การกีฬาแห่งประเทศไทย

SPORTS AUTHORITY OF THAILAND

V คิดไกลไปข้างหน้า

R เตรียมพร้อมและรับมือ

S ยึดถือสปิริต

A รับชอบ รับผิด พร้อมแก้ไข

T สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม

คู่มือค่านิยมองค์กร (CORE VALUES) การกีฬาแห่งประเทศไทย

คำนำ

การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) มุ่งยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานสากล เพื่อเป็นกลไกหลักในการพัฒนาการกีฬาของชาติ ท่ามกลางอุตสาหกรรมกีฬาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยมี "ค่านิยมองค์กร" เป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ค่านิยมองค์กรจะช่วยสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดี ส่งเสริมการคิดเชิงองค์รวม (Holistic Thinking) ทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นจุดร่วมที่ทำให้บุคลากรหลากหลายวัยและประสบการณ์ขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปลูกฝังพฤติกรรม VRSAT ซึ่งได้รับการทบทวนและออกแบบใหม่ให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจโดยเน้นพฤติกรรมที่จับต้องได้จริง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การกีฬาแห่งประเทศไทย
กุมภาพันธ์ 2569

สารบัญ

	หน้า
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ	1
• ค่านิยมองค์กรของ กกท.	2
• คำนิยามค่านิยมองค์กร	3
• คำขวัญค่านิยมองค์กร	4
• แนวคิดและความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	5
• ความสำคัญของค่านิยม VRSAT ต่อ กกท.	5
• ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมของ กกท.	6
• ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	7
• แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยม VRSAT	8
• พฤติกรรมที่พึงประสงค์ VRSAT	10
• เคล็ดลับการจำพฤติกรรมค่านิยม VRSAT	15
• สีประจำค่านิยมองค์กร VRSAT	16
• บทบาทของบุคลากร กกท.	17
• บทสรุป	19

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาการกีฬาให้ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ และบริหารจัดการองค์กรอย่างมีมาตรฐานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

M1 ส่งเสริมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบครบวงจร และสร้างศักยภาพนักกีฬาด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬา

M2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกีฬาอาชีพและกีฬามวย กำหนดมาตรฐานการจัดการแข่งขันและมาตรฐานความปลอดภัยให้เป็นธรรม

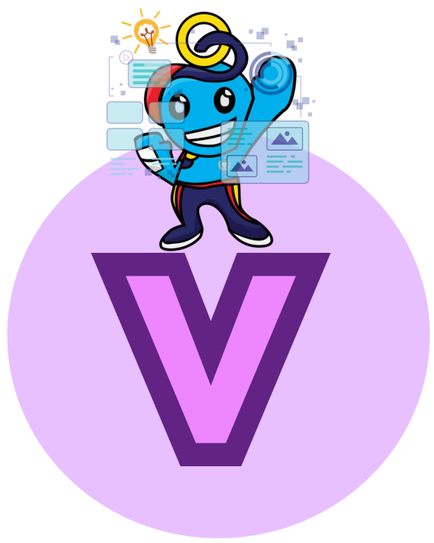
M3 สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว และเผยแพร่กีฬา Soft Power สู่การเป็นวัฒนธรรมสากล

M4 การส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬาและสร้างกระแสความตื่นตัวของประชาชนในการออกกำลังกายและการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา

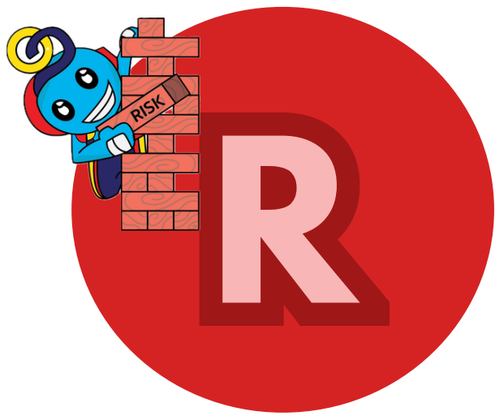
M5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานการบริหารจัดการสินทรัพย์ของ กกท. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้บริการและผลิตภัณฑ์ของ กกท.

ค่านิยมองค์กรของ กกท.

V R S A T

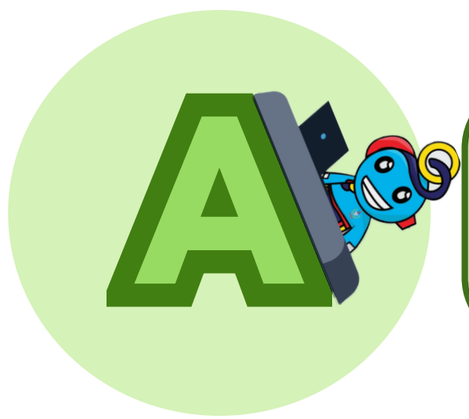


VISIONARY



RISK MANAGEMENT

SPIRIT



ACCOUNTABILITY

TEAMWORK

คำนิยามค่านิยมองค์กร (VRSAT CORE VALUES)

V - Visionary (ความมีวิสัยทัศน์)
มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรม
ด้วยข้อมูลเชิงลึก ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
และปรับเปลี่ยนอย่างยืดหยุ่นสู่ยุคดิจิทัล
เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จยั่งยืน

R - Risk Management
(การบริหารความเสี่ยง)
บริหารความเสี่ยงเชิงรุกด้วยความรอบคอบ
เปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริงและแผนสำรอง
ที่มั่นคง เพื่อปกป้อง และยกระดับความสำเร็จ
ขององค์กร

S - Spirit (ความมีสปิริต)
บริการด้วยใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
ยึดมั่นในคุณธรรม เพื่อสร้างประสบการณ์
บริการอันประทับใจและส่งมอบคุณค่า
ให้กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

A - Accountability
(ความพร้อมรับผิดชอบ)
ยึดมั่นในผลสัมฤทธิ์ด้วย ความโปร่งใสและรับผิดชอบ
มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ยอมรับข้อผิดพลาด
และมุ่งมั่นแก้ไข เพื่อสร้างความไว้วางใจ
และภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

T - Teamwork (การทำงานเป็นทีม)
ร่วมแรงร่วมใจและไว้วางใจในทีม
ทำงานบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อบรรลุเป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กร
ให้เติบโตอย่างมั่นคง

คำขวัญค่านิยมองค์กร “VRSAT”

“คิดไกลไปข้างหน้า เตรียมพร้อมและรับมือ ยึดถือสปิริต
รับชอบ รับผิด พร้อมแก้ไข สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม”

การกีฬาแห่งประเทศไทย
Sports Authority of Thailand

V คิดไกลไปข้างหน้า

R เตรียมพร้อมและรับมือ

S ยึดถือสปิริต

A รับชอบ รับผิด พร้อมแก้ไข

T สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม

แนวคิดและความหมายของ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม (Values) คือ ความเชื่อร่วมกันของสังคมเกี่ยวกับสิ่งที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่งเป็นแนวทางในการคิดและการกระทำเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กรคือ หลักการหรือความเชื่อสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวทางดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สมาชิกสร้างขึ้น ร่วมกันเรียนรู้และยึดถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมมีรากฐานจากค่านิยม ความเชื่อและอุดมการณ์ร่วม

ความสำคัญของค่านิยม VRSAT ต่อ กกท.

ค่านิยมองค์กร VRSAT เปรียบเสมือน "เข็มทิศเชิงกลยุทธ์" ที่ทำหน้าที่ชี้นำทิศทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และเป็น "รากฐานอันแข็งแกร่ง" ของการกีฬาแห่งประเทศไทยในการขับเคลื่อนองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน โดยดำเนินงานผ่าน โมเดลการเรียนรู้ 3 ระดับ ดังนี้

1. **การสร้างการรับรู้ (Knowing)** มุ่งเน้นการสื่อสารช่องทางที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
2. **การสร้างความเข้าใจ (Understanding)** มุ่งเน้นการถ่ายทอดความหมายที่แท้จริง เพื่อสร้างทัศนคติและความเชื่อที่ถูกต้อง
3. **การมีส่วนร่วม (Participating)** มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประกวดผลงาน หรือกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมของ กกท.

ประโยชน์ส่วนบุคลากร (Benefits to Personnel)

ค่านิยมองค์กรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเชื่อมโยงตนเองเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างราบรื่น ผ่านความเข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) ที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมั่นคง

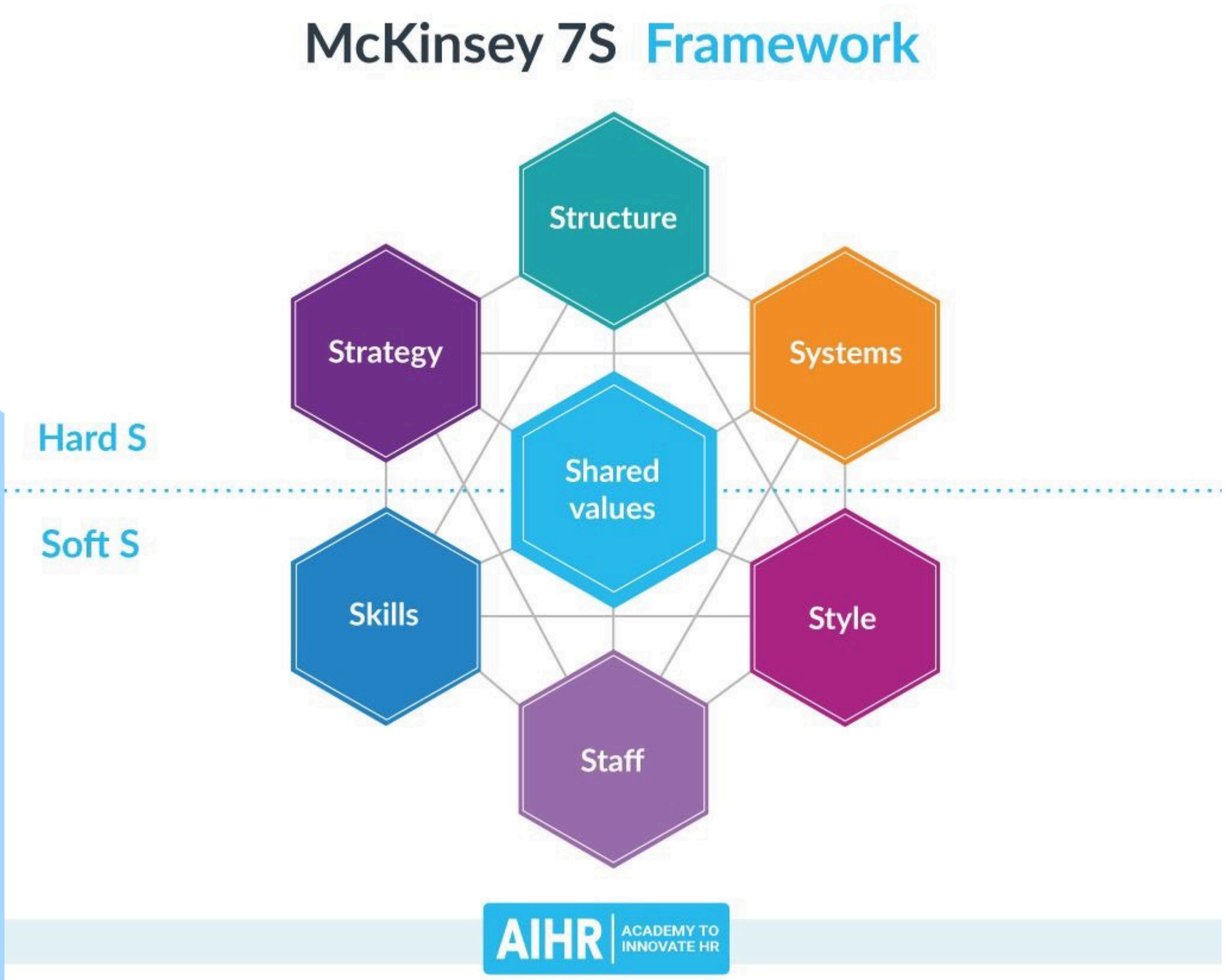
ประโยชน์ต่อองค์กร (Benefits to Organization)

ในระดับมหภาค ค่านิยมที่แข็งแกร่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) โดยรวม ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สอดประสานเป็นหนึ่งเดียว ลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และที่สำคัญที่สุด คือการทำหน้าที่เป็น มาตรฐานกลาง ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่วางไว้ได้อย่างยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม (Core Values) คือ หลักคิดและความเชื่ออันเป็นแก่นแท้ที่บุคลากรในการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ยึดถือร่วมกัน เปรียบเสมือนพันธสัญญาทางใจที่หลอมรวมจิตวิญญาณของทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว เมื่อค่านิยมเหล่านี้ได้รับการส่งเสริม ปลูกฝัง และนำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิต จะพัฒนาไปสู่สิ่งที่เรียกว่า "วัฒนธรรมองค์กร" (Organizational Culture) ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของ กกท.

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี McKinsey 7S Framework



แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยม VRSAT

1. การนำองค์กรด้วยการเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารทุกระดับเปรียบเสมือน "ต้นแบบเชิงประจักษ์" ขององค์กร จึงมีหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยม VRSAT อย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร การแสดงออกของผู้บริหารจะเป็นนัยสำคัญที่สะท้อนถึงทิศทางความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการปลูกฝังค่านิยม หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกฝ่ายและสำนัก มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการถ่ายทอด สื่อสาร และชี้แจงค่านิยม VRSAT ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานได้รับทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมถึงต้องทำหน้าที่สังเกตการณ์ ให้คำแนะนำ (Coaching) และบูรณาการแนวคิด VRSAT เข้าสู่ทุกกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้ค่านิยมซึมซับเข้าสู่กระบวนการทำงานประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ

3. การยึดถือและปฏิบัติตนของบุคลากร บุคลากรของ กกท. ทุกคนพึงยึดถือค่านิยม VRSAT เป็นบรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติงาน โดยต้องแสดงออกถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม อย่างสม่ำเสมอและเคร่งครัด เพื่อร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ

4. การบูรณาการเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ค่านิยมเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน กกท. ได้กำหนดให้นำค่านิยม VRSAT เข้ามาเป็นเกณฑ์หลักในทุกกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร ได้แก่

- **การสรรหาและคัดเลือก:** ใช้ค่านิยมเป็นเกณฑ์ในการเฟ้นหาผู้บริหารและพนักงานใหม่ที่ "ใช่" สำหรับองค์กร
- **การพัฒนาบุคลากร:** ออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ (Reskill) และยกระดับสมรรถนะ (Upskill) ให้สอดรับกับพฤติกรรมหลัก

แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยม VRSAT

- **การประเมินผลการปฏิบัติงาน:** กำหนดให้พฤติกรรมตามค่านิยม เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปี
- **การบริหารค่าตอบแทนและแรงจูงใจ:** เชื่อมโยงการให้รางวัล และความก้าวหน้าในสายอาชีพกับผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม
- **แรงงานสัมพันธ์:** ใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5. ความสอดคล้องในการดำเนินกิจกรรมองค์กร ในการดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ทุกรูปแบบ หน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้แนวทางได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของงาน แต่ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้กรอบและส่งเสริมวัตถุประสงค์ของค่านิยม VRSAT เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานของทั้งองค์กรมีความเป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. นโยบายการขับเคลื่อนค่านิยม VRSAT ตามเกณฑ์ SE-AM
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพในการขับเคลื่อนการบูรณาการกระบวนการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของทุก Enablers ทั้ง 8 ด้านประกอบด้วย

1. การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร (CG & Leadership)
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (SP)
3. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (RM & IC)
4. การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้า (SCM)
5. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (DT)
6. การบริหารทุนมนุษย์ (HCM)
7. การจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM)
8. การตรวจสอบภายใน (IA)

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญความหลากหลาย ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของ (Diversity Equity Inclusion & Belonging : DEI & B)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์
VRSAT

V VISIONARY (ความมีวิสัยทัศน์)

มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรม
ด้วยข้อมูลเชิงลึก ขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง
และปรับเปลี่ยนอย่างยืดหยุ่นสู่ยุคดิจิทัล
เพื่อนำพาองค์กร สู่ความสำเร็จยั่งยืน

DO

- ศึกษาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอน เพิ่มความรวดเร็ว และยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

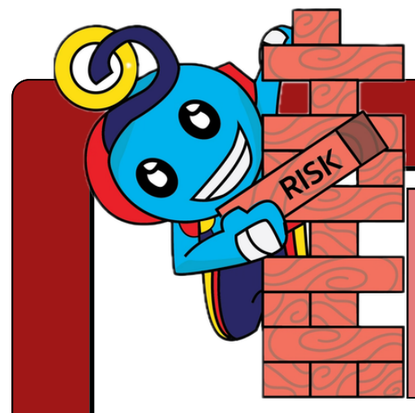
- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสายงานและบทบาทของตนเอง เพื่อประเมินสถานการณ์ คาดการณ์ทิศทางในอนาคต และวางแผนพัฒนาตนเองเชิงรุก พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและทันการณ์

- นำเสนอแนวคิด โครงการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ท้าทายกรอบการทำงานเดิม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์
VRSAT

R RISK MANAGEMENT (การบริหารความเสี่ยง)

บริหารความเสี่ยงเชิงรุกด้วยความรอบคอบ เปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริง และมีแผนสำรองที่มั่นคง เพื่อปกป้องและยกระดับความสำเร็จขององค์กร



DO ✓

- ประเมินความเสี่ยงและแผนบริหารความเสี่ยงล่วงหน้าก่อนดำเนินโครงการหรือกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อเป็นแนวทางรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างเป็นระบบ

- ติดตามสถานการณ์และทบทวนแผนความเสี่ยงระหว่างการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ หากพบปัจจัยเสี่ยงใหม่หรือเกิดข้อผิดพลาด ให้นำมาปรับปรุงมาตรการป้องกันเพื่อลดผลกระทบและป้องกันการเกิดซ้ำ

- รายงานความเสี่ยงหรือแนวโน้มของปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายองค์กรให้ผู้บังคับบัญชา และทีมงานรับทราบตามความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างทันท่วงที

พฤติกรรมที่พึงประสงค์
VRSAT

S
SPIRIT
(ความมีสปิริต)

บริการด้วยใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ยึดมั่นในคุณธรรม
เพื่อสร้างประสบการณ์บริการอันประทับใจและส่งมอบคุณค่า
ให้กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

DO ✓

- ให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความสุภาพ ถูกต้อง และรวดเร็วตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด

- รวบรวมข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนจากผู้ใช้บริการ มาเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน หรือริเริ่มรูปแบบการอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการบริการดียิ่งขึ้น

- ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการแก่ทุกกลุ่มเป้าหมาย อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือจรรยาบรรณขององค์กรอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์
VRSAT

A ACCOUNTABILITY (ความพร้อมรับผิดชอบ)

ยึดมั่นในผลสัมฤทธิ์ด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบ
มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ยอมรับข้อผิดพลาดและมุ่งมั่น
แก้ไข เพื่อสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

DO

- ปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ชัดเจน
เพื่อสร้างความไว้วางใจจากทุกภาคส่วน

- ใช้ทรัพยากรและงบประมาณขององค์กรอย่างคุ้มค่า
และปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
หรือลดค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

- รายงานข้อผิดพลาดต่อผู้บังคับบัญชาโดยทันที
เมื่อพบปัญหา พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข และจัดทำสรุป
บทเรียนเพื่อพัฒนาการทำงานและป้องกันการเกิดซ้ำ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์
VRSAT

T TEAMWORK (การทำงานเป็นทีม)

ร่วมแรงร่วมใจและไว้วางใจในทีม ทำงานบูรณาการ
อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและขับเคลื่อน
องค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

DO

- รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน
อย่างเปิดกว้าง และสื่อสารโต้ตอบอย่างสร้างสรรค์
เพื่อร่วมกันหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

- ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกับ
หน่วยงานอื่นอย่างบูรณาการ โดยยึดเป้าหมาย
และความสำเร็จในภาพรวมของ กกท. เป็นสำคัญ

- แบ่งปันข้อมูล องค์ความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็น
ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ทีมงานอย่างครบถ้วน
และทันเวลา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

เคล็ดลับการจำพฤติกรรม VRSAT ฉบับง่าย ๆ

ค่านิยม	คำสั้น ๆ ที่จำง่าย
V	นำเทค + เช็กดาต้า + กล้าเสนอ
R	เตรียมแผน + หมั่นทบทวน + ด่วนรายงาน
S	บริการไว + ใส่ใจปรับปรุง + มุ่งเท่าเทียม
A	งานโปร่งใส + ใช้คุ้มค่า + กล้ายอมรับ
T	เปิดใจฟัง + พลังประสาน + ส่งผ่านความรู้

สีประจำค่านิยมองค์กร VRSAT
การกีฬาแห่งประเทศไทย

ค่านิยม	สีประจำ
V = Visionary ความมีวิสัยทัศน์	ม่วง
R = Risk Management การบริหารความเสี่ยง	แดง
S = Spirit ความมีสปิริต	เหลือง
A = Accountability ความพร้อมรับผิดชอบ	เขียว
T = Teamwork การทำงานเป็นทีม	ฟ้า

บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร กกท. ในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร VRSAT

ค่านิยมองค์กร VRSAT เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ แต่ละระดับมีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามตำแหน่งและขอบเขตความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและนำพา กกท. ไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1. ผู้ว่าการ
2. รองผู้ว่าการ (ระดับ 10)

• กำหนดทิศทาง : วางนโยบายให้ VRSAT เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ กกท.
• เป็นแบบอย่าง : ปฏิบัติตนตามค่านิยมอย่างเข้มข้นเพื่อให้เกิด "Tone from the Top" (ทัศนคติ/บรรยากาศจากผู้บริหารระดับสูง)
• สร้างแรงจูงใจ : สนับสนุนทรัพยากรและรางวัลแก่หน่วยงานที่เป็นแบบอย่าง

3. ผอ. ฝ่าย/สำนัก (ระดับ 9)
4. ผอ. กอง (ระดับ 8)

• ถ่ายทอดทิศทาง : แปลงนโยบาย VRSAT สู่แนวทางปฏิบัติสู่ระดับฝ่ายและกอง
• บริหารผลงาน : นำค่านิยมไปเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้รางวัล
• คัดคนที่ใช่ : ใช้ VRSAT เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกและบริหารคนในสังกัด

บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร กกท. ในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร VRSAT

5. หัวหน้างาน / ผอ. จังหวัด (ระดับ 7)
• ให้คำแนะนำ : สอนงานและให้ Feedback พฤติกรรม VRSAT ในการทำงานประจำวัน
• เฝ้าสังเกต : ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและแผนสำรองในการทำงาน
• สร้างบรรยากาศ : ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการบริการด้วยใจในส่วนงานที่รับผิดชอบ และผู้ขอความช่วยเหลือ

6. พนักงาน (ระดับ 1-6)
7. ผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ
(ลูกจ้างชั่วคราว)
• ลงมือทำจริง : แสดงพฤติกรรม Do ทั้งหมดทุกข้ออย่างสม่ำเสมอในทุกภารกิจ
• พัฒนาตนเอง : เร่ง Reskill/Upskill และแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมทีม
• เป็นทูตวัฒนธรรม : ส่งมอบบริการที่ประทับใจ การสื่อสารที่สุภาพ ชัดเจน และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของ กกท.

บทสรุป

ค่านิยม (Core Values) คือ "หัวใจ" และ "ตัวตน" ของชาว กกท.
ที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรทุกระดับให้มุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน ค่านิยมไม่ใช่เพียง
กรอบปฏิบัติ แต่เป็นพลังขับเคลื่อนจากภายในที่ช่วยให้การตัดสินใจในทุกภารกิจ
มีความชัดเจน ถูกต้องและทรงพลังนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
(High-Performance Organization: HPO) ในระดับสากล

VRSAT : 5 เสาหลักแห่งความสำเร็จ
กกท. มุ่งเน้นการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมผ่าน 5 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้
V - Visionary (ความมีวิสัยทัศน์) : ก้าวทันโลกดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูล
และสร้างสรรค์สิ่งใหม่
R - Risk Management (การบริหารความเสี่ยง) : ทำงานเชิงรุก รอบคอบ
มีแผนสำรอง และเปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริง
S - Spirit (ความมีสปิริต) : บริการด้วยใจ ยึดมั่นจริยธรรม
และส่งมอบคุณค่าที่ประทับใจ
A - Accountability (ความรับผิดชอบ) : มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตสำนึก
ความเป็นเจ้าของ และกล้ายอมรับผิดเพื่อแก้ไข
T - Teamwork (การทำงานเป็นทีม) : บูรณาการข้ามสายงาน
แบ่งปันความรู้ และไว้วางใจกัน

5 มาตรการขับเคลื่อนสู่ "วัฒนธรรมองค์กร"
เพื่อให้ VRSAT หยั่งรากลึกในทุกลมหายใจของการทำงาน กกท.
จึงกำหนดมาตรการเชิงยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

บทสรุป

• การประกาศเจตนารมณ์ : ยึดถือ VRSAT เป็นบรรทัดฐานหลักในการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร
• การสื่อสารเชิงรุก : สร้างการรับรู้ผ่านสโลแกนและสื่อที่จำง่าย เช่น "คิดไกลไปข้างหน้า เตรียมพร้อมและรับมือ ยึดถือสปิริต รับชอบ รับผิด พร้อมแก้ไข สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม"
• ผู้นำต้นแบบ (Tone from the Top) : ผู้บริหารทุกระดับต้องปฏิบัติให้เห็นเป็น "ต้นแบบเชิงประจักษ์"
• การบูรณาการหน้างาน : สอดแทรกค่านิยมในทุกกิจกรรมและทุกกระบวนการทำงานปกติของทุกฝ่ายและสำนัก

การเชื่อมโยงระบบบริหารคน (HR Synergy) : นำ VRSAT เข้าสู่ระบบการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลอย่างครบวงจร

ค่านิยมร่วม VRSAT จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่สร้างประโยชน์สูงสุด ทั้งในระดับบุคคลที่พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ระดับการบริหารที่คล่องตัว และระดับองค์กรที่พร้อมส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่สังคมและวงการกีฬาไทย

จัดทำโดย: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย
ปรับปรุงครั้งล่าสุด: กุมภาพันธ์ 2569
เวอร์ชั่น: 2.0