แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จัดทำโดย
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การกีฬาแห่งประเทศไทย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำกับดูแลเชิงนโยบาย เพื่อให้ กกท. สามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบด้าน Core Business Enablers ในหัวข้อการบริหารทุนมนุษย์ (หมวดที่ 6) ตามเกณฑ์ SE-AM ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy) ซึ่งมีน้ำหนักการประเมินร้อยละ 30 โดยประเมินทั้งในด้านคุณภาพของยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของกลยุทธ์ การติดตามผล และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการทบทวนและจัดทำแผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์ของ กกท. เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาการกีฬาไทย โดยมุ่งเน้นให้แผนมีความทันสมัย ชัดเจน ครอบคลุมโครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและนานาชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์จะช่วยยกระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ กกท. ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายสูงสุด คือ **“การพัฒนาการกีฬาไทยให้ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ และการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีมาตรฐาน เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน”**

การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และกิจกรรมแผนงานโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

<u>วิสัยทัศน์</u>

“บริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย”

<u>พันธกิจ</u>

๑. ส่งเสริม ปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม จรรยาบรรณ สู่วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร กกท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายทั้งเชิงสังคมและเศรษฐกิจ

๓. พัฒนาบุคลากร และกระบวนการด้านทุนมนุษย์ สู่การเป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Partner)

๔. บูรณาการเพื่อสร้างสรรค์ระบบนิเวศน์องค์กร (Corporate Ecosystem) สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ค่านิยม (Core Value)</u>

VRSAT (เราคือ กกท.)

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

<u>ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ และตัวชี้วัดการบริหารทุนมนุษย์</u>

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้กำหนดวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ (Goal) ๘ กลยุทธ์ (Strategic) โดยมีตัวชี้วัดระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๙-๒๕๗๓) ๑ ตัวชี้วัด คือ ระบบประเมินผลปฏิบัติงานครอบคลุมลงถึงรายบุคคลและเชื่อมโยงกับระบบการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคคลร้อยละ ๑๐๐ ใน พ.ศ ๒๕๗๓

ภาพที่ 1 SAT's HCM Strategy House พ.ศ. 2569 – 2573

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมทบทวนบทบาทหน้าที่ (Role & Responsibility) Job Description และFunctional Competency	๒๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาองค์กร/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล/งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม/งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร
๒	กิจกรรมยกระดับกระบวนการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติ (KPI) และเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path Development)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาองค์กร/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล/งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม/งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร/งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	กิจกรรมจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (เกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการเชื่อมโยงกับการให้รางวัล)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ - เมย. ๒๕๖๙	งานบริหารทรัพยากรบุคคล/งานพัฒนาองค์กร/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	กิจกรรมกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI) สอดคล้องกับผลปฏิบัติงานของฝ่าย/สำนัก	๕๐๐,๐๐๐	เม.ย. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานบริหารทรัพยากรบุคคล/งานพัฒนาองค์กร/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	กิจกรรมวิเคราะห์กระบวนงานหลักที่สำคัญและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (Work Process) และระบุจุดสำคัญ/ควบคุม (Control Point)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาองค์กร/งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม
๖	กิจกรรมจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path Management) รวมทั้งเกณฑ์การคัดเลือกและแนวทางพัฒนา Successor และ Talent	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาองค์กร/งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗	กิจกรรมยกระดับฐานข้อมูลด้านบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์เพื่อนำสู่การตัดสินใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกคน
๘	กิจกรรมยกระดับการบริการเบิกจ่ายสวัสดิการของพนักงาน กกท.	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๙	กิจกรรมทบทวนและปรับปรุง Core value และยกระดับความผูกพัน	๖๕๘,๕๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร/งานพัฒนาองค์กร/งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๐	กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและวินัย	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ - มิ.ย. ๒๕๖๙	งานจริยธรรมและวินัย
๑๑	กิจกรรมยกระดับระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก	๖๓๗,๐๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ - ก.ค. ๒๕๖๙	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการพัฒนาผู้นำ	๑,๖๘๐,๐๐๐	ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๙	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น HR Strategic Partner	๔๖๗,๓๐๐	๒๐ – ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตผู้เข้าสู่วัยเกษียณอายุการทำงาน	๕๐๓,๐๐๐	๘ - ๑๐ กค. ๒๕๖๙	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	โครงการทบทวนคำนิยามและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนรัฐวิสาหกิจ กกท. และบริหารองค์กรใรปัจจุบัน	ไม่มีงบประมาณ	ธ.ค. ๒๕๖๘ - ม.ค. ๒๕๖๙	งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร
๖	โครงการสร้างการรับรู้ เข้าใจและตระหนักในค่านิยมองค์กร	๒๗๕,๔๐๐	๑๗ – ๑๘ มีค. ๒๕๖๙	งานพัฒนาค่านิยมและส่งเสริมความผูกพันองค์กร