ กรมศิลปากรในเรื่องการทำลายเอกสารที่เกิน ๑๐ ปี และการรายงานรายละเอียดของเอกสาร โดยอาจยกเว้นการส่งรายละเอียดในบางรายการ รวมถึงระยะเวลาในการจัดเก็บเอกสาร

ที่มา: บริษัท โพลีเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๕.๑.๔ งานที่ซ้ำซ้อนกัน

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการสอบถามทัศนคติว่ามีงาน / หน้าที่ความรับผิดชอบใดในองค์กรนี้ที่ซ้ำซ้อนกัน และสมควรมีการแก้ไข เพื่อให้ประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น

การที่หน่วยงานมีงานบางอย่างที่ซ้ำซ้อนและสามารถแก้ไขได้ จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงานที่อาจจะลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมด้วย

ตัวอย่างข้อมูลมีดังนี้

- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาภูมิภาค มีงาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน ด้านการพัฒนากีฬา
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กองพัฒนากีฬาการกีฬา ฝ่ายกีฬาภูมิภาค กองพัฒนากีฬาภูมิภาค และฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย มีการจัดอบรมบุคลากรกีฬา การจัดทำหลักสูตร/การอบรม การจัดทำฐานข้อมูล และการพัฒนากีฬาการกีฬา ที่มีลักษณะคล้ายกัน
- กองประชาสัมพันธ์ สำนักผู้ว่าฯ และ ฝ่าย/สำนักอื่นๆ มีการโพสต์ข้อมูลข่าวสารด้านกีฬาในสื่อออนไลน์ และมีเพจที่จัดตั้งขึ้นลักษณะเดียวกันจำนวนมาก ทำให้ไม่มีความเป็นเอกภาพ จึงควรจัดตั้งเพจเดียว เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา กองวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาภูมิภาค มีการจัดอบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาคือคล้ายกัน

๕.๑.๕ งานที่สมควรจัดจ้าง

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการสอบถามทัศนคติว่า มีงาน / หน้าที่ความรับผิดชอบใดในองค์กรนี้ที่สมควรจัดจ้างหน่วยงาน / บุคคลภายนอกดำเนินการแทน (Outsourcing)

ทั้งนี้ ขอให้เสนองาน / หน้าที่ความรับผิดชอบที่คิดว่าสมควร Outsourcing โดยคำนึงเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ไม่ควรเป็นงานที่เป็นความลับทางราชการ / ความลับขององค์กร
- ไม่ควรเป็นงานที่สนับสนุน / ส่งเสริมความเชี่ยวชาญแก่เจ้าหน้าที่ในระยะยาว อันสมควรเก็บเอาไว้ในหน่วยงาน
- ผลประโยชน์จากการ Outsourcing ควรสูงกว่าการดำเนินการเองในองค์กร ตลอดจนผลประโยชน์ในด้านต้นทุนด้วย

การที่หน่วยงานมีงานบางส่วนที่อาจสามารถจัดจ้างบุคคลภายนอกมาดำเนินการแทนได้ (Outsourcing) จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงานที่อาจจะลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมด้วย

ตัวอย่างข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ ๕-๑๗ ตัวอย่างงานที่สมควรจัดจ้าง

หน่วยงาน	ฝ่าย/สำนัก	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่ควร Outsourcing
กองพัสดุ งานคลังพัสดุและยานพาหนะ	ฝ่ายการคลัง	ให้บริษัทเอกชนมาให้บริการพนักงานขับรถพร้อมยานพาหนะของหน่วยงาน
กองบริหารอาคารและกิจกรรมกีฬา	ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	การติดตั้งอุปกรณ์กีฬา ควรจัดจ้างบริษัทเอกชนที่มีความรู้ดำเนินการ รวมทั้งการบริหารจัดการอาคารที่พักนักกีฬาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
งานมาตรฐานและทะเบียนทรัพยากรกีฬา กองบริหารอาคารและกิจกรรมกีฬา	ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	ตรวจสอบและรับรองมาตรฐานสถานแข่งขันและอุปกรณ์กีฬา
งานประชาสัมพันธ์ กองประชาสัมพันธ์	สำนักผู้ว่าการ	ให้บริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) การจัดงานแถลงข่าว หรืองานอีเว้นท์ต่างๆ โดยมี กกท. ทำหน้าที่กำกับดูแล

หน่วยงาน	ฝ่าย/สำนัก	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่ควร Outsourcing
งานพัฒนาและ ประสานแผน กองแผนงานและ งบประมาณ	ฝ่ายนโยบายและแผน	งานระบบ SMIS : Strategic Management Intelligent System เพื่อลดการดำเนินงานที่ผิดพลาด และสามารถควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแผนการปฏิบัติงานฯ

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

(๖) การคำนวณอัตรากำลัง

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE)^๗ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) มาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ทำงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตาม งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณ FTE จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ FTE จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การนำผลการคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (FTE) จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงาน
ดังนี้

- (๑) FTE สูงกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่: อัตรากำลังของหน่วยงานอาจจะเพิ่ม
- (๒) FTE ใกล้เคียงกับอัตรากำลังที่มีอยู่: อัตรากำลังของหน่วยงานอาจจะคงที่
- (๓) FTE น้อยกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่: อัตรากำลังของหน่วยงานอาจจะลดลง
- (๔) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (FTE) สูงกว่าหน่วยงานที่ คล้ายกันโดยเปรียบเทียบ: อัตรากำลังของหน่วยงานอาจจะเพิ่ม
- (๕) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (FTE) ต่ำกว่าหน่วยงานที่ คล้ายกันโดยเปรียบเทียบ: อัตรากำลังของหน่วยงานอาจจะลดลง

อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม
ด้วย

ตัวอย่างวิธีการคำนวณอัตรากำลังตามแนวคิด FTE เป็นดังภาพที่ ๕-๒๔

^๗ อ้างอิงจาก คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ, สำนักงาน ก.พ. (2553)

ภาพที่ ๕-๒๔ ตัวอย่างผลการคำนวณอัตรากำลังตามแนวคิด Full-Time Equivalent (FTE) (๑)

แบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง

3. แบบฟอร์มรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน

กองทรัพยากรบุคคล กทท.

ตำแหน่ง:บุคลากร / นักทรัพยากรบุคคล

ระดับ:3-6

สายงาน:ทรัพยากรบุคคล

หน่วยงาน:งานบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ	ผลสัมฤทธิ์ / ผลลัพธ์	ปริมาณผลลัพธ์ / ผลสัมฤทธิ์			รายละเอียดกระบวนการงานที่ดำเนินการ	จำนวนชั่วโมงรวมทั้งปี
		ปีก่อนหน้า	ปีปัจจุบัน	ปีถัดไป		
ร่วมกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์โครงสร้าง จัดทำกรอบอัตราจ้าง โครงสร้างเงินเดือน ระบบประเมินผล ฯลฯ	มีนโยบาย/แผนระบบต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับการกิจและเป้าหมายขององค์กร	เป็นงานเชิงนโยบาย			รวบรวมและศึกษาข้อมูลของนโยบาย/แผนระบบปัจจุบัน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบ ปรับปรุงนโยบาย/แผนระบบ	2,300 ชั่วโมง
ทำงานเอกสาร/บันทึกที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การขาด/ลา/มาสายของบุคลากรขององค์กร	มีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การขาด/ลา/มาสายของพนักงานในองค์กร	4,600 ครั้ง	4,800 ครั้ง*	5,000 ครั้ง	ตรวจสอบข้อมูลที่พนักงานและผู้บริหารกรอกในแบบฟอร์ม รวบรวมข้อมูลในระบบเพื่อทำสรุป	1,200 ชั่วโมง
สรรหา สอบคัดเลือก บรรจุ เลื่อนระดับตำแหน่ง โยกย้าย ตรวจสอบรับรองประวัติ ฯลฯ	สนับสนุนให้งานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง	3,400 ราย	3,600 ราย**	3,800 ราย	ศึกษาความต้องการบุคลากรในระดับและช่วงระยะเวลาต่างๆ และจัดการสรรหา โยกย้าย และเลื่อนระดับตำแหน่ง	1,800 ชั่วโมง

* เวลาเฉลี่ยในการทำงานเท่ากับ 15 นาทีต่อครั้ง (แบ่งเป็น ลงทะเบียนรับ-ส่งงาน 1 นาที ตรวจทานงาน 5 นาที บันทึกข้อมูล 7 นาที และแจ้งเจ้าของเรื่อง 2 นาทีต่อครั้ง)

** เวลาเฉลี่ยในการทำงานเท่ากับ 30 นาทีต่อราย (แบ่งเป็น รวบรวมข้อมูล 10 นาที วิเคราะห์เพื่อนำเสนอ 10 นาที และดำเนินเรื่อง 10 นาที)

ที่มา: แบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลังอ้างอิงจากของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ข้อมูลตัวอย่างของ กทท.

Bolliger & Company

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

ภาพที่ ๕-๒๕ ตัวอย่างผลการคำนวณอัตรากำลังตามแนวคิด
Full-Time Equivalent (FTE) (๒)

แบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลัง

ตัวอย่างการวิเคราะห์การพิจารณาอัตรากำลังตามแนวคิด Full Time Equivalent ประกอบกับ Benchmarking



• จำนวนชั่วโมงรวมของตำแหน่งบุคลากร/นักทรัพยากรบุคคล = 5,300 ชั่วโมง / ปี



○ จำนวนชั่วโมงรวมของตำแหน่งอื่น ๆ ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล (หัวหน้างาน นิติกร พนักงานส่งเสริมกีฬา) = 9,400 ชั่วโมง / ปี



○ จำนวนชั่วโมงรวม = 14,700 ชั่วโมง / ปี



○ เวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ 1 คน สามารถทำงานได้ใน 1 ปี คิดเป็น
○ 6 ชั่วโมง/วัน x 5 วัน/สัปดาห์ x 4 สัปดาห์/เดือน x 12 เดือน/ปี = 1,440 ชั่วโมง / ปี



○ จำนวนอัตราของ งานบริหารทรัพยากรบุคคล = $14,700 / 1,440$ = 10.2 อัตรา

ที่มา: แบบฟอร์มการกำหนดอัตรากำลังอ้างอิงจากของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ข้อมูลตัวอย่างของ กทม.

Bolliger & Company

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๕.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ว่าภาระงานที่คำนวณมานั้นมีความเหมาะสมมากน้อยแค่ไหน ควรพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้ประกอบ เพื่อใช้เทียบเคียงและนำไปสู่การกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม

- ค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานสูงสุดต่อสัปดาห์/เดือน/ปี: พิจารณาจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่คนสามารถทำงานได้ต่อปีประกอบจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลจำนวนชั่วโมงต่อปีที่คนงานทำงานในแต่ละเมือง (Annual Working Hours by City)^๘ โดยของกรุงเทพมหานครอยู่ที่ ๒,๒๐๘ ชั่วโมงต่อปี และข้อมูลจำนวนชั่วโมงทำงานต่ออาทิตย์ในแต่ละประเทศ^๙ โดยของประเทศไทยอยู่ที่ ๔๒.๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ ๒,๐๒๑ ชั่วโมงต่อปี

^๘ ข้อมูลจาก Clockify.me, 2020

^๙ UBS Bank, 2016

ดังนั้น หากค่า FTE ที่คำนวณได้สูงกว่าอัตรากำลังปัจจุบันหลายเท่าตัว อาจมาจากความผิดพลาดของการคำนวณ เพราะบุคลากรปัจจุบัน ๑ คน ต้องทำงานเท่ากับบุคลากรหลายคน ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก หรือหน่วยงานต้องมียานที่ไม่เสร็จจำนวนมหาศาล

- **การเปรียบเทียบกับคู่เทียบ:** พิจารณาอัตรากำลังของรัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เทียบ ได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และการเคหะแห่งชาติ ในฝ่าย/สำนัก/กองที่ใกล้เคียงกัน เทียบกับภารกิจขององค์กรและหน่วยงาน

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบนี้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพราะแต่ละองค์กรมีภารกิจที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดสรรอัตรากำลังในฝ่ายที่ใกล้เคียงกันอาจมีความแตกต่างกันตามภารกิจและหน้าที่ที่ต่างกัน

- **การเปรียบเทียบงานใกล้เคียงกันของหน่วยงานอื่น:** พิจารณางานในสายงานและตำแหน่งที่ใกล้เคียงแต่อยู่ต่างกองกันขององค์กรเดียวกัน

กกท. ใช้แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) โดยบุคลากรในสายงานและตำแหน่งเดียวกัน จะมีหน้าที่งาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติประจำตำแหน่ง และความรู้ความสามารถที่ต้องการหลักเหมือนกัน แม้บางหน่วยงานจะมีการปรับแบบบรรยายลักษณะงานให้เข้ากับงานของหน่วยงานมากขึ้นก็ตาม

- **หน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบงานในปัจจุบันและอนาคต:** พิจารณาหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบงานในปัจจุบันของหน่วยงาน และหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบงานที่อาจจะเพิ่มขึ้นในอนาคต ทั้งจากนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร หรือ การเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตภารกิจของหน่วยงาน
- **จำนวนอัตราที่ขอปรับ:** พิจารณาจากตำแหน่งและอัตราที่หน่วยงานขอปรับเพิ่ม พร้อมทั้งเหตุผลที่ขอปรับ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมร่วมกับปัจจัยอื่นๆ
- **กระบวนการใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงาน:** พิจารณากระบวนการที่สามารถปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้แก่

(๑) การปรับกระบวนการงาน

(๒) การลดกฎ/ข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติใดที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

(๓) การลดงานที่ซ้ำซ้อนกัน และ

(๔) การจัดจ้างงาน

ทั้งนี้ หากหน่วยงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ จะมีผลต่ออัตรากำลังของหน่วยงานที่อาจจะลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมด้วย

๕.๓ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น ๒ ส่วนให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร คือ

๑. การนำเสนออัตรากำลังตามโครงสร้างปัจจุบัน

๒. (ร่าง) โครงสร้างองค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีการเสนอการปรับโครงสร้างดังนี้

- เพิ่ม สำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง
- เพิ่ม สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
- เพิ่มสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งชาติ และย้ายกองวิทยาศาสตร์การกีฬาและกองกีฬาเวชศาสตร์ ไปใต้สถาบันฯ และขึ้นกับรองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- เพิ่ม กองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ในฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา และเปลี่ยนชื่อกองสารสนเทศเป็น กองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปรับชื่อฝ่ายเป็นฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา และขึ้นกับรองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- เพิ่ม กองส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา ในฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์
- เพิ่ม กองวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬา และกองศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ ในฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
- ปรับ สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ขึ้นเป็นระดับเทียบเท่าฝ่าย
- ย้าย ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย มาใต้รองผู้ว่าการฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และอุตสาหกรรมกีฬา
- ย้าย ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศมาใต้รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ
- ย้าย ฝ่ายกีฬาภูมิภาคมาใต้รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา
- ปรับ โครงสร้างภายในฝ่ายตรวจสอบภายใน และสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา
- เพิ่ม งานบริหารสัญญา ในกองพัสดุ ฝ่ายการคลัง

- เพิ่ม งานควบคุมภายใน ในกองนโยบายและบริหารความเสี่ยง
- เพิ่ม กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท. และ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท.

ผลการวิเคราะห์อัตราากำลัง มีรายละเอียดดังนี้

๕.๓.๑ ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของ ฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๑๘ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของกองตรวจสอบ ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้าฝ่าย	๑	๑	๑	๑	พิจารณาจาก FTE ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หลังการเพิ่มกองตรวจสอบการดำเนินงาน กองทุน
๑. กองตรวจสอบการดำเนินงาน กทท.					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	๑.๔	๑	
๑.๑ งานตรวจสอบ ๑ (งานตรวจสอบการบริหาร)					
หัวหน้างาน	๑	๑	๐.๘	๑	
ผู้ตรวจสอบภายใน	๒	๔	๑.๒	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	
๑.๒ งานตรวจสอบ ๒ (งานตรวจสอบบัญชี)					
หัวหน้างาน	๑	๑	๐.๘	๑	
ผู้ตรวจสอบภายใน	๒	๔	๑.๒	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑	๒	-	๑	
๑.๓ งานจัดทำแผนและสนับสนุนงานตรวจ					
หัวหน้างาน	๐	๑	๐.๘	๑	
ผู้ตรวจสอบภายใน	๐	๔	๑.๒	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๐	๒	-	-	
๒. กองตรวจสอบการดำเนินงาน กองทุน					
ผู้อำนวยการกองตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน	๐	๑	-	๑	
๒.๑ งานตรวจสอบกองทุน ๑					
หัวหน้างาน	๐	๑	๐.๘	๑	
ผู้ตรวจสอบภายใน	๐	๒	๑.๒	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๐	๒	-	-	
๒.๒ งานตรวจสอบกองทุน ๒					
หัวหน้างาน	๐	๑	๐.๘	๑	
ผู้ตรวจสอบภายใน	๐	๒	๑.๒	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๐	๒	-	-	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
รวมพนักงาน	๘			๑๘	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๑			๒๑	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังหลังจากมีการเพิ่ม (๑) งานจัดทำแผนและสนับสนุนงานตรวจสอบ ในกองตรวจสอบการดำเนินงานกท. และ (๒) กองตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน (แบ่งเป็น งานตรวจสอบกองทุน ๑ และงานตรวจสอบกองทุน ๒) โดยพิจารณาจาก FTE และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน ๑ อัตรา หัวหน้างาน ๓ อัตรา ผู้ตรวจสอบภายใน ๖ อัตรา รวมเป็น ๑๐ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๘ อัตรา จาก ๑๐ อัตรา เป็น ๑๘ อัตรา

๕.๓.๒ สำนักผู้ว่าการ

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของ สำนักผู้ว่าการ เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๑๙ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักผู้ว่าราชการ

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้าฝ่าย	๑	๑	-	๑	อัตรากำลังของ ทั้งสามกองไม่ กระทบจากการ ปรับโครงสร้าง
๑. กองกลาง					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานธุรการและสารบรรณ					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๕.๙	๑	
พนักงานธุรการและสารบรรณ	๔	๕		๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการงานธุรการและสารบรรณ	๔	๕		๔	
๑.๒ งานเลขานุการและการประชุม					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๓.๓	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๔	๕		๔	
ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการงานเลขานุการและการประชุม	๓	๔		๓	
๒. กองประชาสัมพันธ์	-	-	-		
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานประชาสัมพันธ์					
หัวหน้างาน	๑	๑	๓.๖	๑	
พนักงานประชาสัมพันธ์	๔	๔	๓	๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๐.๕	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	๔	๔	-	๔	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน เลขฯ ผอ.สำนักผู้ว่าการ	๑	๑	-	๑	
๒.๒ งานผลิตสื่อ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	-	๒	
พนักงานสารสนเทศ	๑	๑	๐.๓	๑	
ผู้ช่วย ปฏิบัติงานผลิตสื่อ	๕	๕	-	๕	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน T – Sports	๒	๒	-	๒	
๓.. กองประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักผู้ว่าการ					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๓.๑ งานประสานองค์กรกีฬาระหว่างประเทศ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานวิเทศสัมพันธ์	๒	๓	-	๓	
๓.๒ งานวิเทศสัมพันธ์					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานวิเทศสัมพันธ์	๒	๓	-	๓	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้ช่วยปฏิบัติการวิเทศสัมพันธ์	๒	๓	-	๒	
รวมพนักงาน	๓๑			๓๓	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๕๒			๕๔	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาค่า FTE และอัตราที่ขอปรับ จะได้ว่ากองกลางและกองประชาสัมพันธ์มีอัตรากำลังคงที่ ส่วนการปรับอัตรากำลังของกองประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการเพิ่มพนักงานวิเทศสัมพันธ์ ๒ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๒ อัตรา จาก ๓๑ อัตรา เป็น ๓๓ อัตรา

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของกองนิติการ เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๐ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของกองนิติการ

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
กองนิติการ					บุคลากรทั้งหมดจะย้ายไปสำนักงานกฎหมายฯ
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	-	
๑. งานกฎหมาย					
หัวหน้างาน	๑	๒	-	-	
นิติกร	๔	๗	๓.๐*	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔	-	-	
๒. งานนิติการ					
หัวหน้างาน	๑	๒		-	
นิติกร	๓	๕		-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒		-	
รวมพนักงาน	๑๐			-	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๖			-	

*เฉพาะงานกฎหมาย

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาค่า FTE และขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ จะได้ว่า กองนิติการมีอัตรากำลังคงที่ อย่างไรก็ตาม จำนวนอัตราเพิ่มเป็น ๓๐ อัตรา โดยพิจารณาจาก FTE และขอบเขตหน้าที่ความ

รับผิดชอบ หลังการเพิ่มสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง ในส่วนของกองกฎหมายและกองนิติการ และบุคลากรทั้งหมดจะย้ายไปสำนักงานกฎหมายฯ ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

๕.๓.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายนโยบายและแผนเป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๑ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายนโยบายและแผน

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้าฝ่าย	๑	๑	-	๑	
๑. กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	พิจารณา ขอเขตหน้าที่ ความ รับผิดชอบที่ เพิ่มขึ้น หลัง การเพิ่มงาน ควบคุมภายใน
๑.๑ งานนโยบายและแผน					
หัวหน้างาน	๑	๑	๒๐	๑	
พนักงานวิเคราะห์	๒	๔		๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔		๔	
๑.๒ งานบริหารความเสี่ยง					
หัวหน้างาน	๑	๒	๒๑	๑	
พนักงานวิเคราะห์	๒	๖		๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓		๓	
๑.๓ งานควบคุมภายใน					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	อัตรากำลังไม่ กระทบจากการ ปรับโครงสร้าง
พนักงานวิเคราะห์	๐	๒	-	๒	
๒. กองแผนงานและงบประมาณ					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานพัฒนาและประสานแผน					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานวิเคราะห์	๓	๓	-	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๗	๗	-	๗	
๒.๒ งานงบประมาณ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานงบประมาณ	๒	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	
๓. กองติดตามและประเมินผล ฝ่ายนโยบายและแผน	-	-	-		
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
๓.๑ งานวิเคราะห์และประเมินผล					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานวิเคราะห์	๓	๔	-	๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๓.๒ งานติดตามงบประมาณ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานงบประมาณ	๑	๒	-	๒	
พนักงานวิเคราะห์	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔	-	๔	
รวมพนักงาน	๒๖			๓๑	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๕๑			๕๖	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังหลังจากมีการเพิ่มงานควบคุมภายในของกองนโยบายและบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจาก FTE (หลังพิจารณาความเหมาะสมของการคำนวณและปัจจัยต่างๆ) และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการเพิ่มตำแหน่งหัวหน้างานควบคุมภายใน ๑ อัตรา พนักงานวิเคราะห์ ๒ อัตรา รวมเป็น ๓ อัตรา

เมื่อพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะได้ว่ากองแผนงานและงบประมาณมีอัตรากำลังคงที่

การปรับอัตรากำลังของกองติดตามและประเมินผล โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ การเปรียบเทียบกับกองอื่น และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการเพิ่มพนักงานวิเคราะห์ ๑ อัตรา สำหรับงานวิเคราะห์และประเมินผล และพนักงานงบประมาณ ๑ อัตรา สำหรับงานติดตามงบประมาณ รวมเป็น ๒ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๕ อัตรา จาก ๒๖ อัตรา เป็น ๓๑ อัตรา

๕.๓.๔ ฝ่ายการคลัง

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายการคลังเป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๒ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายการคลัง

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	พิจารณาจาก FTE และ กระบวนการเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน หลังการเพิ่มสำนักงาน กองทุนพัฒนาการกีฬา แห่งชาติ
๑. กองบัญชี					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานระบบบัญชี					
หัวหน้างาน	๑	๒	๔.๖	๑	
นักบัญชี	๓	๖		๓	
๑.๒ งานประมวลผลบัญชี					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๒.๑	๑	
นักบัญชี	๖	๑๑		๖	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒		๒	
๑.๓ งานบัญชีลูกหนี้					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๔	๑	
นักบัญชี	๕	๙		๕	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๖	๖		๖	
๒. กองการเงิน					พิจารณาจาก FTE (หลัง พิจารณาความเหมาะสม ของการคำนวณและ ปัจจัยต่างๆ) และ กระบวนการเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน หลังการเพิ่มสำนักงาน กองทุนพัฒนาการกีฬา แห่งชาติ
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานการเงิน กท.					
หัวหน้างาน	๑	๑	๓๖	๑	
พนักงานการเงิน	๒	๒		๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒		๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐		๑๐	
๒.๒ งานการเงินองค์กรกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	๒๕.๙	๑	
พนักงานการเงิน	๘	๘		๘	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๓	๑๓		๑๓	
๓. กองพัสดุ					พิจารณาจาก FTE (หลัง พิจารณาความเหมาะสม ของการคำนวณและ ปัจจัยต่างๆ) และ กระบวนการเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๓.๑ งานจัดซื้อจัดจ้าง					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๔	๑	
พนักงานพัสดุ	๖	๖		๖	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	หลังการเพิ่มสำนักงาน กองทุนฯ
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๗	๗	๖.๓	๗	
๓.๒ งานคลังพัสดุและยานพาหนะ					
หัวหน้างาน	๑	๑	๕.๖	๑	
พนักงานพัสดุ	๔	๔		๔	
พนักงานขับรถ	๙	๙	๖.๘	๙	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑.๓	๑	
๓.๓ งานบริหารสัญญา					
หัวหน้างาน	๐	๑	๑๐	๑	
พนักงานพัสดุ	๐	๕		๕	
รวมพนักงาน	๕๘			๖๔	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๙๗			๑๐๓	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เมื่อพิจารณาจาก FTE (หลังพิจารณาความเหมาะสมของการคำนวณและปัจจัยต่างๆ) และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หลังการเพิ่มสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ จะได้ว่า กองบัญชีและกองการเงินมีอัตรากำลังคงที่

การปรับอัตรากำลังของกองพัสดุโดยคำนึงถึงการแย่งงานบริหารสัญญาออกจากการงานจัดซื้อจัดจ้าง จะเป็นการเพิ่มหัวหน้างาน ๑ อัตรา และพนักงานพัสดุ ๕ อัตรา รวมเป็น ๖ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๖ อัตรา จาก ๕๘ อัตรา เป็น ๖๔ อัตรา

๕.๓.๕ กองโยธา ฝ่ายกีฬาสถาน

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาสถานเป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๓ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาสถาน

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	อัตรากำลังไม่กระทบจากการปรับโครงสร้าง
๑. กองโยธา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานสำรวจ ออกแบบ และประเมินราคา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
สถาปนิก	๓	๓	๕.๒	๓	
ช่างโยธา	๒	๒	๑.๘	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๓	๓	๖.๒	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔		๔	
๑.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
วิศวกร	๓	๔	๕.๒	๔	
ช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๖.๒	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔		๔	
๒. กองซ่อมบำรุง					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานซ่อมบำรุงอาคาร					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
วิศวกร	๕	๗	๘	๗	
สถาปนิก	๑	๑		๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๒.๒	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	
๒.๒ งานซ่อมบำรุงพัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
วิศวกร	๑	๒	๑๒.๕	๒	
ช่างซ่อมบำรุง	๒	๒	๑๓.๕	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	๒๑.๓	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓	-	๓	
รวมพนักงาน	๓๒			๓๗	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๔๕			๕๐	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

เมื่อพิจารณาจาก FTE อัตราที่ขอปรับ และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงานแล้ว การปรับอัตรากำลังของกองโยธาจะเป็นการเพิ่มวิศวกร สำหรับงานควบคุมการก่อสร้าง ๑ อัตรา ส่วนการปรับอัตรากำลังของกองซ่อมบำรุงจะเป็นการเพิ่มวิศวกร ๒ อัตรา สำหรับงานซ่อมบำรุงอาคาร และการเพิ่มวิศวกร ๑ อัตรา และพนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา สำหรับงานซ่อมบำรุงพัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ รวม ๔ อัตรา

อัตราค่าจ้างรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๕ อัตรา จาก ๓๒ อัตรา เป็น ๓๗ อัตรา

๕.๓.๖ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา

ตารางที่ ๕-๒๔ ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตราค่าจ้าง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	พิจารณาจาก FTE อัตราที่ขอปรับ และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต หลังการเพิ่มกองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม
๑. กองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ					
หัวหน้างาน	๑	๒	๓.๓	๑	
พนักงานสารสนเทศ	๒	๓	๑.๘	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๖	๖	-	๖	
๑.๒ งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ					
หัวหน้างาน	๑	๒	๓.๙	๑	
พนักงานสารสนเทศ	๒	๒	-	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๖	๖	-	๖	
๒. กองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๒.๑ งานพัฒนาระบบสารสนเทศ					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานสารสนเทศ	๐	๒	-	๒	
๒.๒ งานสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานสารสนเทศ	๐	๒	-	๒	
๓. กององค์ความรู้และนวัตกรรมกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๒	-	๑	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
๓.๑ งานจัดการองค์ความรู้					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
นักวิชาการ	๓	๓	-	๓	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
๓.๒ งานพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
นักวิชาการ	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-	๒	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	๑	
รวมพนักงาน	๑๙			๒๖	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๑			๓๘	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังการหลังจากมีการเพิ่มกองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม โดยพิจารณาจาก FTE อัตราที่ขอปรับ และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต จะเป็นการเพิ่ม ผู้อำนวยการกอง ๑ อัตรา หัวหน้างาน ๒ อัตรา พนักงานสารสนเทศ ๔ อัตรา รวมเป็น ๗ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๗ อัตรา จาก ๑๙ อัตรา เป็น ๒๖ อัตรา

๕.๓.๗ ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของกองฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๕ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	อัตรากำลังไม่กระทบจากการปรับโครงสร้าง
๑. กองพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานการตลาด	๔	๔	-	๔	
พนักงานธุรการ	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติการ	๗	๗	-	๗	
๑.๒ งานลูกค้าสัมพันธ์และคุ้มครองสิทธิ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานการตลาด	๑	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติการ	๔	๔	-	๔	
๒. กองบริหารอาคารและกิจกรรมกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานบริการอาคารสถานที่					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกิจกรรม	๘	๘	-	๘	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๓	๓	-	๓	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๓	๓	-	๓	
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรม	๖	๖	-	๖	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริการ	๒๘	๓๐	-	๓๐	
ผู้ช่วยปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	-	๑๒	
๒.๒ งานบริการกิจกรรมกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกิจกรรม	๓	๓	-	๓	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติการ	๔๓	๔๓	-	๔๓	
๒.๓ งานมาตรฐานและทะเบียนทรัพยากรกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๒	๒	-	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติการ	๕	๕	-	๕	
๓. กองส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา					
หัวหน้ากอง	๐	๑	-	๑	
๓.๑ งานสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬา					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานการตลาด	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๑	-	๑	
๓.๒ งานประสานความร่วมมืออุตสาหกรรมกีฬา					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานการตลาด	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๑	-	๑	
รวมพนักงาน	๗๐			๘๒	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๔๑			๑๕๓	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์ โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการที่จะมีสำนักกฎหมายและทะเบียนกลางขึ้น จะเป็นการเพิ่มพนักงานการตลาดงานลูกค้าสัมพันธ์และคุ้มครองสิทธิ ๑ อัตรา ส่วนการปรับอัตรากำลังของกองบริการอาคารและกิจกรรมกีฬา จะเป็นการเพิ่มพนักงานบริการ ๒ อัตรา

จากการพิจารณาภารกิจและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกองอุตสาหกรรมกีฬาเพื่อประเมินอัตรากำลังเบื้องต้นนั้น เมื่อมีการจัดตั้งกองอุตสาหกรรมกีฬาจะมีการความต้องการอัตรากำลังแรกเริ่มที่ ๙ อัตรา โดยการปรับอัตรากำลังของกองส่งเสริมอุตสาหกรรมกีฬา จะเป็นการเพิ่มหัวหน้ากอง ๑ อัตรา หัวหน้างาน ๒ อัตรา พนักงานการตลาด ๔ อัตรา และพนักงานบริหารงานทั่วไป ๒ อัตรา ทั้งนี้ ความต้องการอัตรากำลังจะเปลี่ยนไปตามภารกิจและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบงานของกอง

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๑๒ อัตรา จาก ๗๐ อัตรา เป็น ๘๒ อัตรา

๕.๓.๘ ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๖ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	สำนักงาน คณะกรรมการมวย ฝ่ายกีฬาอาชีพ และกีฬามวย จะแยก ออกจากฝ่ายกีฬาอาชีพ และกีฬามวย และจะ ตั้งขึ้นเป็นฝ่ายภายใต้ รองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิ ประโยชน์ และ อุตสาหกรรมกีฬา
๑. กองส่งเสริมและพัฒนากีฬาอาชีพ					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานส่งเสริมกีฬาอาชีพ					
หัวหน้างาน	๑	๑	๑๐.๗	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๒	๓		๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕		๕	
๑.๒ งานพัฒนากีฬาอาชีพ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๒. กองบริหารงานและมาตรฐานกีฬาอาชีพ					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานบริหารองค์กรกีฬาอาชีพ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๒	๓	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๒.๒ งานมาตรฐานกีฬาอาชีพ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๒	๓	๓	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
รวมพนักงาน	๑๕			๑๙	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๕			๓๙	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองส่งเสริมและพัฒนากีฬาอาชีพ และกองบริหารงานและมาตรฐานกีฬาอาชีพ จากการพิจารณา FTE และอัตราที่ขอปรับ จะเป็นการเพิ่มพนักงานส่งเสริมกีฬา ๒ อัตราในแต่ละกอง รวม ๔ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๔ อัตรา จาก ๑๕ อัตรา เป็น ๑๙ อัตรา

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๗ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการสำนักงาน	๑	๑	-	-	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งเป็นกองในฝ่ายกฤษฎีกาและกฤษฎีกา จะเปลี่ยนเป็นสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งมีฐานเป็นฝ่าย ขึ้นกับรองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และอุตสาหกรรมกฤษฎีกา
๑. งานส่งเสริมพัฒนาและกำกับควบคุมกฤษฎีกา			๑๐๗.๒		
หัวหน้างาน	๑	๒		-	
นิติกร	๑	๑		-	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๒		-	
พนักงานส่งเสริมกฤษฎีกา	๐	๓		-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๕	๑๕		-	
๒. งานมาตรฐานและคุ้มครองสวัสดิการกฤษฎีกา					
หัวหน้างาน	๑	๒		-	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒		-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๙	๙		-	
๓. สำนักงาน กทพ. จังหวัด (๗๖ จังหวัด)					
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ประจำจังหวัด	๗๘	๗๘		-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ประจำภาค	๕	๕		-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒๔	๒๔		-	
รวมพนักงาน	๗			-	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๓๘			-	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตราของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต ตามแผนงานการยกระดับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา จะเป็นการคงอัตรากำลังเดิม ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งเป็นกองในฝ่ายกฤษฎีกาและกฤษฎีกา จะเปลี่ยนเป็นสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งมีฐานเป็นฝ่าย ขึ้นกับรองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิประโยชน์ และอุตสาหกรรมกฤษฎีกา โดยจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

๕.๓.๙ ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๘ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้าฝ่าย	๑	๑	-	๑	งานทะเบียนสมาคม กีฬาจะย้ายไปที่สำนัก กฎหมายและทะเบียน กลาง ส่วนกองกำกับ ดูแลกองทุนกีฬาจะ ย้ายไปที่สำนักงาน กองทุนพัฒนา การ กีฬาแห่งชาติ
๑. กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานพัฒนาและสถิติการแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๔	๔	-	๔	
๑.๒ งานกำกับดูแลและติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓	-	๓	
๒. กองแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ					
หัวหน้ากอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานแข่งขันและทะเบียนกีฬาระดับชาติ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๒	๔	-	๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๔	๔	-	๔	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๗	๑๗	-	๑๗	
๒.๒ งานแข่งขันและทะเบียนกีฬาระดับนานาชาติ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๔	๔	๑๒.๓	๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๔	๓.๑	๔	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๘	๑๘	-	๑๘	
รวมพนักงาน	๒๔			๒๙	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๖๒			๖๗	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่
ความรับผิดชอบ และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการคงอัตรากำลังเดิม

การปรับอัตรากำลังของกองแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ โดยพิจารณาจาก FTE อัตราที่ขอปรับ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และการที่จะมีสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง จะเป็นการเพิ่ม พนักงานส่งเสริมกีฬา งานแข่งขันกีฬาระดับชาติ ๒ อัตรา และพนักงานบริหารงานทั่วไป งานแข่งขันและทะเบียนกีฬาระดับชาติ ๓ อัตรา รวม ๕ อัตรา

อัตราค่าจ้างรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๕ อัตรา จาก ๒๔ อัตรา เป็น ๒๙ อัตรา

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของงานทะเบียนสมาคมกีฬา เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๒๙ ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของงานทะเบียนสมาคมกีฬา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตราค่าจ้าง	เหตุผล
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	งานทะเบียนสมาคมกีฬาจะย้ายไปที่สำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๔	๔	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	-	
รวมพนักงาน	๖			-	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

หลังการจัดตั้งสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง บุคลากรในส่วนของงานทะเบียนสมาคมกีฬาทั้งหมดจะย้ายไปสำนักงานกฎหมายฯ ส่วนกองกำกับดูแลกองทุนกีฬาจะย้ายไปที่สำนักงานกองทุนพัฒนา การกีฬาแห่งชาติ โดยรายละเอียดจะกล่าวถึงต่อไป

ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกองกำกับดูแลกองทุนกีฬา เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๐ ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของกองกำกับดูแลกองทุนกีฬา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตราค่าจ้าง	เหตุผล
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	-	
๑. งานกองทุนกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	๒.๕	-	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๑		-	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒		-	
๒. งานการเงินกองทุนกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	๘.๓	-	
พนักงานการเงิน	๑	๑		-	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		-	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๗	๗		-	
๓. งานบัญชีและพัสดุกองทุนกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	
นักบัญชี	๒	๒	-	-	
รวมพนักงาน	๑๑			-	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๘			-	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาค่า FTE และขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ จะได้ว่า กองกำกับดูแลกองทุนกีฬามีอัตรากำลังคงที่

หลังการเพิ่มสำนักงานกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ บุคลากรทั้งหมดของกองกำกับดูแลกองทุนกีฬาจะย้ายไปกองกำกับดูแลกองทุนกีฬา สำนักงานกองทุนฯ โดยรายละเอียดจะกล่าวถึงต่อไป

๕.๓.๑๐ ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๑ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	-	บุคลากรทั้งหมดจะย้ายไปสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา
๑. กองกีฬาเวชศาสตร์					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	-	
๑.๑ งานตรวจรักษา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	
พยาบาล	๒	๕	๒.๖	-	
นักวิทยาศาสตร์	๑	๓	๑.๓	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๗	๔.๑	-	
๑.๒ งานกายภาพบำบัด					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ส่วนกลาง)	๔	๖	-	-	
นักกายภาพบำบัด (๕ ภาค)	๐	๕	-	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑	๔	-	-	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
๒. กองวิทยาศาสตร์การกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	-	
๒.๑ งานพัฒนาศักยภาพกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๖	๖	๑๐.๒	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๘	๘	-	-	
๒.๒ งานวิชาการและวิจัย					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	-	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๔	๔	-	-	
นักวิจัย	๑	๑	-	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓	-	-	
รวมพนักงาน	๒๕			-	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๔๒			-	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองกีฬาเวชศาสตร์ โดยพิจารณาจาก FTE และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบจะเป็นการคงอัตรากำลังที่

การปรับอัตรากำลังของกองวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจะเป็นการคงอัตรากำลังที่

ทั้งนี้ หลังการเพิ่มสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย บุคลากรทั้งหมดของกองวิทยาศาสตร์การกีฬาจะย้ายไปสถาบันฯ โดยรายละเอียดจะกล่าวถึงต่อไป

๕.๓.๑๑ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๒ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	พิจารณาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น หลังการเพิ่มกองบริหารทรัพยากรบุคคล กทท.
๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กทท.					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๑	-	๑	
๑.๒ งานบริหารทรัพยากรบุคคล					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	๔	๔	-	๔	
นิติกร	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔	-	๔	
๑.๓ งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	๓	๕	๑๖.๑	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	
๒. กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท.					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๒.๑ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	๒	๓	๓.๖	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	
๒.๒ งานจริยธรรมและวินัย					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นิติกร	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๑	-	๑	
๓. กองพัฒนาบุคลากรกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๓.๑ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภายในประเทศ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๔	๔	-	๔	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
๓.๒ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาระดับนานาชาติ					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๒	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-	๒	
รวมพนักงาน	๒๖			๓๖	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๔			๔๔	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กกท. โดยพิจารณาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น จะเป็นการเพิ่มในส่วนงานกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากร ได้แก่ หัวหน้างาน ๑ อัตรา นักทรัพยากรบุคคล ๒ อัตรา และพนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา

การปรับอัตรากำลังของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กกท. โดยพิจารณาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น จะเป็นการเพิ่มหัวหน้ากอง ๑ อัตรา และ นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา สำหรับงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ การเพิ่มงานจริยธรรมและวินัย จะมีการเพิ่ม หัวหน้างาน ๑ อัตรา นิติกร ๒ อัตรา และ พนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา รวม ๖ อัตรา

การปรับอัตรากำลังของกองพัฒนาบุคลากรกีฬา กกท. ตามโครงสร้างปัจจุบัน จะเป็นการคงอัตรากำลังที่ ๑๑ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๑๐ อัตรา จาก ๒๖ อัตรา เป็น ๓๖ อัตรา

๕.๓.๑๒ สำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๓ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักควบคุม
การใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	อัตรากำลังไม่กระทบ จากการปรับโครงสร้าง
๑. กองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานนิติการสารต้องห้ามทางการกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑		๑	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๑	๑		๑	
นิติกร	๑	๑		๑	
พนักงานธุรการ	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒		๒	
๑.๒ งานเลขานุการสารต้องห้ามทางการกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑		๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	
พนักงานธุรการ	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓		๓	
๒. กองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑		๑	
๒.๑ งานวิชาการสารต้องห้ามทางการกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑		๑	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๓	๔		๔	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔		๔	
๒.๒ งานตรวจสอบสารต้องห้าม					
หัวหน้างาน	๑	๑		๑	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๔	๙		๙	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓		๓	
รวมพนักงาน	๑๙			๒๕	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๑			๓๗	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา โดยพิจารณาจากขอบเขต
หน้าที่ความรับผิดชอบ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จะเป็นการเพิ่มนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

งานวิชาการสารต้องห้าม ๑ อัตรา และนักวิทยาศาสตร์การกีฬา งานตรวจสอบสารต้องห้าม ๕ อัตรา รวม ๖ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๖ อัตรา จาก ๑๙ อัตรา เป็น ๒๕ อัตรา

๕.๓.๑๓ ฝ่ายกีฬาภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาภูมิภาค เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๔ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายกีฬาภูมิภาค

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑	๑	-	๑	งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค ในสำนักงาน กกท. ๕ ภาค ย้ายไปที่ สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา
๑. กองบริหารงานกีฬาภูมิภาค					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๑.๑ งานบริหารกีฬาภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๓	๑๒.๕	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๑.๒ งานแข่งขันกีฬาภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๓	-	๓	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๒. กองพัฒนากีฬาภูมิภาค					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	
๒.๑ งานพัฒนานักกีฬาภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๑	๑	๒.๒	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๒		๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑		๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๖	๖	-	๖	
๒.๒ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔	-	๔	
๓. สำนักงาน กกท. ภาค ๕ ภาค					
ผู้อำนวยการสำนักงาน	๕	๕	-	๕	
๓.๑ สำนักงาน กกท. จังหวัด					

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้าสำนักงาน	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๕	๔.๒	๓	
๓.๒ งานบริหารและการเงินกีฬากฎภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๕	๕	๓.๕	๕	
พนักงานการเงิน	๕	๑๐	๑๐.๙	๑๐	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๕		๕	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน / เจ้าหน้าที่สนาม	๒๘	๒๘	-	๒๘	
๓.๓ งานบัญชีกีฬากฎภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๕	๕	๑.๕	๕	
นักบัญชี	๕	๑๑	๖	๑๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน / เจ้าหน้าที่สนาม	๑๓	๑๓	-	๑๓	
๓.๔ ศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติส่วนภูมิภาค					
หัวหน้างาน	๕	๕	๓.๖	๕	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๖	๑๐	๑๓.๗	๑๐	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๓	๑๐	-	๑๐	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน / เจ้าหน้าที่สนาม	๑๕๖	๑๕๖	-	๑๕๖	
รวมพนักงาน	๒๐๘			๒๓๗	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๔๒๘			๔๕๗	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับอัตรากำลังของกองบริหารงานกีฬากฎภูมิภาค โดยพิจารณาจาก FTE และอัตราที่ขอปรับ จะเป็นการเพิ่มพนักงานบริหารงานทั่วไป ๒ อัตรา สำหรับงานบริหารกีฬากฎภูมิภาค และงานแข่งขันกีฬากฎภูมิภาค

การปรับอัตรากำลังของกองพัฒนากีฬากฎภูมิภาค โดยพิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการที่บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานอื่น จะเป็นการเพิ่มพนักงานส่งเสริมกีฬา ๑ อัตรา สำหรับงานพัฒนานักกีฬากฎภูมิภาค

การปรับอัตรากำลังของสำนักงาน กท. ๕ ภาค (สำนักงาน กท. จังหวัด ๗๖ จังหวัด โดยพิจารณาจาก FTE และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน จะเป็นการเพิ่ม พนักงานการเงิน ๕ อัตรา พนักงานบริหารงานทั่วไป ๔ อัตรา สำหรับงานบริหารและการเงินกีฬากฎภูมิภาค และการเพิ่มนักบัญชี ๖ อัตรา สำหรับงานบัญชีกีฬากฎภูมิภาค และการเพิ่มพนักงานบริหารงานทั่วไป ๔ อัตรา และพนักงานส่งเสริมกีฬา ๗ อัตรา สำหรับงานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติส่วนภูมิภาค โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- การปรับอัตรากำลังของสำนักงาน กกท. ๕ ภาค (งานบริหารและการเงินกีฬาภูมิภาค ภาค ๑-๕) จะเป็นการเพิ่มพนักงานบริหารทั่วไป (ภาค ๒-๕) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานการเงิน ภาค ๑-๕ จำนวน ๕ อัตรา รวม ๙ อัตรา
- การปรับอัตรากำลังของสำนักงาน กกท. ๕ ภาค (งานบัญชีกีฬาภูมิภาค) จะเป็นการเพิ่มนักบัญชี ๖ อัตรา
- การปรับอัตรากำลังของสำนักงาน กกท. ๕ ภาค (งานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติส่วนภูมิภาค) จะเป็นการเพิ่ม
 - ภาค ๑: พนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานส่งเสริมกีฬา ๒ อัตรา
 - ภาค ๒: พนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานส่งเสริมกีฬา ๒ อัตรา
 - ภาค ๓: พนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานส่งเสริมกีฬา ๑ อัตรา
 - ภาค ๔: พนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานส่งเสริมกีฬา ๑ อัตรา
 - ภาค ๕: พนักงานส่งเสริมกีฬา ๑ อัตรา

รวม ๑๑ อัตรา

อัตรากำลังรวมของฝ่าย (เฉพาะพนักงาน) เพิ่ม ๒๙ อัตรา จาก ๒๐๘ อัตรา เป็น ๒๓๗ อัตรา

ทั้งนี้ แผนของสำนักงาน กกท. ๕ ภาค (สำนักงาน กกท. จังหวัด ๗๖ จังหวัด) ที่จะเพิ่มพนักงานส่งเสริมกีฬา และพนักงานการเงิน/บัญชี ในทุกจังหวัด เพื่อให้การให้บริการส่งเสริมกีฬาเข้าถึงนักกีฬาทั้ง ๗๖ จังหวัด และให้สำนักงาน กกท. ทั้ง ๗๖ มีพนักงานการเงิน/บัญชีไว้ดำเนินงานด้านการเงิน/บัญชีของสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังจำนวนมาก ดังนั้น จึงควรทำเป็นโครงการศึกษาเพิ่มอัตรากำลังในส่วนนี้แยกออกไป พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่จะเกิดขึ้นต่อไป

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของงานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๕ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของงานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค					งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค ในสำนักงาน กกท. ๕ ภาค ย้ายไปที่สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา
หัวหน้างาน	๕	๕	๕.๒	-	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๕	๑๕	๕.๒	-	
นักวิจัย	๑	๑	-	-	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒๑	๒๑	๒๐.๖	-	

รวมพนักงาน	๑๑			-	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๒			-	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค ในสำนักงาน กกท. ๕ ภาค จะย้ายไปที่สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา ดังจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

๕.๓.๑๔ สำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๖ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการสำนักงาน	๐	๑	-	๑	
๑. กองคดี					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๑.๑ งานคดีปกครอง					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นิติกร	๐	๒	-	๒	
๑.๒ งานคดีแพ่งและอาญา					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นิติกร	๐	๓	-	๓	
๒. กองกฎหมาย					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	จากกองนิติกร สำนักผู้ว่าราชการ
๒.๑ งานพัฒนากฎหมาย					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานกฎหมาย สำนักผู้ว่าราชการ
นิติกร*	๕	๕	-	๕	จากงานกฎหมาย สำนักผู้ว่าราชการ
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๔	๔	-	๔	
๒.๒ งานนิติกร					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานนิติกร สำนักผู้ว่าราชการ
นิติกร	๓	๓	-	๓	จากงานนิติกร สำนักผู้ว่าราชการ
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒	๒	-	๒	จากงานนิติกร สำนักผู้ว่าราชการ
๓. สำนักงานกลางทะเบียนสมาคมกีฬา					
ผู้อำนวยการสำนัก	๐	๑	-	๑	
๓.๑ งานทะเบียนสมาคมกีฬา					

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานทะเบียนสมาคมกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
นิติกร	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๔	๒		๒	จากงานทะเบียนสมาคมกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑		๑	จากงานทะเบียนสมาคมกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
๓.๒ งานทะเบียนสมาคมกีฬาประจำกรุงเทพมหานคร					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นิติกร	๐	๒	-	๒	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๒	-	๒	
รวมพนักงาน	๑๗			๓๒	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๒๓			๓๘	

* จำนวนอัตราจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ (ข้อมูลจากแบบสอบถามเท่ากับ ๔ อัตรา)

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาจาก FTE และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อหาอัตรากำลังที่เหมาะสม นั้น เมื่อมีการจัดตั้งสำนักกฎหมายและทะเบียนกลางจะมีการย้ายอัตรากำลังของงานทะเบียนสมาคม กีฬา กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ มาจำนวน ๖ อัตรา และย้ายอัตรากำลังของกองนิติการ สำนักผู้ว่าราชการ มาจำนวน ๑๑ อัตรา (เฉพาะพนักงาน) โดยมีความต้องการอัตราใหม่ (เฉพาะพนักงาน) จำนวน ๑๖ อัตรา

๕.๓.๑๕ สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๗ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการสำนักงาน	๐	๑	-	๑	
๑. กองกำกับดูแลกองทุนกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
๑.๑ งานบริหารกองทุน					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๑	๑	-	๑	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-	๒	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
๑.๒ งานเลขานุการและการประชุมกองทุน					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๒	-	๒	
๒. กองการเงินกองทุนกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๒.๑ งานการเงินกองทุนกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
พนักงานการเงิน*	๒	๙	-	๙	จากกองกำกับดูแลกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๗	๗	-	๗	
๓. กองบัญชีและพัสดุกองทุนกีฬา					

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๓.๑ งานระบบบัญชีและประมวลผลบัญชี					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานทะเบียนสมาคมกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
นักบัญชี	๒	๕	-	๕	จากงานทะเบียนสมาคมกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
๓.๒ งานบัญชีลูกหนี้					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นักบัญชี	๐	๓	-	๓	
๓.๓ งานจัดซื้อจัดจ้างและคลังพัสดุ					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานพัสดุ	๐	๓	-	๓	
รวมพนักงาน	๑๑			๓๕	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๑๘			๔๒	

* จำนวนอัตราจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ (ข้อมูลจากแบบสอบถาม: พนักงานการเงิน ๑ อัตรา และพนักงานบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา)

ที่มา: บริษัท โบลีเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาจาก FTE และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของงานเพื่อหาอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติจะมีการย้ายอัตรากำลังของงานบริหารกองทุนกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ รวมทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา (เฉพาะพนักงาน) และจากอัตราใหม่ ๒๔ อัตรา รวมเป็น ๓๕ อัตรา

๕.๓.๑๖ สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๘ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสถาบันวิทยาศาสตร์
การกีฬาแห่งประเทศไทย

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการสถาบัน	๑	๑	-	๑	จากฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
๑. กองวิทยาศาสตร์การกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	จากกองวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่าย วิทยาศาสตร์การกีฬา
๑.๑ งานพัฒนาศักยภาพนักกีฬา					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานพัฒนาศักยภาพกีฬา กอง วิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่าย วิทยาศาสตร์การกีฬา
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๖	๖	-	๖	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๘	๘	-	๘	
๑.๒ งานทดสอบสมรรถภาพนักกีฬา					
หัวหน้างาน*	๑	๑	-	๑	จากงานวิชาการและวิจัย กอง วิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่าย วิทยาศาสตร์การกีฬา
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๐	๗	-	๗	
๑.๓ งานวิทยาศาสตร์การกีฬามูมิภาค ๕ ภาค					
หัวหน้างาน	๕	๕	-	๕	จากงานวิทยาศาสตร์การกีฬา มูมิภาค สำนักงาน กกท. ภาค ๕ ภาค ฝ่ายกีฬามูมิภาค
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๕	๑๐	-	๑๐	
นักวิจัย	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๒๑	๒๑	-	๒๑	
๒. กองกีฬาเวชศาสตร์					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	จากกองกีฬาเวชศาสตร์ ฝ่าย วิทยาศาสตร์การกีฬา
๒.๑ งานตรวจรักษาและเวชระเบียน					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานตรวจรักษา กองกีฬาเวช ศาสตร์ ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๑	๑	-	๑	
พยาบาล	๒	๒	-	๒	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๕	๕	-	๕	
๒.๒ งานกายภาพบำบัด					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานกายภาพบำบัด กองกีฬา เวชศาสตร์ ฝ่ายวิทยาศาสตร์การ กีฬา
นักกายภาพบำบัด	๔	๑๐	-	๑๐	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑	๑	-	๑	
๒.๓ งานศูนย์บริการทางการแพทย์					

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	เสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
แพทย์	๐	๒	-	๒	
พยาบาล	๐	๓	-	๓	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๐	๒	-	๒	
๓. กองวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬา					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๓.๑ งานวิจัยและพัฒนาวิชาการกีฬา					
หัวหน้างาน*	๐	๑	-	๑	จากงานวิชาการและวิจัย กอง วิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่าย วิทยาศาสตร์การกีฬา
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๔	๔	-	๔	
นักวิจัย	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๓	๓	-	๓	
๓.๒ งานเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์การกีฬา					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	๐	๕	-	๕	
๔. กองศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๔.๑ งานบริหารศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมการกีฬา	๐	๔	-	๔	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๒	-	๒	
๔.๒ งานดูแลซ่อมบำรุงศูนย์ฝึกแห่งชาติ					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
วิศวกร	๐	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๒	-	๒	
ช่างซ่อมบำรุง	๐	๑	-	๑	
ช่างโยธา	๐	๑	-	๑	
รวมพนักงาน	๓๖			๘๔	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๕๓			๑๐๑	

* จำนวนอัตราจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

จากการพิจารณาภารกิจและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อประเมินอัตรากำลังเบื้องต้นนั้น เมื่อมีการจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย จะมีความต้องการอัตรากำลังที่ประมาณ ๘๔ อัตรา (เฉพาะพนักงาน) โดย ๒๕ อัตรา

ย้ายมาจากฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา และ ๑๑ อัตราย้ายมาจากฝ่ายกีฬากฎมิภาค รวม ๓๖ อัตรา และอีก ๔๘ อัตรา เป็นอัตราใหม่

ทั้งนี้ เนื่องจากสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ยังอยู่ในขั้นตอนศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ ดังนั้น ข้อมูลโครงสร้างของสถาบันที่คณะที่ปรึกษาใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังจะเป็นข้อมูลที่อาจจะเปลี่ยนแปลงต่อไป และส่งผลให้ความเหมาะสมของอัตรากำลังที่นำเสนอเปลี่ยนแปลงไป

๕.๓.๑๗สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย เป็นดังนี้

ตารางที่ ๕-๓๙ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
ผู้อำนวยการสำนักงาน	๐	๑	-	๑	
๑. กองพัฒนามาตรฐานกีฬามวย					
ผู้อำนวยการกอง	๐	๑	-	๑	
๑.๑ งานส่งเสริมและพัฒนากีฬามวย					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๐	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๐	๑	-	๑	
๑.๒ งานมาตรฐานและวิชาการกีฬามวย					
หัวหน้างาน	๐	๑	-	๑	
พนักงานส่งเสริมกีฬา	๐	๑	-	๑	
นักวิชาการ	๐	๑	-	๑	
๒. กองกำกับและสวัสดิการกีฬามวย					
ผู้อำนวยการกอง	๑	๑	-	๑	จากสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย
๒.๑ งานกำกับดูแลและควบคุมกีฬามวย					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	จากงานส่งเสริมพัฒนาและกำกับควบคุมกีฬามวย สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย
นิติกร	๑	๑	-	๑	
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๑	
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๑๕	๑๕	-	๑๕	
๒.๒ งานบริหารและสวัสดิการกีฬามวย					
หัวหน้างาน	๑	๑	-	๑	

ตำแหน่ง	ปัจจุบัน	กองเสนอ	จำนวน FTE	ผลการวิเคราะห์	
				หลังปรับโครงสร้าง / อัตรากำลัง	เหตุผล
พนักงานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-	๒	จากงานมาตรฐานและคุ้มครองสวัสดิการกีฬามวย สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย
ผู้ช่วยปฏิบัติงาน	๙	๙	-	๙	
รวมพนักงาน	๗			๑๕	
รวมพนักงานและผู้ช่วยฯ	๓๑			๓๙	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

การปรับนี้เป็นไปตามแผนงานการยกระดับสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ซึ่งได้มีการสรุปโครงสร้างและรูปแบบของสถาบันมวยเสร็จไปแล้ว และอยู่ในระหว่างการขออนุมัติจากคณะกรรมการบริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย

จากการพิจารณาภารกิจและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย เพื่อประเมินอัตรากำลังเบื้องต้นนั้น จะมีความต้องการอัตรากำลังที่ ๑๕ อัตรา (เฉพาะพนักงาน) โดย ๗ อัตรา ย้ายมาจากสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย และอีก ๘ อัตรา เป็นอัตราใหม่

๕.๓.๑๘ รองผู้ว่าการฝ่ายพัฒนากีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงสร้างองค์กรของ กกท. ที่จะเพิ่มสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงสมควรที่จะมีรองผู้ว่าการกำกับดูแลสถาบันที่จะเพิ่มขึ้น ๑ อัตรา จากเดิมที่มีรองผู้ว่าการ ๔ ตำแหน่ง รวมเป็น ๕ อัตรา โดยตำแหน่งรองผู้ว่าการที่เพิ่มขึ้นคือ รองผู้ว่าการฝ่ายพัฒนากีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่กำกับดูแลสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมกีฬา

ขณะที่ตำแหน่งรองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์เดิมจะเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น รองผู้ว่าการฝ่ายรองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิประโยชน์และอุตสาหกรรมกีฬา ทำหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์และสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย

๕.๓.๑๙ ที่ปรึกษาและผู้ช่วยผู้ว่าการ

การปรับโครงสร้างองค์กรของ กกท. และการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ในงานเชิงรุกมากขึ้น ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เปี่ยมด้วยประสบการณ์สำหรับชี้แนะการดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปแบบบูรณาการและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการพิจารณาของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอให้เพิ่มตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ (๑) ที่ปรึกษาผู้ว่าการ (๒) ผู้ช่วยผู้ว่าการด้านการดำเนินงานและการเงิน และ (๓) ผู้ช่วยผู้ว่าการด้านกลยุทธ์และกฎหมาย

๕.๔ แนวทางจัดสรรอัตรากำลัง

จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังสรุปได้ว่า หาก กทท. จะทำการปรับโครงสร้างต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมานั้น องค์กรจะมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ๒๐๐ อัตรา ระหว่างปี ๒๕๖๓-๒๕๖๗

ตารางที่ ๕-๔๐ รายละเอียดอัตรากำลัง กทท.

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
๑	รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร	๑๐	๑	๑	๐
๒	รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาส่งเสริมและกีฬาอาชีพ	๑๐	๑	๑	๐
๓	รองผู้ว่าการฝ่ายสิทธิประโยชน์และอุตสาหกรรมกีฬา	๑๐	๑	๑	๐
๔	รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา	๑๐	๑	๑	๐
๕	รองผู้ว่าการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐	๐	๑	๑
๖	ที่ปรึกษา	๑๐	๐	๑	๑
รวม			๔	๖	๒
๗	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	๙	๑	๑	๐
	๗.๑ กองตรวจสอบการดำเนินงาน กทท.	๘	๑	๑	๐
	๗.๑.๑ งานตรวจสอบ ๑	๗	๑	๑	๐
	ผู้ตรวจสอบภายใน	พนง	๒	๒	๐
	๗.๑.๒ งานตรวจสอบ ๒	๗	๑	๑	๐
	ผู้ตรวจสอบภายใน	พนง	๒	๒	๐
	๗.๑.๓ งานจัดทำแผนและสนับสนุนงานตรวจสอบ	๗	๐	๑	๑
	ผู้ตรวจสอบภายใน	พนง	๐	๒	๒
	๗.๒ กองตรวจสอบการดำเนินงาน กองทุน	๘	๐	๑	๑
	๗.๒.๑ งานตรวจสอบ กองทุน ๑	๗	๐	๑	๑
	ผู้ตรวจสอบภายใน	พนง	๐	๒	๒
	๗.๒.๒ งานตรวจสอบ กองทุน ๒	๗	๐	๑	๑
	ผู้ตรวจสอบภายใน	พนง	๐	๒	๒
รวม			๘	๑๘	๑๐
๘	สำนักผู้ว่าการ	๙	๑	๑	๐

ร.ร.	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	๘.๑ กองกลาง	๘	๑	๑	๐
	๘.๑.๑ งานธุรการและสารบรรณ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานธุรการ	พ.นง	๔	๔	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	๘.๑.๒ งานเลขานุการและการประชุม	๗	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๔	๔	๐
	๘.๒ กองประชาสัมพันธ์	๘	๑	๑	๐
	๘.๒.๑ งานประชาสัมพันธ์	๗	๑	๑	๐
	พนักงานประชาสัมพันธ์	พ.นง	๔	๔	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	๘.๒.๒ งานผลิตสื่อ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานประชาสัมพันธ์	พ.นง	๒	๒	๐
	พนักงานสารสนเทศ	พ.นง	๑	๑	๐
	๘.๓ กองประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๘	๑	๑	๐
	๘.๓.๑ งานประสานองค์กรกีฬาระหว่างประเทศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเทศสัมพันธ์	พ.นง	๒	๓	๑
	๘.๓.๒ งานวิเทศสัมพันธ์	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเทศสัมพันธ์	พ.นง	๒	๓	๑
รวม			๓๑	๓๓	๒
๙	สำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา	๙	๑	๑	๐
	๙.๑ กองควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๙.๑.๑ งานนิติการสารต้องห้ามทางการกีฬา	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พ.นง	๑	๑	๐
	นิติกร	พ.นง	๑	๑	๐
	พนักงานธุรการ	พ.นง	๑	๑	๐
	๙.๑.๒ งานเลขานุการสารต้องห้ามทางการกีฬา	๗	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	พนักงานธุรการ	พ.นง	๑	๑	๐
	๙.๒ กองบริหารงานสารต้องห้ามทางการกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๙.๒.๑ งานวิชาการสารต้องห้ามทางการกีฬา	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พ.นง	๓	๔	๑
	๙.๒.๒ งานตรวจสารต้องห้าม	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พ.นง	๔	๙	๕
รวม			๑๙	๒๕	๖

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
๑๐	สำนักงานกฎหมายและทะเบียนกลาง	๙	๐	๑	๑
	๑๐.๑ กองคดี	๘	๐	๑	๑
	๑๐.๑.๑ งานคดีปกครอง	๗	๐	๑	๑
	นิติกร	พ.นง	๐	๒	๒
	๑๐.๑.๒ งานคดีแพ่งและอาญา	๗	๐	๑	๑
	นิติกร	พ.นง	๐	๓	๓
	๑๐.๒ กองกฎหมาย	๘	๑	๑	๐
	๑๐.๒.๑ งานพัฒนากฎหมาย	๗	๑	๑	๐
	นิติกร	พ.นง	๕	๕	๐
	๑๐.๒.๒ งานนิติการ	๗	๑	๑	๐
	นิติกร	พ.นง	๓	๓	๐
	๑๐.๓ สำนักงานกลางทะเบียนสมาคมกีฬา	๘	๐	๑	๑
	๑๐.๓.๑ งานทะเบียนสมาคมกีฬา	๗	๑	๑	๐
	นิติกร	พ.นง	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๔	๒	(๒)
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พ.นง	๑	๑	๐
	๑๐.๓.๒ งานทะเบียนสมาคมกีฬาประจำกรุงเทพมหานคร	๗	๐	๑	๑
	นิติกร	พ.นง	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๐	๒	๒
รวม			๑๗	๓๒	๑๕
๑๑	ฝ่ายนโยบายและแผน	๙	๑	๑	๐
	๑๑.๑ กองนโยบายและบริหารความเสี่ยง	๘	๑	๑	๐
	๑๑.๑.๑ งานนโยบายและแผน	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๒	๒	๐
	๑๑.๑.๒ งานบริหารความเสี่ยง	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๒	๒	๐
	๑๑.๑.๓ งานควบคุมภายใน	๗	๐	๑	๑
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๐	๒	๒
	๑๑.๒ กองแผนงานและงบประมาณ	๘	๑	๑	๐
	๑๑.๒.๑ งานพัฒนาและประสานแผน	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๓	๓	๐
	๑๑.๒.๒ งานงบประมาณ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานงบประมาณ	พ.นง	๒	๒	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	๑๑.๓ กองติดตามและประเมินผล	๘	๑	๑	๐
	๑๑.๓.๑ งานวิเคราะห์และประเมินผล	๗	๑	๑	๐
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๓	๔	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	๑๑.๓.๒ งานติดตามงบประมาณ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานงบประมาณ	พ.นง	๑	๒	๑
	พนักงานวิเคราะห์	พ.นง	๑	๑	๐
รวม			๒๖	๓๑	๕
๑๒	ฝ่ายการคลัง	๙	๑	๑	๐
	๑๒.๑ กองบัญชี	๘	๑	๑	๐
	๑๒.๑.๑ งานระบบบัญชี	๗	๑	๑	๐
	นักบัญชี	พ.นง	๓	๓	๐
	๑๒.๑.๒ งานประมวลผลบัญชี	๗	๑	๑	๐
	นักบัญชี	พ.นง	๖	๖	๐
	๑๒.๑.๓ งานบัญชีลูกหนี้	๗	๑	๑	๐
	นักบัญชี	พ.นง	๕	๕	๐
	๑๒.๒ กองการเงิน	๘	๑	๑	๐
	๑๒.๒.๑ งานการเงิน กท.	๗	๑	๑	๐
	พนักงานการเงิน	พ.นง	๒	๒	๐
	บริหารงานทั่วไป	พ.นง	๒	๒	๐
	๑๒.๒.๒ งานการเงินองค์กรกีฬา	๗	๑	๑	๐
	พนักงานการเงิน	พ.นง	๘	๘	๐
	บริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	๑๒.๓ กองพัสดุ	๘	๑	๑	๐
	๑๒.๓.๑ งานจัดซื้อจัดจ้าง	๗	๑	๑	๐
	พนักงานพัสดุ	พ.นง	๖	๖	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง	๑	๑	๐
	๑๒.๓.๒ งานคลังพัสดุและยานพาหนะ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานพัสดุ	พ.นง	๔	๔	๐
	พนักงานขับรถ	พ.นง	๙	๙	๐
	๑๒.๓.๓ งานบริหารสัญญา	๗	๐	๑	๑
	พนักงานพัสดุ	พ.นง	๐	๕	๕
รวม			๕๘	๖๔	๖
๑๓	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๙	๑	๑	๐

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	๑๓.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กท.	๘	๑	๑	๐
	๑๓.๑.๑ งานกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	๗	๐	๑	๑
	นักทรัพยากรบุคคล	พ.นง.	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง.	๐	๑	๑
	๑๓.๑.๒ งานบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๑	๑	๐
	นักทรัพยากรบุคคล	พ.นง.	๔	๔	๐
	นิติกร	พ.นง.	๑	๑	๐
	๑๓.๑.๓ งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์	๗	๑	๑	๐
	นักทรัพยากรบุคคล	พ.นง.	๓	๓	๐
	๑๓.๒ กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กท.	๘	๐	๑	๑
	๑๓.๒.๑ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗	๑	๑	๐
	นักทรัพยากรบุคคล	พ.นง.	๒	๓	๑
	๑๓.๒.๒ งานจริยธรรมและวินัย	๗	๐	๑	๑
	นิติกร	พ.นง.	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง.	๐	๑	๑
	๑๓.๓ กองพัฒนาบุคลากรกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๑๓.๓.๑ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภายในประเทศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พ.นง.	๔	๔	๐
	๑๓.๓.๒ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาระดับนานาชาติ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พ.นง.	๒	๒	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง.	๒	๒	๐
รวม			๒๖	๓๖	๑๐
๑๔	ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ	๘	๑	๑	๐
	๑๔.๑ กององค์กรและพัฒนากีฬาเป็นเลิศ	๘	๑	๑	๐
	๑๔.๑.๑ งานพัฒนาและสถิติการแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พ.นง.	๔	๔	๐
	๑๔.๑.๒ งานกำกับดูแลและติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พ.นง.	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง.	๑	๑	๐
	๑๔.๒ กองแข่งขันกีฬาเป็นเลิศ	๘	๑	๑	๐
	๑๔.๒.๑ งานแข่งขันและทะเบียนกีฬาระดับชาติ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พ.นง.	๒	๔	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พ.นง.	๔	๔	๐
	๑๔.๒.๒ งานแข่งขันและทะเบียนกีฬาระดับนานาชาติ	๗	๑	๑	๐

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๔	๔	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๔	๓
รวม			๒๔	๒๙	๕
๑๕	ฝ่ายกีฬาสีและกีฬามวย	๙	๑	๑	๐
	๑๕.๑ กองส่งเสริมและพัฒนา กีฬาสี	๘	๑	๑	๐
	๑๕.๑.๑ งานส่งเสริมกีฬาสี	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๒	๓	๑
	๑๕.๑.๒ งานพัฒนากีฬาสี	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๑	๒	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๕.๒ กองบริหารงานและมาตรฐานกีฬาสี	๘	๑	๑	๐
	๑๕.๒.๑ งานบริหารองค์การกีฬาสี	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๑	๒	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๕.๒.๒ งานมาตรฐานกีฬาสี	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๒	๓	๑
รวม			๑๕	๑๙	๔
๑๖	สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา	๙	๑	๑	๐
	๑๖.๑ กองวิทยาศาสตร์การกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๑๖.๑.๑ งานพัฒนาศักยภาพนักกีฬา	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๖	๖	๐
	๑๖.๑.๒ งานทดสอบสมรรถภาพนักกีฬา	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๐	๗	๗
	๑๖.๑.๓ งานวิทยาศาสตร์การกีฬาภูมิภาค ๕ ภาค	๗	๕	๕	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๕	๑๐	๕
	นักวิจัย	พนง	๑	๑	๐
	๑๖.๒ กองกีฬาเวชศาสตร์	๘	๑	๑	๐
	๑๖.๒.๑ งานตรวจรักษาและเวชระเบียน	๗	๑	๑	๐
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๑	๑	๐
	พยาบาล	พนง	๒	๒	๐
	๑๖.๒.๒ งานกายภาพบำบัด	๗	๑	๑	๐
	นักกายภาพบำบัด	พนง	๔	๑๐	๖
	๑๖.๒.๓ งานศูนย์บริการทางการแพทย์กีฬา	๗	๐	๑	๑
	แพทย์	พนง	๐	๒	๒

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	พยาบาล	พนง	๐	๓	๓
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๐	๒	๒
	๑๖.๓ กองวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬา	๘	๐	๑	๑
	๑๖.๓.๑ งานวิจัยและพัฒนาวิชาการกีฬา	๗	๐	๑	๑
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๔	๔	๐
	นักวิจัย	พนง	๑	๑	๐
	๑๖.๓.๒ งานเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์การกีฬา	๗	๐	๑	๑
	นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	พนง	๐	๕	๕
	๑๖.๔ กองศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ	๘	๐	๑	๑
	๑๖.๔.๑ งานบริหารศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ	๗	๐	๑	๑
	พนักงานส่งเสริมการกีฬา	พนง	๐	๔	๔
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๒	๒
	๑๖.๔.๒ งานดูแลซ่อมบำรุงศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ	๗	๐	๑	๑
	วิศวกร	พนง	๐	๑	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๒	๒
	ช่างซ่อมบำรุง	พนง	๐	๑	๑
	ช่างโยธา	พนง	๐	๑	๑
รวม			๓๖	๘๔	๔๘
๑๗	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการกีฬา	๙	๑	๑	๐
	๑๗.๑ กองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๘	๑	๑	๐
	๑๗.๑.๑ งานปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานสารสนเทศ	พนง	๒	๒	๐
	๑๗.๑.๒ งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานสารสนเทศ	พนง	๒	๒	๐
	๑๗.๒ กองพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการกีฬา	๘	๐	๑	๑
	๑๗.๒.๑ งานพัฒนาระบบสารสนเทศ	๗	๐	๑	๑
	พนักงานสารสนเทศ	พนง	๐	๒	๒
	๑๗.๒.๒ งานสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการกีฬา	๗	๐	๑	๑
	พนักงานสารสนเทศ	พนง	๐	๒	๒
	๑๗.๓ กององค์ความรู้และนวัตกรรมการกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๑๗.๓.๑ งานจัดการองค์ความรู้	๗	๑	๑	๐
	นักวิชาการ	พนง	๓	๓	๐
	พนักงานบริหารทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๗.๓.๒ งานพัฒนานวัตกรรมการกีฬา	๗	๑	๑	๐

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	นักวิชาการ	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารทั่วไป	พนง	๒	๒	๐
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนง	๑	๑	๐
รวม			๑๙	๒๖	๗
๑๘	ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์	๙	๑	๑	๐
	๑๘.๑ กองพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์	๘	๑	๑	๐
	๑๘.๑.๑ งานพัฒนาตลาดและสิทธิประโยชน์	๗	๑	๑	๐
	พนักงานตลาด	พนง	๔	๔	๐
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนง	๑	๑	๐
	๑๘.๑.๒ งานลูกค้าสัมพันธ์และคุ้มครองสิทธิ	๗	๑	๑	๐
	พนักงานตลาด	พนง	๑	๒	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๘.๒ กองบริหารอาคารและกิจกรรมกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๑๘.๒.๑ งานบริการอาคารสถานที่	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกิจกรรม	พนง	๘	๘	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๓	๓	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๓	๓	๐
	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรม	พนง	๖	๖	๐
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริการ	พนง	๒๘	๓๐	๒
	๑๘.๒.๒ งานบริการกิจกรรมกีฬา	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกิจกรรม	พนง	๓	๓	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๘.๒.๓ งานมาตรฐานและทะเบียนทรัพยากรกีฬา	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๒	๒	๐
	๑๘.๓ กองส่งเสริมอุตสาหกรรม	๘	๐	๑	๑
	๑๘.๓.๑ งานสนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬา	๗	๐	๑	๑
	พนักงานการตลาด	พนง	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๑	๑
	๑๘.๓.๒ งานประสานความร่วมมืออุตสาหกรรมกีฬา	๗	๐	๑	๑
	พนักงานการตลาด	พนง	๐	๒	๒
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๑	๑
รวม			๗๐	๘๒	๑๒
๑๙	สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย	๙	๐	๑	๑

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	๑๙.๑ กองพัฒนามาตรฐานกีฬามวย	๘	๐	๑	๑
	๑๙.๑.๑ งานส่งเสริมและพัฒนากีฬามวย	๗	๐	๑	๑
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๐	๑	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๑	๑
	๑๙.๑.๒ งานมาตรฐานและวิชาการกีฬามวย	๗	๐	๑	๑
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๐	๑	๑
	นักวิชาการ	พนง	๐	๑	๑
	๑๙.๒ กองกำกับและสวัสดิการกีฬามวย	๘	๑	๑	๐
	๑๙.๒.๑ งานกำกับดูแลและควบคุมกีฬามวย	๗	๑	๑	๐
	นิติกร	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๑๙.๒.๒ งานบริหารและสวัสดิการกีฬามวย	๗	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๒	๒	๐
รวม			๗	๑๕	๘
๒๐	ฝ่ายกีฬาสถาน	๙	๑	๑	๐
	๒๐.๑ กองโยธา	๘	๑	๑	๐
	๒๐.๑.๑ งานสำรวจ ออกแบบ และประเมินราคา	๗	๑	๑	๐
	สถาปนิก	พนง	๓	๓	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๓	๓	๐
	ช่างโยธา	พนง	๒	๒	๐
	๒๐.๑.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง	๗	๑	๑	๐
	วิศวกร	พนง	๓	๔	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	ช่างโยธา	พนง	๒	๒	๐
	๒๐.๒ กองซ่อมบำรุง	๘	๑	๑	๐
	๒๐.๒.๑ งานซ่อมบำรุงอาคาร	๗	๑	๑	๐
	วิศวกร	พนง	๕	๗	๒
	สถาปนิก	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๒๐.๒.๒ งานซ่อมบำรุงพัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์กีฬา	๗	๑	๑	๐
	วิศวกร	พนง	๑	๒	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๒	๑
	ช่างซ่อมบำรุง	พนง	๒	๒	๐
รวม			๓๒	๓๗	๕

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
๒๑	ฝ่ายกีฬาภูมิภาค	๙	๑	๑	๐
	๒๑.๑ กองบริหารงานกีฬาภูมิภาค	๘	๑	๑	๐
	๒๑.๑.๑ งานบริหารกีฬาภูมิภาค	๗	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๒	๓	๑
	๒๑.๑.๒ งานแข่งขันกีฬาภูมิภาค	๗	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๒	๓	๑
	๒๑.๒ กองพัฒนากีฬาภูมิภาค	๘	๑	๑	๐
	๒๑.๒.๑ งานพัฒนานักกีฬาภูมิภาค	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๑	๒	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๒๑.๒.๒ งานพัฒนาบุคลากรกีฬาภูมิภาค	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๑	๐
	๒๑.๓ สำนักงาน กกท. ภาค ๕ ภาค	๘	๕	๕	๐
	๒๑.๓.๑ สำนักงาน กกท. จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๗	๗๖	๗๖	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๗๖	๗๖	๐
	๒๑.๓.๒ งานบริหารและการเงินกีฬาภูมิภาค	๗	๕	๕	๐
	พนักงานการเงิน	พนง	๕	๑๐	๕
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๑	๕	๔
	๒๑.๓.๓ งานบัญชีกีฬาภูมิภาค	๗	๕	๕	๐
	นักบัญชี	พนง	๕	๑๑	๖
	๒๑.๓.๔ งานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติส่วนภูมิภาค	๗	๕	๕	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๖	๑๐	๔
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๓	๑๐	๗
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนง	๑	๑	๐
รวม			๒๐๘	๒๓๗	๒๙
๒๒	สำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	๙	๐	๑	๑
	๒๒.๑ กองกำกับดูแลกองทุนกีฬา	๘	๑	๑	๐
	๒๒.๑.๑ งานบริหารกองทุน	๗	๑	๑	๐
	พนักงานส่งเสริมกีฬา	พนง	๑	๑	๐
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๒	๒	๐
	๒๒.๑.๒ งานเลขานุการและการประชุมกองทุน	๗	๐	๑	๑
	พนักงานบริหารงานทั่วไป	พนง	๐	๒	๒
	๒๒.๒ กองการเงินกองทุนกีฬา	๘	๐	๑	๑

ที่	ฝ่าย/กอง/งาน	โครงสร้างอัตรากำลัง			
		ระดับ	เดิม	ใหม่	เพิ่มลด
	๒๒.๒.๑ งานการเงินกองทุนกีฬา	๗	๑	๑	๐
	พนักงานการเงิน	พนง	๒	๙	๗
	๒๒.๓ กองบัญชีและพัสดุกองทุนกีฬา	๘	๐	๑	๑
	๒๒.๓.๑ งานระบบบัญชีและประมวลผลบัญชี	๗	๑	๑	๐
	นักบัญชี	พนง	๒	๕	๓
	๒๒.๓.๒ งานบัญชีลูกหนี้	๗	๐	๑	๑
	นักบัญชี	พนง	๐	๓	๓
	๒๒.๓.๓ งานจัดซื้อจัดจ้างและคลังพัสดุ	๗	๐	๑	๑
	พนักงานพัสดุ	พนง	๐	๓	๓
รวม			๑๑	๓๕	๒๔
๒๓	ผู้ช่วยผู้ว่าการ ด้านการดำเนินงานและการเงิน	๙	๐	๑	๑
๒๔	ผู้ช่วยผู้ว่าการ ด้านกลยุทธ์และกฎหมาย	๙	๐	๑	๑
รวม			๐	๒	๒
สรุป					
	ระดับ ๑๐		๔	๖	๒
	ระดับ ๙		๑๓	๑๘	๕
	ระดับ ๘		๓๖	๔๗	๑๑
	ระดับ ๗		๑๖๓	๑๘๗	๒๔
	พนง.		๓๙๕	๕๕๓	๑๕๘
	รวม		๖๑๑	๘๑๑	๒๐๐

ที่มา: กองทรัพยากรบุคคล กทท. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กทท.

เพิ่มทั้งสิ้น ๘๔ อัตรา

ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา และงานวิทยาศาสตร์การกีฬามิภาค สำนักงาน กทท. ภาค ๕ ภาค ฝ่ายกีฬามิภาค จำนวน ๓๖ อัตรา และคงเหลืออัตราที่จะขอปรับเพิ่มอีก ๔๘ อัตรา ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูง และอาจขอเพิ่มยากในทางปฏิบัติ ดังนั้นงานบางประเภท เช่น งานศึกษาวิจัยอาจเป็นการทำงานร่วมกันกับมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อลดการปรับเพิ่มอัตรากำลัง

แนวทางจัดสรรอัตรากำลังเสนอให้ทยอยปรับเพิ่มปีละร้อยละ ๒๕ ในช่วงปี ๒๕๖๔-๒๕๖๗ โดยจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ตามลำดับความสำคัญของเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลังในข้อ ๕.๕

ตารางที่ ๕-๔๑ แนวทางจัดสรรอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๗

	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
--	------	------	------	------

สัดส่วนการเพิ่มต่อปี	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%
การเพิ่มอัตรากำลัง ๒๐๐ อัตรา	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

๕.๕ เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงาน

การปรับกรอบอัตรากำลังนอกจากจะพิจารณาตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าหน่วยงานใดจะได้รับการเพิ่มกรอบอัตราก่อนหรือหลัง คณะที่ปรึกษาเสนอให้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕-๔๒ เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง

เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง	ค่าน้ำหนัก	คำอธิบาย
๑. หน่วยงานที่มีความต้องการอย่างเร่งด่วนในการจัดสรร	ร้อยละ ๒๕	หน่วยงานที่มีความต้องการอย่างเร่งด่วนจะได้รับค่าน้ำหนักสูง
๒. ผลการคำนวณภาระงาน (FTE) เกินจำนวนอัตรากำลังตามข้อเสนอ (หลังพิจารณาความเหมาะสมของการคำนวณและปัจจัยต่างๆ)	ร้อยละ ๒๐	ผลการคำนวณภาระงาน (FTE) เกินจำนวนอัตรากำลังตามข้อเสนอจะได้รับค่าน้ำหนักสูง
๓. หน่วยงานที่มีพนักงานไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๑๕	หน่วยงานที่มีพนักงานไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลังจะได้รับค่าน้ำหนักสูง
๔. ภารกิจที่สอดคล้องกับระบบงานและกระบวนการทำงานของ กทท.	ร้อยละ ๑๕	หน่วยงานที่มีภารกิจที่สอดคล้องกับระบบงานและกระบวนการทำงานของ กทท. จะได้รับค่าน้ำหนักสูง
๕. หน่วยงานที่มีภารกิจ โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือขยายขอบเขตภารกิจ โครงการ กิจกรรมให้ครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางขึ้น	ร้อยละ ๑๕	หน่วยงานที่มีภารกิจ โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือขยายขอบเขตภารกิจ โครงการ กิจกรรมให้ครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางขึ้นจะได้รับค่าน้ำหนักสูง
๖. การที่หน่วยงานไม่สามารถปรับกระบวนการทำงาน หรือปรับกฎ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ หรือลดการทำงานซ้ำซ้อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือ outsource งานได้	ร้อยละ ๑๐	การที่หน่วยงานไม่สามารถปรับกระบวนการทำงาน หรือปรับกฎ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ หรือลดการทำงานซ้ำซ้อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือ outsource งานได้ จะได้รับค่าน้ำหนักสูง
รวม	ร้อยละ ๑๐๐	

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

โดยจะจัดสรรให้หน่วยงานที่มีผลคะแนนรวมมากที่สุดก่อน รวมถึงไม่จัดสรรกำลังคนให้กับหน่วยงานที่ขอเพิ่มอัตรากำลัง แต่มีผลการประเมินไม่ตรงตามหลักเกณฑ์

๕.๖ ประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้าง^{๑๐}

การกำหนดอัตราค่าจ้างทำให้การจัดหา การใช้ประโยชน์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ทัน ทั้งนี้ ประโยชน์ของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง มีดังนี้

- (๑) องค์กรสามารถเตรียมการกำหนดอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ กฎหมาย และเทคโนโลยี ไว้ล่วงหน้า เพื่อลดปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ อาจจะเกิดขึ้น
- (๒) องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานด้านอุปสงค์ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตอบรับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง
- (๓) การเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- (๔) องค์กรสามารถจัดจำนวน ประเภท ระดับทักษะของอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับงานใน ระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น ประโยชน์กับหน่วยงานและองค์กร
- (๕) การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนพัฒนา บุคลากรตรงกับความต้องการขององค์กร

๕.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการกำหนดอัตราค่าจ้าง^{๑๑}

ปัจจัยที่ช่วยผลักดันผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้นำไปสู่การปฏิบัติ มีดังนี้

- (๑) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง: การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงที่มีความ มุ่งมั่นจริงจัง ทำให้มีการวางนโยบายที่สำคัญในการจัดทำ และมีการส่งเสริมการ ประเมินผลให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

¹⁰ อ้างอิงจาก คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ, สำนักงาน ก.พ. (2553)

¹¹ อ้างอิงจาก คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ, สำนักงาน ก.พ. (2553)

- (๒) **ผู้ร่วมรับผิดชอบ:** การกำหนดคณะทำงานหรือบุคลากรที่เป็นผู้ประสานงานและรับผิดชอบหลักของโครงการ โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาภายในองค์กร ติดตามความก้าวหน้าการประสานการแก้ปัญหาและการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้มีการนำผลการวิเคราะห์อัตราค่าลงไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- (๓) **การสื่อสาร:** การสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรเข้าใจถึงหลักการ ความสำคัญ และประโยชน์ของการกำหนดอัตราค่า
- (๔) **ระบบข้อมูลอัตราค่า:** กองทรัพยากรบุคคล กกท. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรมีข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ
- (๕) **การติดตามงาน:** การติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการประชุมหรือรายงานความคืบหน้า สำหรับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและผลักดันให้มีการกำหนดอัตราค่าลงถูกนำไปใช้ปฏิบัติ

๕.๘ แนวทางการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอัตราค่า^{๑๒}

การประเมินผลและตรวจสอบว่ามีการดำเนินการกำหนดอัตราค่าตามที่เสนอหรือไม่ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงอัตราค่าในอนาคต

การประเมินผลและการปรับปรุงอัตราค่าควรทำต่อเนื่องทุกๆปี และควรเกิดขึ้นเมื่อ

- (๑) แผนกลยุทธ์หรือแผนแม่บทของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป
- (๒) สมมติฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานอัตราค่า เช่น ต้นทุน เริ่มเปลี่ยนแปลงไป
- (๓) บริบทและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน

¹² อ้างอิงจาก คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าของส่วนราชการ, สำนักงาน ก.พ. (2553)

บทที่ ๖

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการสนับสนุนการจัดทำการปรับปรุงโครงสร้าง และวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ในการนำการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังไปใช้กับองค์กร จำเป็นต้องมีการดำเนินการต่างๆ ทั้งก่อนและหลังการประกาศใช้ เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทราบข้อมูลที่จำเป็น เตรียมการล่วงหน้า และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารจะได้เข้าใจและมีส่วนช่วยผลักดันให้การดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ได้จากการจัดทำการปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาในครั้งนี้ จะต้องมีการวิเคราะห์อย่างละเอียดโดยฝ่ายทรัพยากรอีกครั้งเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมต่างๆ และจะต้องมีการผ่านกระบวนการภายในองค์กร เช่น การประชุมรับฟังความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนการนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อไป

ทั้งนี้ สามารถแบ่งการดำเนินการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกองทรัพยากรบุคคล กทพ. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย

๑. ควรจัดประชุมเสนอผู้บริหารและผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อนำเสนอผลการศึกษา ขอคำแนะนำ และดำเนินการขออนุมัติบังคับใช้ตามขั้นตอนและตามความเหมาะสมของปัจจัยต่างๆ ต่อไป
๒. ควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานความร่วมมือกับฝ่าย/สำนักต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางสำหรับใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การขอตั้งงบประมาณ และการติดตามประเมินผล เป็นต้น

๖.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร การกีฬาแห่งประเทศไทย

- ๑) ควรเข้าใจ ยอมรับ ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง และให้การสนับสนุนการดำเนินงานภายในกรอบงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๒) ควรผลักดันให้มีงบประมาณในการดำเนินการ
- ๓) ควรติดตามประเมินผล โดยให้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

๖.๓ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อฝ่าย/กองต่าง ๆ การกีฬาแห่งประเทศไทย

- ๑) ควรเข้าประชุมรับฟังการชี้แจงและประชาสัมพันธ์ผลการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง เพื่อให้เข้าใจและประสานความร่วมมือกับฝ่าย/สำนักต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันกำหนดแนวทางสำหรับใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การขอตั้งงบประมาณ และการติดตามประเมินผล เป็นต้น
- ๒) ควรเข้าใจ ยอมรับ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนผลการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก ๑

การประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สรุปผลการจัดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และการวิเคราะห์อัตรากำลัง

การกีฬาแห่งประเทศไทย ร่วมกับบริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด (บริษัทฯ) ได้ดำเนินการศึกษา “โครงการศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลของ กกท. เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒” โดยหนึ่งในขอบเขตการศึกษา จำเป็นต้องมีการจัดประชุมเพื่อดำเนินแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างและการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการจัดประชุมเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท. เพื่อรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังจากฝ่ายสำนักต่างๆ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อดำเนินการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและรองรับการดำเนินงานในอนาคต โดยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของ กกท. และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (Career Path)

ในการนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทย และบริษัทฯ ได้จัดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง วิเคราะห์อัตรากำลัง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท. ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๔ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีผู้เข้าร่วมการประชุม ๔๑ ท่าน โดยการจัดประชุมดังกล่าวมีวาระและวัตถุประสงค์หลักได้แก่ (๑) นำเสนอดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการวิเคราะห์อัตรากำลัง (๒) นำเสนอ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท. และ (๓) รับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม โดยสรุปผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการจัดประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง และ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท.

ภาพรวมการประชุม

การประชุมได้รับเกียรติจากนายวิษณุ ไส่ชะพิช รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร เป็นประธานการประชุม ในช่วงแรกของการประชุมเป็นการนำเสนอภาพรวมของโครงการ แนวทางการปรับปรุงโครงสร้าง และการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

กำหนดการจัดประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง และเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท.

กำหนดการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท.

ภายใต้โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กกท. พ.ศ. 2563-2567

วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 13.00-15.00 น.

ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 การกีฬาแห่งประเทศไทย

จัดโดย การกีฬาแห่งประเทศไทย ร่วมกับ บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

13.00 – 13.30 น.	ลงทะเบียน
13.30 – 14.45 น.	นำเสนอ การปรับปรุงโครงสร้างและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของ กกท. และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของ กกท. (Career Path) โดย <ol style="list-style-type: none"> นางสาวทิพพร เหล่าสุนทร ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหาร บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด นายศราวุฒิ จตุวิวัฒน์วรกุล ที่ปรึกษา บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด
14.45 – 15.00 น.	รับฟังความคิดเห็น

*หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สรุปผลการจัดประชุมสัมมนา

การดำเนินงานในช่วงที่ ๑ เป็นการนำเสนอภาพรวมของโครงการ โครงการ แนวทางการปรับปรุงโครงสร้าง และการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยคณะผู้วิจัย ได้แก่

- **นางสาวทิพพร เหล่าสุนทร**
ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหาร
บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด
- **นายศราวุฒิ จตุวิวัฒน์วรกุล**
ที่ปรึกษา
บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

- โครงการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาหลัก ๓ ประเด็น ได้แก่ การจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์โครงสร้างและประเมินอัตรากำลัง และการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระยะเวลาการดำเนินการ ๖ เดือน โดยขณะนี้ กำลังเข้าสู่ช่วงเดือนที่ ๕ ซึ่งในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ คณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของฝ่าย/สำนักต่างๆ ทั้ง ๑๘ ท่าน
- ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำเสนอโครงการภายใต้ (ร่าง) แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กกท. และสรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างอัตรากำลัง พบว่า กกท. ยังมีกรอบอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ เนื่องมาจากการจัดสรรคนที่ไม่ตรงกับภาระหน้าที่ และการกระจายงานในแต่ละฝ่าย/สำนักยังไม่ตรงกับภาระงาน การบรรจุพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับงาน และการวางแผนทดแทนพนักงาน
- การเปรียบเทียบโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย และหน่วยงานด้านการกีฬาในต่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างที่สามารถนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างในอนาคตของ กกท.
- การปรับโครงสร้างของ กกท. ที่คณะผู้วิจัยได้เสนอมีข้อเสนอแนะในการปรับตามช่วงเวลา เป็น ๒ ช่วงเวลา ได้แก่ การปรับโครงสร้างก่อนและภายหลังการจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายใน เช่น การเพิ่มกองตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนในฝ่ายตรวจสอบภายใน และการปรับงานของสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา ๒) การปรับเปลี่ยนฝ่ายให้อยู่ภายใต้รองผู้ว่าการท่านเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น เช่น การย้ายฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลขาธิการอยู่ภายใต้รองผู้ว่า

การฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ การย้ายฝ่ายกีฬาภูมิภาคมาอยู่ใต้รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา เป็นต้น ๓) การเพิ่มฝ่าย/สำนัก ได้แก่ การเพิ่มสำนักกฎหมายและทะเบียนกลาง เพื่อกำกับดูแลงานด้านกฎหมายของ กกท. ในภาพรวม การเพิ่มสำนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ดูแลภาระงานด้านกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยมี กกท. เป็นผู้กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนฯ ๔) การเพิ่มกองจำนวน ๒ กอง ได้แก่ กองอุตสาหกรรมกีฬาภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ และกองศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ เพื่อรองรับการจัดสร้างศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติในอนาคต และ ๕) การเพิ่มฝ่าย/สำนักในอนาคต ได้แก่ การเพิ่มสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งจะมีการนำกองงานที่เกี่ยวข้องมาไว้ในสถาบันแห่งนี้ และการปรับเพิ่มสำคัญของกองอุตสาหกรรมกีฬาขึ้นเป็นระดับฝ่าย เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

- นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังได้นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังจากแบบสอบถามที่รับกลับมาจากกองต่างๆ เปรียบเทียบกับการคำนวณภาระของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งส่วนใหญ่การเสนอขอปรับอัตรากำลังมีค่าใกล้เคียงกันกับจำนวนอัตรากำลังที่คำนวณได้จากภาระงาน อย่างไรก็ตาม การเสนอปรับโครงสร้างและอัตรากำลังจำเป็นต้องมีการศึกษารายละเอียดและกระบวนการภายในอีกครั้ง เพื่อให้การปรับอัตรากำลังสอดคล้องกับความจำเป็นและวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร คณะผู้วิจัยจึงได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลัง ซึ่งแสดงถึงเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โดยจะเพิ่มอัตรากำลังให้หน่วยงานที่มีผลรวมคะแนนมากที่สุด
- การประชุมส่วนต่อมาเป็นารับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม โดยนายวิษณุ รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร ได้สอบถามถึงการปรับโครงสร้างถึงวิธีการปรับโครงสร้าง ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์จากพันธกิจ จากนั้นจึงไปศึกษากระบวนการ จึงจะได้โครงสร้างที่เหมาะสมต่อการทำงาน และมีคำแนะนำให้อาจพิจารณาความเป็นไปได้ของการเพิ่มตำแหน่งรองผู้ว่าการ เช่น รองผู้ว่าการฝ่ายวิชาการกีฬากำกับดูแลฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาและหน่วยงานอื่นที่อาจมีเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งคณะที่ปรึกษารับคำแนะนำและจะนำไปปรับแก้ในรายงาน ต่อไป
- นอกจากนี้ ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะในการปรับโครงสร้างที่ได้มีการนำเสนอ อาทิ ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาภูมิภาคได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสำนักงานกฎหมายและทะเบียนกลาง สอดคล้องกันกับกองนิติการ ที่เห็นความจำเป็นของการจัดตั้งสำนักกฎหมายฯ และการมีสำนักงานทะเบียนสมาคมกีฬาทั้งในกรุงเทพและส่วนจังหวัด ขณะที่ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เสนอให้อย่างคงจัดกองพัฒนาบุคลากรกีฬาให้ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้กำกับดูแล และสถาบันวิทยาศาสตร์มุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพนักกีฬา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาภูมิภาค เสนอ

ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการจัดตั้งกองเพิ่มขึ้น ได้แก่ กองพัฒนาบุคลากร กองบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และกองสวัสดิการบุคลากร ขณะที่ ผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์ มีประเด็นคำถามถึงเหตุและผลของการปรับโครงสร้างโดยจัดให้ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา อยู่ภายใต้การบริหารเดียวกันกับฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ ซึ่งคณะที่ปรึกษาได้เสนอถึง เหตุผลที่เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว ว่าฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬามีการพัฒนาและ วิจัยด้านการกีฬาจำนวนมาก จึงสามารถเชื่อมโยงกันกับฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ ใน การนำความรู้และผลงานวิจัยสร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจได้มากยิ่งขึ้น เช่น กอง อุตสาหกรรมกีฬาที่จะมีขึ้น

- นายวิชณุ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารจึงมีข้อเสนอแนะว่าการปรับโครงสร้าง อาจจะไม่เป็น การปรับโครงสร้างในระดับฝ่ายหรือกองเพียงอย่างเดียว แต่อาจเสนอทางเลือกในการ ปรับเพิ่มเติมตำแหน่งรองผู้อำนวยการ เพื่อกำกับดูแลฝ่ายหรือสำนักงานที่จะมีเพิ่มมากขึ้นใน อนาคต เช่น รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ที่อาจทำหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายวิทยาศาสตร์และ หน่วยงานที่ดูแลการอบรมให้อยู่ภายใต้การบริหารของรองผู้อำนวยการท่านเดียวกัน

ภาพบรรยากาศการประชุมเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง วิเคราะห์อัตรากำลัง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร กกท.





รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (Career Path)				
และการปรับปรุงโครงสร้าง และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย				
วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 13.30 น.				
ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 7 รอบพระชนมพรรษา				
	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายชื่อมือ	หมายเหตุ
	ฝ่ายนโยบายและแผน			
1	น.ส. เชื้อหวี ชัยเดช	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
2	น.ส. ศิริวรรณ อินทร์วัฒนา	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
3	นางสาว ชุมนวดี น. อุดม	นักกีฬานักเรียน		
4	นางสาวสุกัญญา สว่างใส	นักกีฬานักเรียน		
5	นางสาว อภิรัตน์ ไกรสร	นักกีฬานักเรียน		
6	นางสาว อรุณ ใจงาม	นักกีฬานักเรียน		
	ฝ่ายการคลัง			
1	น.ส. ปวงกมล เพ็ญนพ	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
2	นางสาวอรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
3	ก.ส.ช. อรุณ	นักกีฬานักเรียน		
4	อ.พ.ช. อรุณ	นักกีฬานักเรียน		
5				
6				
	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล			
1	นางสาวลิ้ม ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
2	น.ส. อรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
3	น.ส. อรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
4	น.ส. อรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
5	น.ส. อรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
6	น.ส. อรุณ ใจงาม	น.ส. งานบริหารแผนฯ		
	ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ			
1				
2				
3				
4				
5				
6				

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (Career Path)

และการปรับปรุงโครงสร้าง และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย

วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 7 รอบพระชนมพรรษา

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายชื่อมือ	หมายเหตุ
	ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา			
1	นายสุรศักดิ์ เกิดจันทัก	ผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา		
2	นายปณิก อวิรุทธการ	ผู้อำนวยการกองวิทยาศาสตร์การกีฬา		
3	นายสุวิทย์ เกิดบำรุง	ผู้อำนวยการกองกีฬาเวชศาสตร์		
4	นายพรชิต จุรรักษ์พงศ์	หัวหน้างานพัฒนาศักยภาพกีฬา		
5	นายศักดิ์สยาม แสงไวทยสุข	หัวหน้างานวิชาการและวิจัยวิทยาศาสตร์การกีฬา		
6	นายนำชัย รัตนพงษ์บัณฑิต	หัวหน้างานกายภาพบำบัด		
	ฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์			
1				
2	นายวิมล รัตนอักษร	ผอ.กองบริหารการเงินและสินทรัพย์		
3	นางสาว อรุณรัตน์	นางสาว อรุณรัตน์ 6		
4	นางสาว อรุณรัตน์	นางสาว อรุณรัตน์ 6		
5				
6				
	ฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย			
1	นายทนต์เกียรติ จันท์ชุม	ผู้อำนวยการฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย		
2				
3				
4				
5				
6				
	ฝ่ายกีฬาสาธิต			
1	นายฤทธิโรจน์ สุขสุทธิ	พนักงานบริหารงานทั่วไป 6		
2				
3				
4				
5				
6				

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (Career Path)

และการปรับปรุงโครงสร้าง และวิเคราะห์อัตรากำลังของการกีฬาแห่งประเทศไทย

วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 7 รอบพระชนมพรรษา

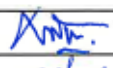
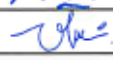
	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายชื่อมือ	หมายเหตุ
	ฝ่ายตรวจสอบภายใน			
1	ดร.สมพร ใจธรรม	ผอ.กองตรวจสอบภายใน		
2	ร.ร. อธิวัฒน์ ใจธรรม	ผอ.กองตรวจสอบภายใน		
3	พรศักดิ์ อธิวัฒน์	ผอ.กองตรวจสอบภายใน 6		
4				
5				
6				
	สำนักผู้ว่าการ			
1	นางโปรตปราน สมานมิตร	ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าการ		
2	นายประวิทย์ เมตตา	ผู้อำนวยการกองนิติการ		
3	ดร.ไพฑูริ์ ใจธรรม	พนักงานบริหารระดับ 6		
4	ดร.อภินันท์ ใจธรรม	พนักงานบริหารระดับ 6		
5				
6				
	ฝ่ายกีฬามืออาชีพ			
1	ดร.อภินันท์ ใจธรรม	ผอ.กองกีฬามืออาชีพ		
2				
3				
4				
5				
6				
	สำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา			
1	นายสุวัตร หลวงตระกูล	ผู้อำนวยการกองควบคุมการใช้สารต้องห้าม		
2	นางลักขมณ พาวลี	ผู้อำนวยการกองบริหารงานสารต้องห้าม		
3	นายธีรพงษ์ สิริวรรณ	หัวหน้างานเลขานุการสารต้องห้าม		
4	นายอภิย์ ใจธรรม	หัวหน้างานนิติการ		
5	นางเพ็ญใจ เพียรเจริญ	พนักงานบริหารงานทั่วไป 6		

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรของภารกิจแห่งประเทศไทย (Career Path)

และการปรับปรุงโครงสร้าง และวิเคราะห์อัตรากำลังของภารกิจแห่งประเทศไทย

วันพฤหัสบดีที่ 23 มกราคม 2563 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 7 รอบพระชนมพรรษา

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายชื่อมือ	หมายเหตุ
	ฝ่ายสารสนเทศและวิชาการกีฬา			
1	นายเกียรติกร สุภากรณ์	ผู้อำนวยการกองสารสนเทศ		
2	นางสาวณัฐนันท์ พรหมพิชรพล	พนักงานสารสนเทศ 3		
3				
4				
5				
6				

ภาคผนวก ๒

แบบฟอร์มใช้ประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

แบบฟอร์มใช้ประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

โครงการศึกษาการพัฒนากระบวนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ กกท.
เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน. กอง.....

วาดโครงสร้างของหน่วยงานโดยสังเขปให้เห็นสายงานภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริง
พร้อมระบุ (1) กรอบอัตราค่าจ้าง (2) อัตราค่าจ้างจริง และ (3) จำนวนผู้ช่วยปฏิบัติการ แยกตาม งาน

	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">กรอบอัตราค่าจ้าง</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">อัตราค่าจ้างจริง</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> </table>	กรอบอัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างจริง	
กรอบอัตราค่าจ้าง					
อัตราค่าจ้างจริง					

กรอกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างกระชับครบถ้วนเพื่อให้เห็นขอบเขตการปฏิบัติงานโดยสังเขป

หน้าที่รับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ทักษะด้านอัตรากำลัง

กรุณาดำเนินการต่อไปนี้อย่างจริงจัง/ความคิดเห็น/ประสบการณ์จริงที่ท่านสัมผัสจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ซึ่งจะถูกรวบรวมเพื่อเสนอแก่ผู้บริหารและนำไปผลักดันสำหรับข้อเสนอที่ก่อให้เกิดประโยชน์จริงในภาพรวมองค์กร

2.1 ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นที่ความรับผิดชอบใดในกองของท่านซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นโดยการปรับปรุงกระบวนการได้ โปรดระบุ

หน่วยงาน	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านคิดว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพโดยการปรับปรุงกระบวนการได้
งาน กอง	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ..... ข้อเสนอแนะ.....
งาน กอง	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ..... ข้อเสนอแนะ.....
งาน กอง	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ..... ข้อเสนอแนะ.....
งาน กอง.....	งาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ..... ข้อเสนอแนะ.....

2.2 ท่านเห็นว่ามีกฎ/ข้อบังคับ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติใดในกองของท่านที่เป็น อุปสรรคหรือลดทอนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

กฎ/ข้อบังคับ / ระเบียบ/ วิธีปฏิบัติ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

2.3 ท่านเห็นว่าทีมงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบใดในองค์กรที่ **ซ้ำซ้อนกัน** และสมควรมีการแก้ไข เพื่อให้ประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น

กรณีในหน่วยงานเดียวกัน	กรณีต่างหน่วยงาน
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน	ฝ่าย/สำนัก (A)..... กอง (A)..... กับฝ่าย/สำนัก (B) กอง (B) งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน	ฝ่าย/สำนัก (A)..... กอง (A)..... กับฝ่าย/สำนัก (B) กอง (B) งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน	ฝ่าย/สำนัก (A)..... กอง (A)..... กับฝ่าย/สำนัก (B) กอง (B) งาน/หน้าที่รับผิดชอบที่ซ้ำซ้อนกัน

2.4 ท่านเห็นว่ามีงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบใดในองค์กรนี้ที่สมควรจัดจ้างหน่วยงาน/บุคคลภายนอกดำเนินการแทน (Outsourcing)

ทั้งนี้กรุณาส่งงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านคิดว่าสมควร Outsourcing โดยคำนึงถึงเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- ไม่ควรเป็นงานที่เป็นความลับขององค์กร
- ไม่ควรเป็นงานที่สนับสนุน/ส่งเสริมความเชี่ยวชาญแก่เจ้าหน้าที่ในระยะยาว อันสมควรเก็บเอาไว้ภายในองค์กร
- ผลประโยชน์จากการ Outsourcing ควรสูงกว่าการดำเนินการเองในองค์กร ตลอดจนผลประโยชน์ในด้านต้นทุนด้วย

หน่วยงาน	งาน / หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านคิดว่าควร Outsourcing
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน.....	
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน.....	
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน.....	
ฝ่าย/สำนัก..... กอง..... งาน.....	

2.5 จากการสังเกต ท่านเห็นว่า ฝ่าย/สำนัก/กอง/งานใดที่มีภาระงานไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังในปัจจุบันและสมควรปรับ **(+) เพิ่มอัตรากำลัง / (-) ลดอัตรากำลัง / (=) คงอัตรากำลังเอาไว้** โดยเขียนสัญลักษณ์หน้าชื่อหน่วยงาน ดังนี้

สัญลักษณ์	งาน

หากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับอัตรากำลังของหน่วยงานในองค์กรให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น สามารถระบุเพิ่มเติมได้ในช่องว่างด้านล่าง เพื่อนำไปใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. รายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

แบบฟอร์มนี้จะมีจำนวนเท่ากับจำนวนสายงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน (สายงานละ 1 แบบฟอร์ม) เพื่อเก็บข้อมูลภาระงานตามจริง พร้อมผลงานที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัด พร้อมทั้งปริมาณผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องกัน 2-3 ปี เพื่อให้เห็นความสม่ำเสมอและแนวโน้มของภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงจำนวนชั่วโมงทำงานรวมทั้งปี โดยประมาณ

ชื่อสายงาน.....

ระบุหน้าที่ ความ รับผิดชอบ (ของสายงาน) *	ผลสัมฤทธิ์/ ผลลัพธ์ (ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยง กับหน้าที่ความ รับผิดชอบ)	ปริมาณผลสัมฤทธิ์/ผลลัพธ์ **			รายละเอียด กระบวนการที่ ดำเนินการ *** (เพื่อให้บรรลุหน้าที่ ความรับผิดชอบ)	จำนวนชั่วโมง รวมทั้งปี (ในแต่ละ กระบวนการ)
		ปี ก่อน หน้า	ปี ปัจจุบัน	ปีถัดไป (เป้าหมาย)		

* โดยปกติแต่ละสายงานในหน่วยงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ 2-5 รายการ หากมากกว่านั้น อาจเกิดจากการนำกระบวนการมาเขียน ซึ่งจะทำให้ต้องเขียนมากจนเกินไปโดยไม่มีความจำเป็น

** หากเป็นงานที่ไม่สามารถวัดปริมาณงานเป็นตัวเลขได้ เช่น งานการวางแผน งานเสนอแนะนโยบาย ให้ระบุเป็นข้อความ เช่น “ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพมีระดับเป้าหมายที่ระดับ 3 (ตัวอย่าง) ในแต่ละปี”

*** ในแต่ละผลงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ ควรแตกออกเป็น รายละเอียดกระบวนการที่ดำเนินการโดยสรุป ประมาณ 2-4 รายการ (หากมากกว่านี้ให้พยายามรวบรวมรายการที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกันเข้าด้วยกัน)

4. ตารางเกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร

แบบฟอร์มนี้จะมีจำนวนเท่ากับจำนวนสายงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน (สายงานละ 1 แบบฟอร์ม)

ชื่อสายงาน

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทของบุคลากร	ผลการพิจารณา	เหตุผลประกอบ
1	เป็นภารกิจหลัก หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
2	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
3	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุดในการดำเนินการที่ชัดเจน	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
4	ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัมพันธ์กับภารกิจหลักขององค์กร	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
5	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด ฯลฯ	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
6	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มทรัพยากรไปในงานหลักแทน	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
7	ปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ใช้บุคลากรอื่นแทนบุคลากรในองค์กรเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
8	ต้นทุนในการจ้างในระยะยาวของพนักงานประจำคุ้มค่ากว่า	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
9	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอก เป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
10	เป็นงานในลักษณะโครงการ หรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
11	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วง-ฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุกๆ 4 ปี ทุกๆ 5 ปี เป็นต้น	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
12	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
13	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวต่อองค์กร	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
14	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of Outsourcing Service)	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	
15	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่	

5. แบบฟอร์มบัญชีรายชื่อตำแหน่งประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้าง

พนักงาน

ที่	ชื่อ ตำแหน่ง ในการ บริหาร	สาย งาน	ประเภท ระดับ	หน่วยงาน	งานที่ รับผิดชอบ โดยสังเขป	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปัจจุบัน	กรอบ อัตราค่าจ้าง ที่เสนอ	ส่วน ต่าง	เหตุผล ประกอบ การเสนอ
1									
2									

ผู้ช่วยปฏิบัติการ

ที่	ชื่อ ตำแหน่ง ในการ บริหาร	สาย งาน	ประเภท ระดับ	หน่วยงาน	งานที่ รับผิดชอบ โดยสังเขป	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	กรอบ อัตรากำลัง ที่เสนอ	ส่วน ต่าง	เหตุผล ประกอบ การเสนอ
1									
2									

