



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภารกิจศึกษาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



จัดทำโดย
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การศึกษาแห่งประเทศไทย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภารกิจแห่งประเทศไทย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ภารกิจแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามอำนาจของพระราชบัญญัติภารกิจแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นองค์กรกำกับด้านนโยบายอีกส่วนหนึ่ง โดยมีวิสัยทัศน์ “พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศสู่ระดับนานาชาติ ต่อยอดสู่ระดับอาชีพ และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ”

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของภารกิจแห่งประเทศไทย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าในองค์กรผ่านทรัพยากรบุคคลโดยการสร้างพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องโดยตรงกับผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านผลประกอบการที่เป็นตัวเงิน (Corporate Finance Performance) และผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ทั้งด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการรวมทั้งยังสนับสนุนการควบคุมต้นทุนขององค์กรอีกด้วย การบริการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กรและผู้บริหารทุกสายงาน/หน่วยงาน ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของภารกิจแห่งประเทศไทย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งการดูแลบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ กทท. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กทท. จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล กทท. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กทท. รวมถึงความท้าทายในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยมีช่องทางการเผยแพร่ที่เพียงพอ เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงเป็นการปรับปรุงที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ภารกิจแห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และกิจกรรมแผนงานโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย”

พันธกิจ

- ส่งเสริม ปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม จรรยาบรรณ สู้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร กทท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายทั้งเชิงสังคมและเศรษฐกิจ
- พัฒนาบุคลากร และกระบวนการด้านทุนมนุษย์ สู่การเป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Partner)
- บูรณาการเพื่อสร้างสรรค์ระบบนิเวศองค์กร (Corporate Ecosystem) สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ค่านิยม (Core Value)

VRSAT (เราคือ กทท.)

Visionary	=	คิดไกลไปข้างหน้า
Risk Management	=	กล้าเสี่ยงและรับมือ
Spirit	=	ยึดถือสปิริต
Accountability	=	รับชอบ รับผิดชอบ พร้อมแก้ไข
Teamwork	=	สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม

ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ และตัวชี้วัดการบริหารทุนมนุษย์

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้กำหนด ๓ ยุทธศาสตร์ ๗ เป้าประสงค์ (Goal) ๙ กลยุทธ์ และ ๑๓ ตัวชี้วัดหลัก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักที่สำคัญในเชิงคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการบริหารทุนมนุษย์ และส่งเสริมการปฏิบัติตามภารกิจตามแผนแม่บทวิสาหกิจ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (3SO)	เป้าประสงค์ (7 Goals)	ตัวชี้วัดที่สำคัญ (13 Key Performance Indicators)		
		Start – เริ่มต้น 2566 - 2567	Strong – เข้มแข็ง 2568 - 2569	Sustain – ยั่งยืน 2570 เป็นต้นไป
1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	1. พัฒนาระบบการเรียนรู้ และศักยภาพบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กร โดยเชื่อมโยงกับแผนแม่บทด้านต่าง ๆ	1. มีโครงสร้างอัตรากำลัง คุณสมบัตินักกีฬาสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงครบถ้วนแต่ละสายงาน (สายหลัก 30%)	สมรรถนะสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงครบถ้วนแต่ละสายงาน (สายหลัก 100%, สนับสนุน 50%)	(สายสนับสนุน 100%)
	2. พัฒนากลุ่ม Leader, Talent & Successor ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำการพัฒนากระบวนการและองค์กร	3. อัตราการความพึงพอใจต่อการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Leadership for Change) ของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (พึงพอใจ 50%)	(พึงพอใจ 70%)	(พึงพอใจ 80%)
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงบูรณาการ	3. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน และการบริหารค่าจ้าง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม และกระตุ้นใจ สนับสนุนพันธกิจ และเป้าหมายองค์กร	4. อัตราความสำเร็จในการสร้างและพัฒนากลุ่ม Talent ให้เพียงพอในแต่ละสายอาชีพ (ครบถ้วน 40%)	(ครบถ้วน 70%)	(ครบถ้วน 90%)
		5. อัตราความสำเร็จในการสร้างและพัฒนากลุ่ม Successor ครบถ้วนในตำแหน่งที่สำคัญ (ครบถ้วน 40%)	(ครบถ้วน 70%)	(ครบถ้วน 90%)
3. การพัฒนาองค์กร และนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง	5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (VRSAT) และสร้างสรรคการทำงานอย่างหลากหลาย	6. อัตราความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อระบบการบริหารผลงาน (Performance management System: PMS) และการให้ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับบริบทของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ (พึงพอใจ 50%)	(พึงพอใจ 70%)	(พึงพอใจ 80%)
	6. บริหารจัดการความรู้ สู่การพัฒนากระบวนการ และสร้างสรรคนวัตกรรมองค์กร	8. อัตราความสำเร็จในการนำค่านิยมองค์กร (VRSAT) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากร (สำเร็จ 40%)	(สำเร็จ 60%)	(สำเร็จ 80%)
	7. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และกระบวนการด้านทุนมนุษย์ สู่การเป็นคู่คิดพัฒนาองค์กร (Strategic Partner)	9. ระดับความผูกพันและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (อัตราความผูกพัน 70%)	(อัตราความผูกพัน 80%)	(อัตราความผูกพัน 90%)
		10. อัตราความครบถ้วนในรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็น ในทุกสายงาน (สำเร็จ 40%)	(สำเร็จ 60%)	(สำเร็จ 80%)
		11. อัตราความสำเร็จในพัฒนาระบบหลัก/กระบวนการสนับสนุน ตามแผนวิสาหกิจองค์กร (สำเร็จ 40%)	(สำเร็จ 60%)	(สำเร็จ 80%)
		12. อัตราความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน HR สู่การเป็น Strategic Partner (สำเร็จ 40%)	(สำเร็จ 60%)	(สำเร็จ 80%)
		13. อัตราความพึงพอใจของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อระบบการให้บริการของ HR Strategic Partner เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (พึงพอใจ 60%)	(พึงพอใจ 70%)	(พึงพอใจ 80%)

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์	๒๐,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๗	งานจริยธรรมและวินัย
๒	โครงการศึกษาดูงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	๑๕,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๗	งานจริยธรรมและวินัย
๓	โครงการการอบรมให้ความรู้การป้องกันอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีไฟฯ ประจำปี ๒๕๖๗ (ส่วนกลาง) ตามกฎหมายควบคุมอาคาร	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์
๔	โครงการการอบรมพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และ Up Skill/ Re Skill	๗๐๐,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กทท. เชื่อมโยงกับการจัดการความรู้	๑๔๐,๐๐๐	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖	โครงการการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ (Career Development Plan)	๑๗๗,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗	โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านทุนมนุษย์ สู่การเป็นผู้คิดพัฒนาองค์กร (Strategic Partner)	๑๒๐,๗๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๘	โครงการอบรมและทำ workshop ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร ให้สอดคล้องกับ Smart Office และ Smart Stadium	๖๗,๐๐๐	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาค่านิยมและ ส่งเสริมความผูกพันองค์กร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๙	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการขับเคลื่อนค่านิยม กทท. เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสู่การดำเนินงานให้สอดคล้องกับ Smart Office และ Smart Stadium	๖๘,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร
๑๐	โครงการจัดอบรมการรับรู้ เข้าใจและตระหนักในค่านิยมองค์กร	๖๘,๐๐๐	พฤษภาคม-กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร
๑๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงาน	ไม่มี	กันยายน ๒๕๖๗	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๒	โครงการทบทวนแผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๙๐,๐๐๐	พฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๖๗	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๓	โครงการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗	๒๕๐,๐๐๐	สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๗	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๔	โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้ และแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรมของ กทท. ประจำปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๑๖๐,๐๐๐	พฤษภาคม-กันยายน ๒๕๖๗	งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม
๑๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการยกระดับและบูรณาการด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม กทท. ประจำปี ๒๕๖๗	๙๗,๙๘๐	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๗	งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม
๑๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำมาตรฐานการให้บริการ (SLA) ที่สำคัญของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๒๐๐,๐๐๐	พฤษภาคม-กันยายน ๒๕๖๗	งานพัฒนาองค์กร