



การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของการกีฬาแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



การกีฬาแห่งประเทศไทย

ไม่ทน ไม่ทำ ไม่เฉย

รวมไทยต้านโกง

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การกีฬาแห่งประเทศไทย

การดำเนินงานรายการที่ ๒๐๗/๐๕ การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

การดำเนินงานหลักข้อ ๑ เตรียมการและบริหารจัดการ ข้อย่อยที่ ๑.๒ จัดซื้อวัสดุงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

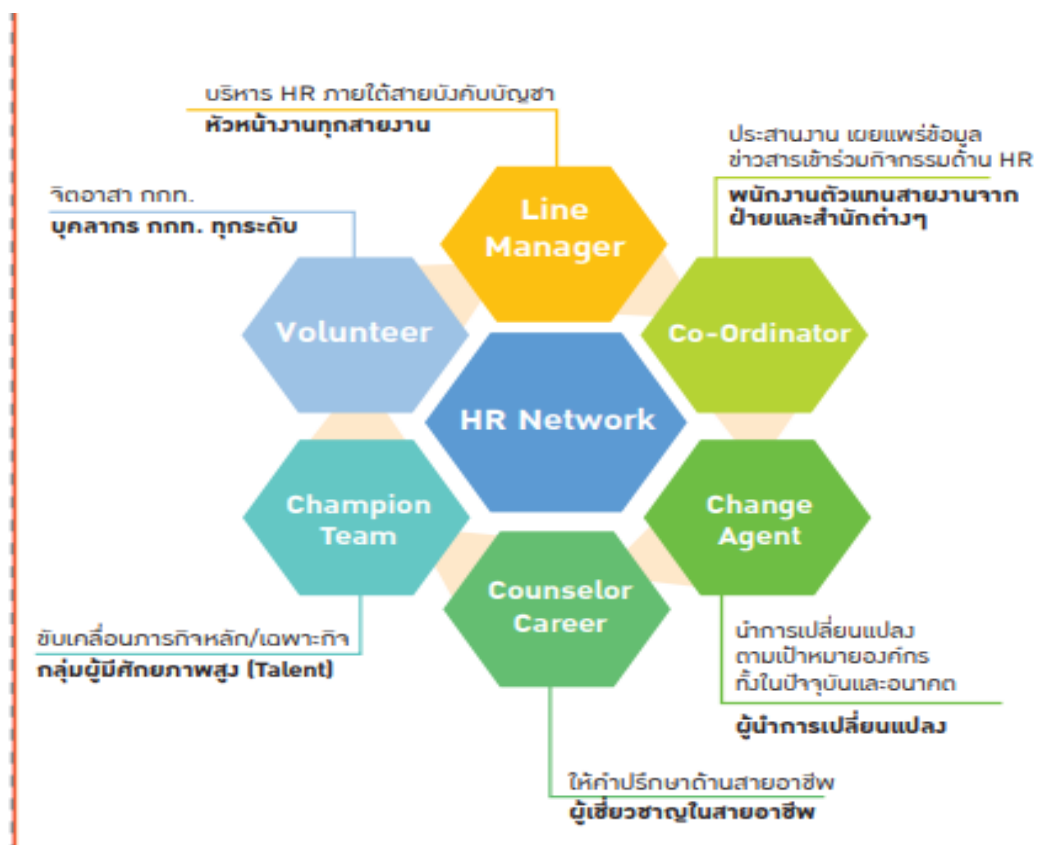
ได้ดำเนินการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน จำนวน ๕๒ รายการ งบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) โดวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินงบประมาณจำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท (หกหมื่นบาทถ้วน) รวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว เพื่อใช้ประกอบการทำงานด้วยความสะดวกเรียบร้อยและครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยซื้อจากบริษัท ดีบีเบิล เอ ดิจิตอล ซินเนอร์จี จำกัด ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ได้ดำเนินการตรวจรับพัสดุ เรียบร้อยแล้ว



การดำเนินงานหลักข้อ ๕ การบริหารจัดการด้าน HR Network : Line Manager / Coordinator

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ Line Manager กลุ่มเป้าหมายระดับ ๗ เข้าร่วมอบรมจำนวน ๑๒๐ คน
 งบประมาณประมาณ จำนวน ๑๑๕,๖๐๐ บาท

โครงการอบรมของ HR Network เลื่อนอบรมจากเดือนมกราคมเป็นเดือนเมษายน โดย Line Manager กลุ่มเป้าหมายระดับ ๗ เลื่อนเวลาในการอบรมให้เหมาะสมเป็นเดือนพฤษภาคม ส่วน HR Coordinator มีการพัฒนาภายใต้โครงการ KM แล้ว จึงปรับเป้าหมายของจำนวนผู้เข้าร่วมจากเดิม ๒๓๔ คน เปลี่ยนแปลงเป็น ๑๒๐ คน



การดำเนินงานรายการที่ ๙๐๐/๐๕ การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการองค์กร

การดำเนินงานหลักข้อ ๑๓ จัดจ้างทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนาบุคลากร กทท.
และประเมินประสิทธิผลระบบการเรียนรู้และพัฒนา

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม/ช่องว่างสมรรถนะลดลงร้อยละ ๖๕
วงเงินงบประมาณ จำนวน ๓,๗๓๐,๐๐๐ บาท อยู่ระหว่างรอลงนามสัญญาจ้างที่ปรึกษาฯ ระยะเวลา
ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๒๑๐ วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา

โครงการจัดจ้างทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนาบุคลากร กทท. และ
ประเมินประสิทธิผลระบบการเรียนรู้และพัฒนา จัดทำโดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การกีฬา
แห่งประเทศไทย และยึดโยงกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ กทท. สามารถตอบสนอง
ต่อนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของ กทท. และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ขององค์กร เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน (New-skill/Up-skill/Re-skill) ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ
ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้ในการวางกรอบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร กทท. ให้ครอบคลุม
พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น พนักงานระดับปฏิบัติการ
จนถึงพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่และผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ
ทัศนคติและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร
ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพและพละนาถายทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของโครงการจัดจ้างที่ปรึกษาฯ เพื่อทบทวนและออกแบบระบบการเรียนรู้
และการพัฒนาบุคลากรของกีฬาแห่งประเทศไทย และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
(พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนประจำปี ๒๕๖๕ และแผนประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยง
กับแผนงานที่สำคัญ และเพื่อให้ระบบการเรียนรู้และการพัฒนานั้นเป็นเครื่องมือที่ให้บุคลากรมีการพัฒนา
ตนเองและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
รวมถึงได้รับทราบผลการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร กทท. ตลอดจนความคุ้มค่า
ในการลงทุนด้านพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีขอบเขตรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ทบทวนสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สมรรถนะด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงรองรับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมของ กทท. (VRSAT)

๒. ประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรอย่างครบถ้วนและมี
คุณภาพเพื่อนำไปประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

๓. วางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยคำนึงถึงการ
พัฒนาให้บุคลากรมีทั้งความรู้ (Knowledge) และทักษะ/ความเชี่ยวชาญ (Skills) ที่สอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ รวมถึงมี
พฤติกรรม/ทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน

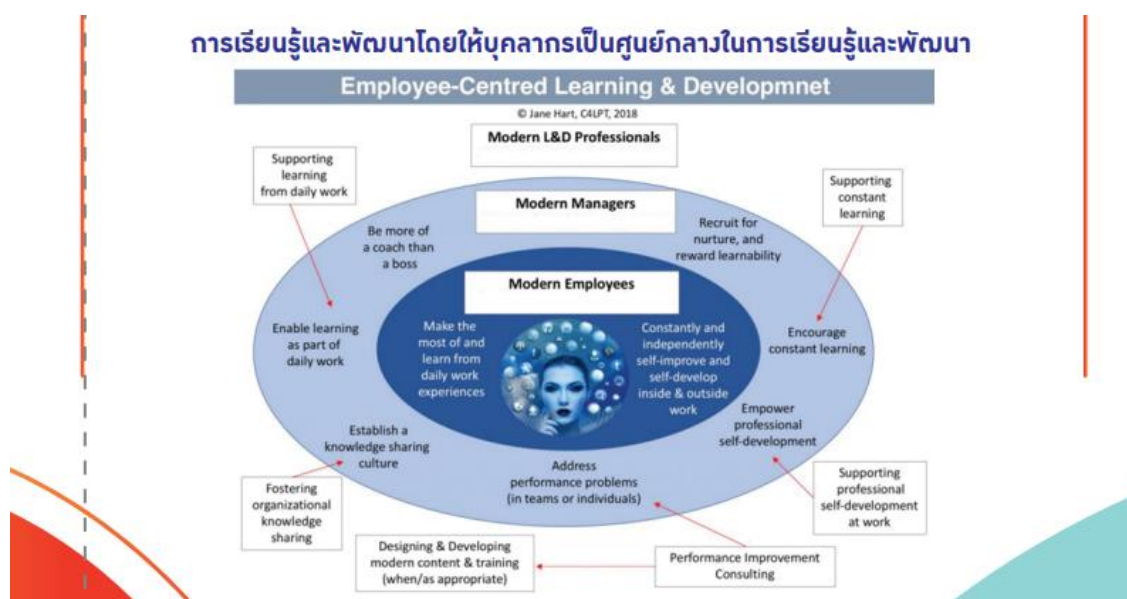
๔. พัฒนาผู้นำ (Leadership development) ในทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง
และระดับสูง

๕. ปรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว เช่น การสอนงาน(Coaching) และการ On-the-Job Training รวมถึงการสร้างแนวคิดและสร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (Self-learning

๖. พัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง (Temporary & Outsourcing Development)

๗. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

๘. ประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมถึงรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม รวมถึงการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการพัฒนา (ROI in employee development) เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ พัฒนาปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากร



การดำเนินงานหลักข้อ ๑๔ จัดจ้างการให้บริการระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง Self Learning/E-Learning และส่งเสริมความรักความผูกพันของบุคลากร กทท.

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ การให้บริการระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง Self Learning/E-Learning และส่งเสริมความรักความผูกพันของบุคลากร กทท. จำนวน ๑ ระบบ

วงเงินงบประมาณ จำนวน ๘๕๐,๐๐๐ บาท อยู่ระหว่างกองพัสดุ ฝ่ายการคลังดำเนินการจ้าง คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในเดือนกรกฎาคม

การที่องค์กรมีบุคลากรที่ชอบการแสวงหาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้บุคลากรเหล่านั้น นำความคิดที่ได้เรียนรู้มาช่วยพัฒนาองค์กร ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องช่วยสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นในอนาคต การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองแล้ว บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้เพื่อความรู้ที่ได้มาพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้นไป นอกจากนี้แล้ว ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทุกระดับ การมีกิจกรรมร่วมกัน และสามารถแสดงความใส่ใจต่อกัน ทั้งในกลุ่มพนักงานและผู้บริหาร จะเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้

การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงให้ความสำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างกันของบุคลากรใน กทท. ทั้งระดับผู้บริหาร พนักงาน และ ผู้ช่วยปฏิบัติงาน ให้เกิดความผูกพันต่อ กทท. รวมถึงการบริการด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร จึงมีความต้องการในการจัดหาระบบการเรียนรู้แบบ e Learning ควบคู่กับการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร รวมถึง การให้ข้อมูลด้านสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ ช่วยสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-learning) แบบ E-Learning พร้อมให้บริการแก่บุคลากร กทท. สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) อีกทั้งสนับสนุนให้มีระบบในการสื่อสาร บริการข้อมูล ข่าวสาร และจัดกิจกรรมต่างๆ โดยมีแรงจูงใจให้บุคลากร กทท. ทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

การดำเนินงานหลักข้อ ๑๕ พัฒนาบุคลากร กทท. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานและต่อยอด ในการพัฒนาองค์กร

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรภายนอก

วงเงินงบประมาณ จำนวน ๑,๒๗๓,๐๐๐ บาท

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร กทท. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน และต่อยอดในการพัฒนาองค์กร โดยส่งบุคลากร กทท. เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก ตามหลักสูตร ดังนี้

๑. นายวิบูลย์ จำปาเงิน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการศึกษาดูงานในประเทศ ครั้งที่ ๑ จ.ระยอง และครั้งที่ ๒ จ. น่าน ของหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการเสริมสร้างสังคมสันติสุข รุ่นที่ ๑๒ ระยะเวลาการศึกษา ๙ เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๔ จนถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ของสถาบันพระปกเกล้า โดยอบรมผ่านระบบออนไลน์

๒. นายวิบูลย์ จำปาเงิน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล นายวิชัย เกษกุล ผู้อำนวยการกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล กทท. นางสาวศุภเนตร ไชยช่วย หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางพรอนันต์ คำหวาน หัวหน้างานพัฒนาค่านิยม และส่งเสริมความผูกพันองค์กร เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล Digital Transformation for Human Capital Management (HCM) Online จัดโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ณ โรงแรมอีสติร์ แกรนด์ สาทร กรุงเทพฯ

๓. นางโปรดปราน สมานมิตร รองผู้อำนวยการ ฝ่ายยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ นายมีชัย อินวู๊ด ผู้อำนวยการสำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา ศึกษาดูงานในประเทศ หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) รุ่นที่ ๑๒ ณ สมาคมธรรมศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เขตสาทร กรุงเทพฯ จัดโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ ขณะนี้อยู่ระหว่างการอบรมและรอดูงานต่างประเทศ ณ สหราชอาณาจักรสก๊อตแลนด์

๔. นางอรพรรณ เทพทัย หัวหน้างานการเงิน กทท. และนางสาวภรณ์ อนันตวิบูลย์ นักบัญชี ฝ่ายการคลัง เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “รวมประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงานของรัฐวิสาหกิจ รุ่นที่ ๓” จัดโดยบริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด ณ โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ

๕. นายทัศนไฉนย เหมะ พนักงานสารสนเทศ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าร่วมอบรมวิชาเทคนิคการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ อบรมผ่านระบบออนไลน์

๖. นางภัณฑิลา จิตต์หมวด พนักงานส่งเสริมกีฬา ๖ ฝ่ายพัฒนากีฬาคณะเป็นเลิศ เข้าอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม - ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ จัดโดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

๗. นางสาวอังศุมาร เทียมเพ็ชร นักทรัพยากรบุคคล ๕ นายซัชพล ชุมสาย ฌอยุธยา นักทรัพยากรบุคคล ๓ และนายพันธุ์เทพ ม่วงช่วง นักทรัพยากรบุคคล ๓ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และผลกระทบกับการทำงานของรัฐวิสาหกิจ” เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา จัดโดยบริษัทฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด ณ โรงแรมเจดับหลิวัน แมริออท กรุงเทพฯ

๘. นายธัชชา ทองประกอบ ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน เข้าร่วมอบรมหลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) รุ่นที่ ๑๓ ระหว่างวันที่ ๑๘ มีนาคม - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ โดยมีตารางการอบรมดูงานในประเทศ ณ สมาคมธรรมศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์เขตสาทร กรุงเทพฯ และการดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศฝรั่งเศส อยู่ระหว่างดำเนินการอนุมัติ

๙. นางภาสินี พันธุมะบำรุง ผู้อำนวยการกองบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าร่วมอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับผู้บริหารองค์กร (Hybrid Learning) ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ จัดโดยสมาคมผู้ใช้ดิจิทัลไทย อบรมออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

๑๐. ผู้บริหาร และพนักงานภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมสัมมนาโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ ZOOM ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๑๑. นายประชุม บุญเทียม รองผู้อำนวยการ ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา เข้ารับประกาศนียบัตร และเข็มที่ระลึก หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ ๗ คณะรัฐประศาสน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นิด้า เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ดร.สมศักดิ์-คุณหญิงปัทมา ลีสวัสดิ์ตระกูล



การดำเนินงานหลักข้อ ๑๖ จัดจ้างที่ปรึกษาการพัฒนาค่านิยม ส่งเสริมความผูกพันองค์กร และการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๕

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ สรุปรูปการพัฒนาค่านิยม ส่งเสริมความผูกพันองค์กร และการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ๑ ฉบับ

วงเงินงบประมาณ จำนวน ๒,๙๙๙,๖๙๖ บาท อยู่ระหว่างรอลงนามสัญญาจ้างที่ปรึกษา ระยะเวลา ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๒๑๐ วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดหา และจัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ ออกแบบและดำเนินการโครงการดังกล่าว เพื่อตอบสนอง และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติต่อไป

ด้วยวิสัยทัศน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) “พัฒนาการกีฬาเพื่อกลุ่มผู้นำทางการกีฬาระดับเอเชีย และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน” การจะผลักดันให้พันธกิจและวิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น กกท. จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำ “ค่านิยม” มาเป็นแนวทาง หรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรทุกคนในองค์กร ผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

การปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นเรื่องที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กร ในปัจจุบัน ค่านิยมเป็นหลักการชั้นนำพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ต้องแสดงออกพร้อมกัน เป็นตัวสนับสนุนในการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของบุคลากร เพื่อรักษาจุดแข็งในการดำเนินงานของ กกท. ไว้ให้คงอยู่ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรหลายช่วงวัย หลากหลายประสบการณ์ ได้มีจุดร่วมในการปฏิบัติงานให้ประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กกท. จึงได้กำหนดค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรยึดถือ และปฏิบัติตนในการทำงาน โดยพึงแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศ อันจะเป็นการช่วยยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กกท. ได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกระดับต้องให้ความสำคัญและประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม กกท. เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไปกล่าวได้ว่าค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมถึงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) จะทำให้บุคคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นั้นทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด การที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีและชัดเจน เป็นแก่นสำคัญที่จะช่วยสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ ช่วยสร้างการมีส่วนร่วม ความสุขในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวได้ เพราะต่างก็ยึดถือในอุดมการณ์และมีเป้าหมายร่วมกัน โดยการจัดการดังกล่าวอาศัยการดำเนินงานรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เช่น อบรมสัมมนา Work shop และกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงต้องมี การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัย ๒ ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกไม่ว่าจะเป็น นโยบายภาครัฐ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการทำงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และทันกับยุคที่มีการแข่งขันทั้งทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมอีกด้วย

การกีฬาแห่งประเทศไทยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทยพ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น กกท. จึงได้วางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (CORE BUSINESS ENABLERS) ข้อ ๔ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้สนับสนุนด้านการบริหารทุนมนุษย์โดยมีแนวทางการสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังให้บุคลากรมีจริยธรรม และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรของ กกท. ให้มีมาตรฐานตามแนวทางการประเมินผลรัฐวิสาหกิจรูปแบบใหม่ (SE – AM) เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่สามารถสร้างและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในอนาคตในการพัฒนาการกีฬาเพื่อเป็นกลุ่มผู้นำทางการกีฬาระดับเอเชียและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของ กกท. จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น กกท. จึงต้องมีการบริหารการจัดการเปลี่ยนแปลง โดย กกท. ได้สร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและมีการสืบทอดตำแหน่งผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวแทนในการเผยแพร่ค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานหลักข้อ ๒๐ จัดจ้างการพัฒนาผู้นำระดับต้น และระดับกลาง

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ Training Roadmap ๖๐ ชั่วโมง/๙๐ คน

วงเงินงบประมาณ จำนวน ๔๙๗,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการจัดจ้างเรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะอบรมเสร็จภายในเดือนเมษายน และทำการตรวจรับงานในเดือนพฤษภาคม

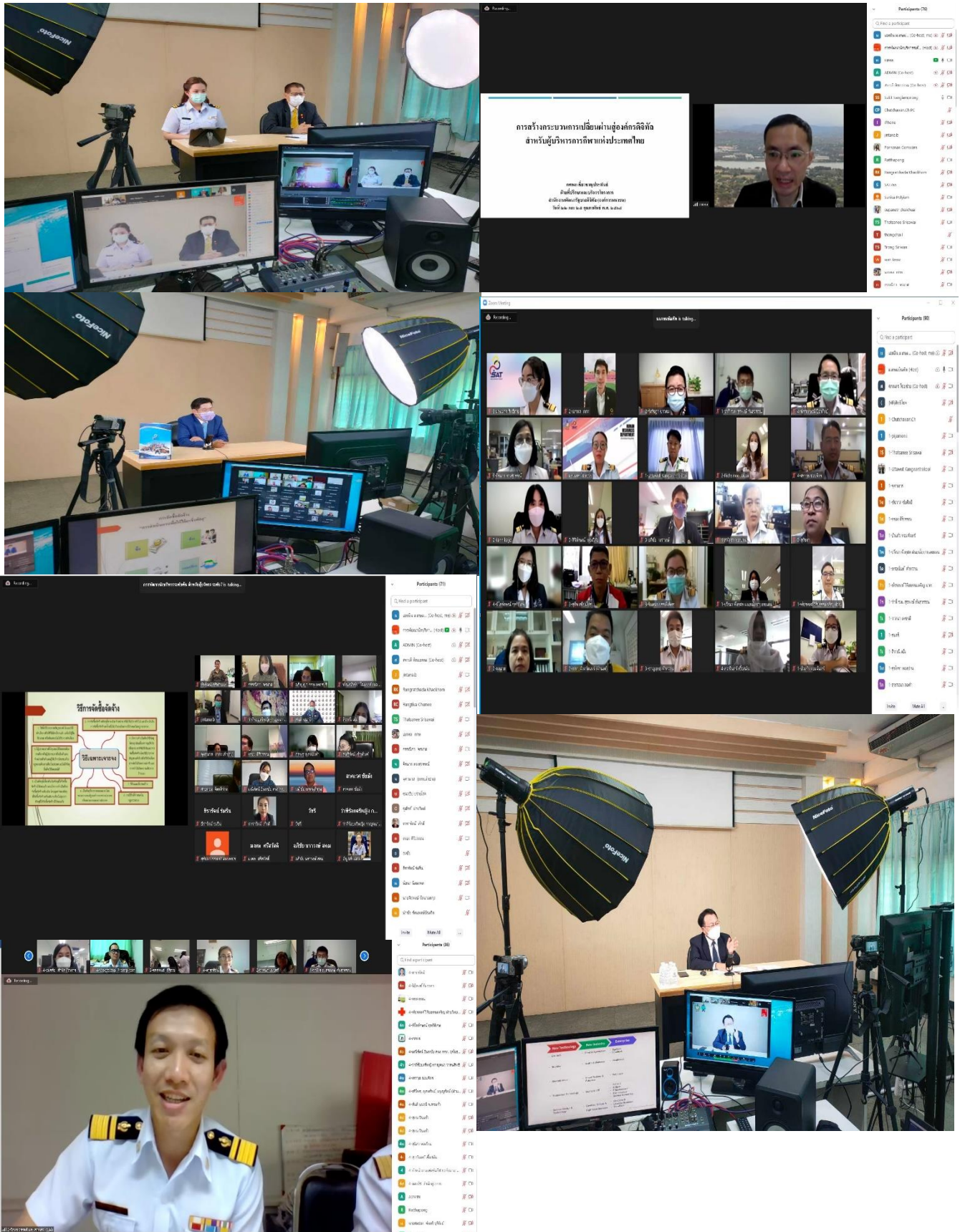
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตในการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำระดับต้นและระดับกลาง ตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับต้นและระดับกลาง สำหรับผู้บริหารระดับ ๗ และระดับ ๘ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย และดำเนินการจัดอบรมให้กับผู้บริหารตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึง ๒๕๖๔ โดยเป็นผู้บริหารระดับ ๗ จำนวน ๓ รุ่น และระดับ ๘ จำนวน ๒ รุ่น และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีแผนการพัฒนาผู้นำระดับต้นและระดับกลางในหลักสูตรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และได้รับการตอบรับการเข้าอบรมจากผู้บริหารในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙๖ คน ตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการบริหารงานตามเส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารตามสมรรถนะของผู้บริหารและการเข้าสู่ตำแหน่งต่อไปในอนาคต รวมทั้งให้ไปเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Core Business Enablers) หัวข้อ ๖ การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ประเด็นย่อย ๓.๑ การเรียนรู้และการพัฒนา ในองค์ประกอบระดับ ๑ เรื่องการพัฒนาผู้นำ (Leadership development)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับต้นและระดับกลาง สำหรับผู้บริหารระดับ ๗ และระดับ ๘ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้รูปแบบการอบรมออนไลน์ตลอดทั้งหลักสูตร ตามวันและเวลาดังนี้

๑. หลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับต้น สำหรับผู้บริหารระดับ ๗” ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ ๑๔ - ๑๕ ๒๑ - ๒๒ กุมภาพันธ์ และ ๑๘ - ๒๐ ๒๕ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๑๐ วัน จำนวน ๖๐ ชั่วโมง อยู่ระหว่างการอบรม คาดว่าจะอบรมแล้วเสร็จภายในเมษายน มีผู้เข้าอบรมอบรมจำนวน ๘๕ คน

๒. หลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับกลาง สำหรับผู้บริหารระดับ ๘” ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ ๑๗ - ๑๘ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ และ ๒๑ - ๒๒ ๒๘ - ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๑๐ วัน จำนวน ๖๐ ชั่วโมง อยู่ระหว่างการอบรม คาดว่าจะอบรมแล้วเสร็จภายในเมษายน มีผู้เข้าอบรมอบรมจำนวน ๑๑ คน

ภาพการอบรมรูปแบบออนไลน์หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง สำหรับผู้บริหารระดับ ๗ และระดับ ๘ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย



การดำเนินงานหลักข้อ ๒๑ การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ สื่อประชาสัมพันธ์การสร้างอัตลักษณ์องค์กร ๑ สื่อ
วงเงินงบประมาณ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

ภายใต้โครงการการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ “ความรักความผูกพัน ค่านิยมและ วัฒนธรรมและการจัดการการเปลี่ยนแปลง” การกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการในกิจกรรมการสื่อสารและสร้างการรับรู้ อัตลักษณ์ ค่านิยม ภายใน กทท. ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีการจัดประกวดการออกแบบภาพมาสคอต เพื่อเป็นตัวแทนที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของ กทท. และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมดังกล่าว

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ผลการตัดสินการประกวดการออกแบบภาพมาสคอต จากการร่วมลงคะแนนของบุคลากรภายในองค์กร และผลการลงคะแนนของคณะกรรมการการตัดสินเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงนำผลงานที่ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการตัดสินดังกล่าว ผลิตออกมาเป็นผลงานที่สามารถใช้ได้จริง ตามต้นแบบที่กำหนดไว้เพื่อเป็นตัวแทนที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของ กทท. ในรูปแบบของชุดมาสคอต

เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้อัตลักษณ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรภายใน กทท. และเพิ่มความน่าสนใจให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทยในการสร้างสีสันให้กับกิจกรรมต่างๆ รวมถึงนำมาประยุกต์ใช้ ทำหน้าที่เป็นสื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ภายใน กทท. ต่อไป





การกีฬาแห่งประเทศไทย MENU
ประกาศผลการประกวดออกแบบภาพมาสคอต
โครงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการ
บริหารและพัฒนาคุณภาพมนุษย์

๒4 พฤศจิกายน 2021 ช่างประชาสัมพันธ์

ชนะเลิศอันดับที่ 1 "น้องกีฬา"

เจ้าของผลงาน : นายอาณัติ นาสุย
พนักงานประชาสัมพันธ์ ระดับ 4 ฝ่ายสำนัก
ผู้ว่าการ



การดำเนินงานหลักข้อ ๒๒ การพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

ผลผลิตและค่าเป้าหมาย คือ ร้อยละของบุคลากรด้าน HR ที่ได้รับการพัฒนาและมีสมรรถนะสูงขึ้น ร้อยละ ๘๐
วงเงินงบประมาณ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท อยู่ระหว่างการร่างขอบเขตรายละเอียดของงาน โดยมีแผน
ดำเนินการในไตรมาส ๓

บุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับ
บริบทและการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) การจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)
ในยุคปัจจุบัน จึงเห็นควรให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ
ให้พร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ กทท.
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารจัดการการบริหารทุนมนุษย์ สถานการณ์
การดำเนินงานในปัจจุบันของแต่ละส่วนงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพ
ปัญหา และอุปสรรคด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานและสาเหตุ
ของปัญหาอื่นๆที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
การดำเนินงานให้เหมาะสมและได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
 อีกทั้งยังมุ่งเน้นให้บุคลากรภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้น โดยมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์
การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Enablers ของรัฐวิสาหกิจ และแผนแม่บทด้านทรัพยากร
บุคคล กทท. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้องและ
สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กทท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ และ
นำมาปรับใช้ในการหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการทำงาน
ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะ
การคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด