แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแนวทาง HR Scorecard
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

กรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม
กรมพลศึกษา

คำนำ

การบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเป็นธรรม ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นโยบายของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ส่งผลให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นฐานก้าวสู่การปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยมาช่วยในการขับเคลื่อน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปกับทิศทางขององค์กร ประกอบกับตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (HR๑) ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุตามยุทธศาสตร์ขององค์การ

กรมพลศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ในฐานะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมพลศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ภายใต้แนวคิดในเรื่องการบริหารทุนมนุษย์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (วาระแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมพลศึกษา

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษาฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคลากรกรมพลศึกษาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กรมพลศึกษา ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายภารกิจของหน่วยงานและบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมพลศึกษาต่อไป

กลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม
กรมพลศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
บทที่ ๑ กรอบแนวคิดในการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๓
๑.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓
๑.๒ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๖
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของกรมพลศึกษา	๘
๒.๑ บทบาทและหน้าที่ของกรมพลศึกษา	๘
๒.๒ โครงร่างการบริหารจัดการกรมพลศึกษา	๘
๒.๓ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และพันธกิจ	๙
๒.๔ ประเด็นประยุทธศาสตร์ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๐
๒.๕ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา	๑๔
๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๓.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๓ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา	๒๐

****

บทนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

****

การบริหารงานตามระบบข้าราชการพลเรือนแนวใหม่ ได้มุ่งเน้นให้ทุกส่วนราชการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เน้นการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบราชการ และพัฒนาระบบสมรรถนะข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

(๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

(๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

(๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก น้อย เพียงใด

(๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมี ความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญถึงการที่ส่วนราชการจะต้องสร้างบุคลากรและเครื่องมือสนับสนุนส่วนราชการในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ ภายใต้กรอบแนวทาง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) โดยส่งเสริมและ สนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองอย่างครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุง องค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน ประกอบด้วย

หมวด ๑	การนำองค์กร
หมวด ๒	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
หมวด ๓	การให้ความสำคัญกับผู้รับ
หมวด ๔	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
หมวด ๕	**การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล**

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในปัจจุบันจึงต้องเน้นความสอดคล้องของการดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และดำเนินการควบคู่ไปกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะ “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล” ซึ่งส่วนราชการจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และไม่ใช่การเน้นดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องที่ทุกส่วนงานจะต้องบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมพลศึกษาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการกรมพลศึกษา ระยะ ๕ ปี (ระยะแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยได้มีการปรับปรุงแผนในเชิงปฏิบัติที่มีอยู่ให้มีความชัดเจนตามภารกิจของส่วนราชการ ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนความมั่นคงแห่งชาติ รวมถึงนโยบายของรัฐบาล และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

กรมพลศึกษา จึงได้ดำเนินการขยายระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ของกรมพลศึกษา เพื่อพัฒนาและทบทวนกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (วาระแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมพลศึกษา รวมทั้งเป็นกรอบแนวทางในการ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษา ไปพร้อมกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ตลอดจนเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

ลงชื่อ .....
(นายประพัน ไพรอังกูร)
รองอธิบดีกรมพลศึกษา รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมพลศึกษา

บทที่ ๑
กรอบแนวคิดในการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๑.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กร ต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร จากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความ สำคัญของการบริหารทรัพยากร บุคคลว่า มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการ ทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับ ทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและ ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจูงใจ และกำหนดทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับมุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนงาน

HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

<u>องค์ประกอบของ HR Scorecard</u>

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

(๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการ ต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิด ผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

๔) มีระบบการบริหารจัดการผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการที่ส่วนราชการได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

(๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

(๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัย หรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

(๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

(๑) ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเองและสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

(๒) สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

(๓) ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

(๔) เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

๑.๒ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

<u>หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร</u>

๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

(๑) ระบบการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัด และความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

(๒) การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๓) นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยน ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

(๑) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล

(๒) สภาแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อสนับสนุน การทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์การ

(๓) การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่าย ภายนอก เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิผล

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

(๑) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

(๒) การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ

(๓) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร และสร้างความร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

(๑) ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา รวมถึงมีทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒) ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน สั่งสมทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

(๓) ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิกฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมายิ่งขึ้น

บทที่ ๒
ข้อมูลทั่วไปของกรมพลศึกษา
****

๒.๑ บทบาทและหน้าที่ของกรมพลศึกษา

กรมพลศึกษาเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการด้านการกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน

๒) ดำเนินการด้านนันทนาการ

๓) ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

๔) พัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาที่เกี่ยวข้อง

๕) สำรวจ จัดเก็บ รวบรวม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนและบริหารจัดการและเผยแพร่ข้อมูลสถิติ และองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๖) อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การละเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน

๗) ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์การภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๘) จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

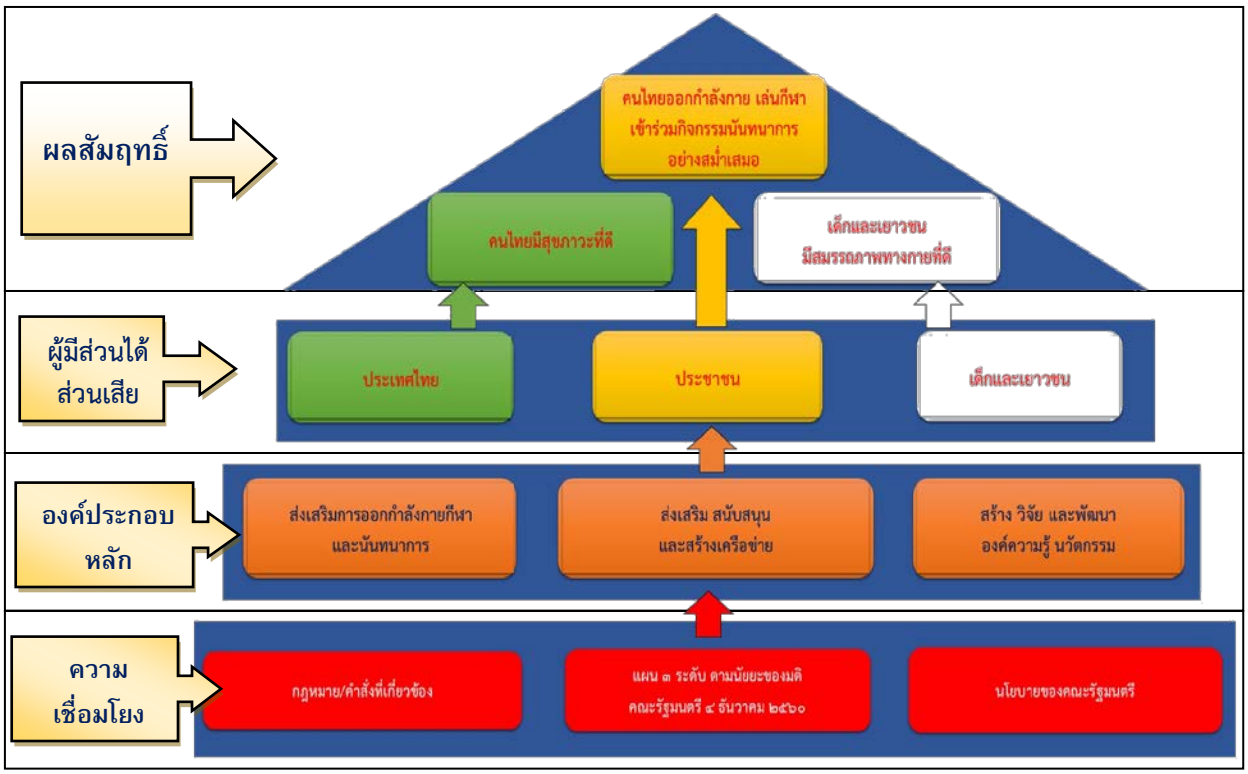
๙) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนางานด้านวิชาการ การพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๐) ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๒ โครงร่างการบริหารจัดการกรมพลศึกษา

กรมพลศึกษามุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุนด้านการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ สร้างเครือข่ายและบูรณาการ พัฒนาบุคลากรการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการให้มีมาตรฐานส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้ประชาชนออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการจนเป็นวิถีชีวิตเพื่อการมีสุขภาวะที่ยั่งยืน



๒.๓ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และพันธกิจ

ทิศทางการขับเคลื่อนศักยภาพการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาและนันทนาการบนฐานของวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการจนเป็นวิถีชีวิต ควบคู่ไปกับมีความสำนึกในระเบียบวินัยและน้ำใจนักกีฬา โดยการใช้กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน และกิจกรรมนันทนาการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ผ่านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายอาสาสมัครกีฬาและผู้นำการออกกำลังกาย บุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการ รวมถึงหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีศักยภาพเพียงพอในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ และสติปัญญา ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การของกรมพลศึกษา ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ “คนไทยออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการเป็นวิถีชีวิต เพื่อสุขภาวะที่ยั่งยืน”

ค่านิยม “มอบความสุขให้มวลชน”

วัฒนธรรมองค์การ
- เคารพในความเป็นคน (Respect)
- ทำตนเป็นตัวอย่าง (Role Model)
- สร้างความสัมพันธ์กับมวลชน (Relationship)
- มีความรับผิดชอบ (Responsibility

พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนนโยบายด้านการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๒. สร้างเครือข่ายและบูรณาการด้านการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ กับทุกภาคส่วน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน

๔. ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการออกกำลังกาย กีฬานันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา

๒.๔ ประเด็นประยุทธศาสตร์ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “คนไทยออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการ เป็นวิถีชีวิต เพื่อสุขภาวะที่ยั่งยืน” จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

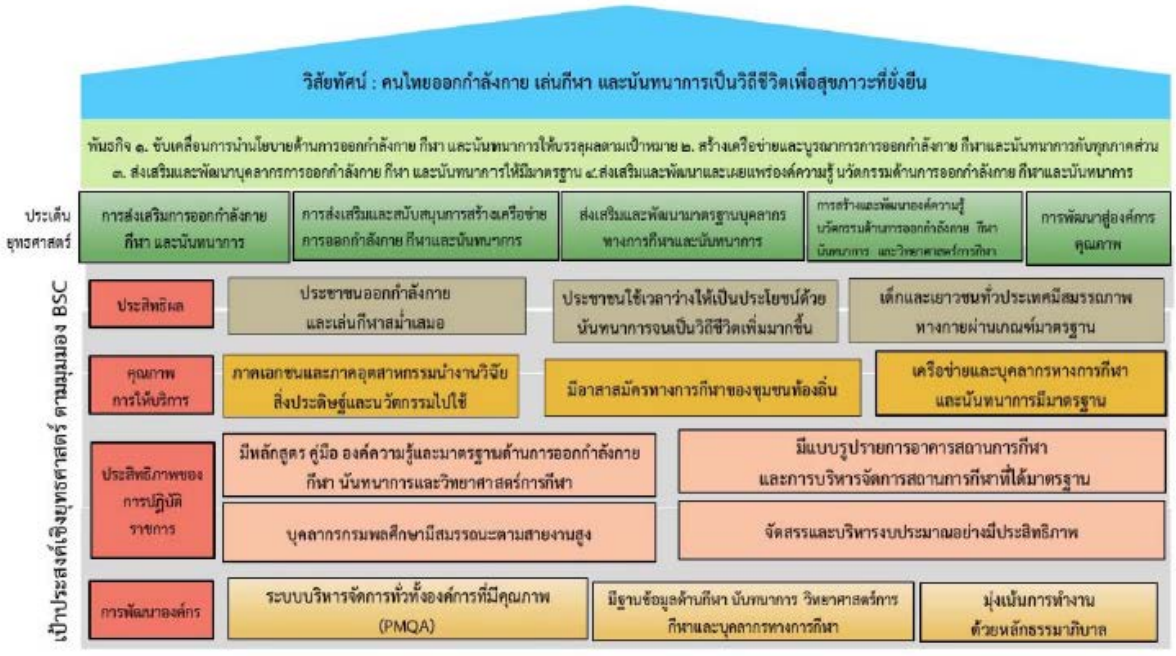
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่องค์การคุณภาพ

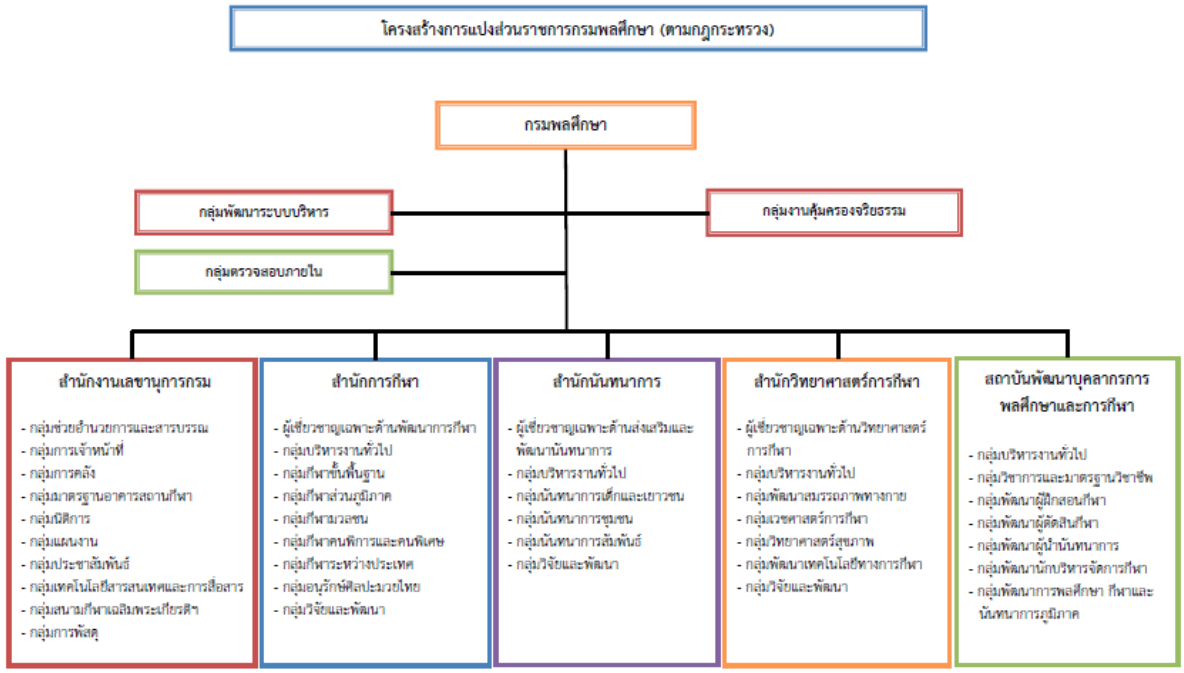
โดย **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ จะสำเร็จได้เด็กเยาวชนและประชาชนต้องมีความรอบรู้และความตระหนักด้านการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา จนนำไปสู่การมีวิถีชีวิตที่ดี มีการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และประกอบกิจกรรมนันทนาการที่เพียงพออย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ผ่านการส่งเสริม สนับสนุนโดยกรมพลศึกษา เครือข่าย และการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จาก **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ และ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพลศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาตาม **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อนำไปสู่การสนับสนุนพัฒนาการใช้กิจกรรมกีฬาและนันทนาการบนฐานของวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของประชาชนทุกกลุ่มวัย ในขณะเดียวกันการบริหารจัดการองค์การให้มีความพร้อมตาม **ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาสู่องค์การคุณภาพจะเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการของกรมพลศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย



๒.๕ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

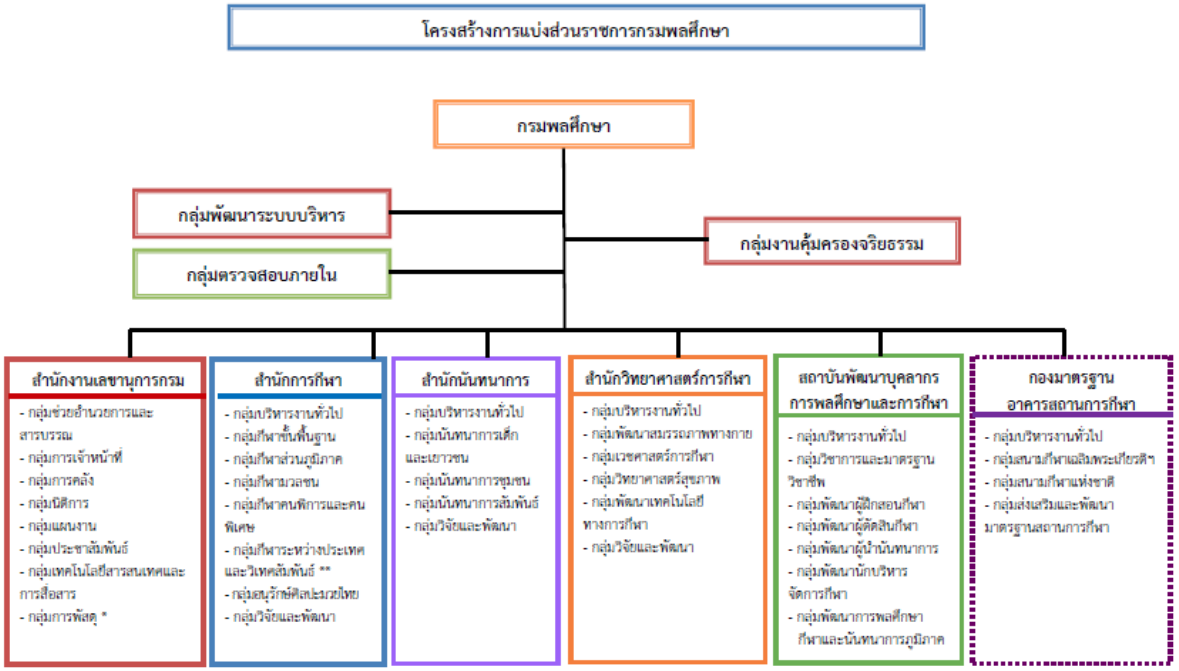
๒.๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ตามกฎกระทรวง



หมายเหตุ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

การแบ่งส่วนราชการ ภายในกรมพลศึกษา



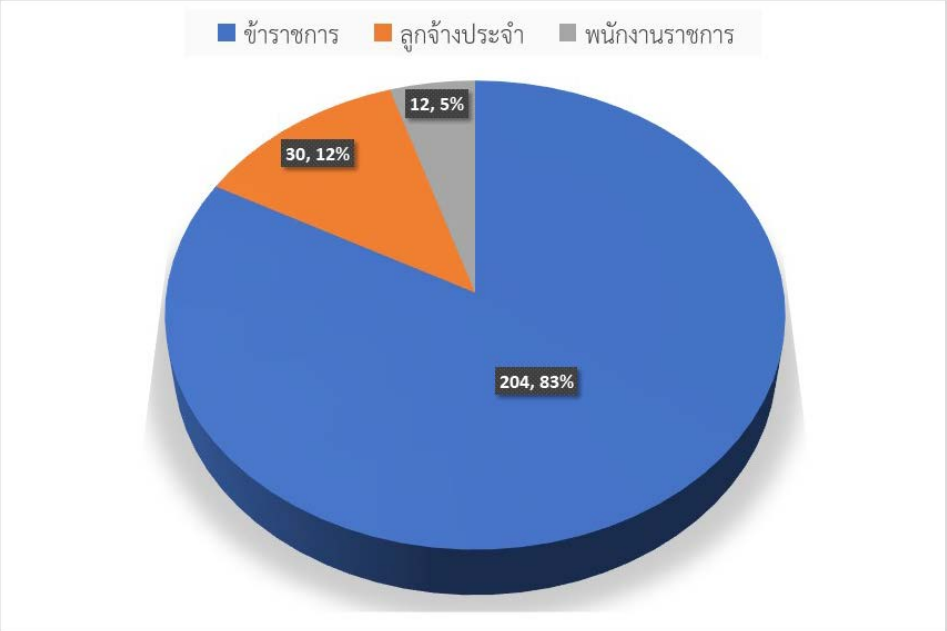
หมายเหตุ จัดตั้งขึ้นภายใน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2562

* ปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกลุ่มงานภายใน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2561

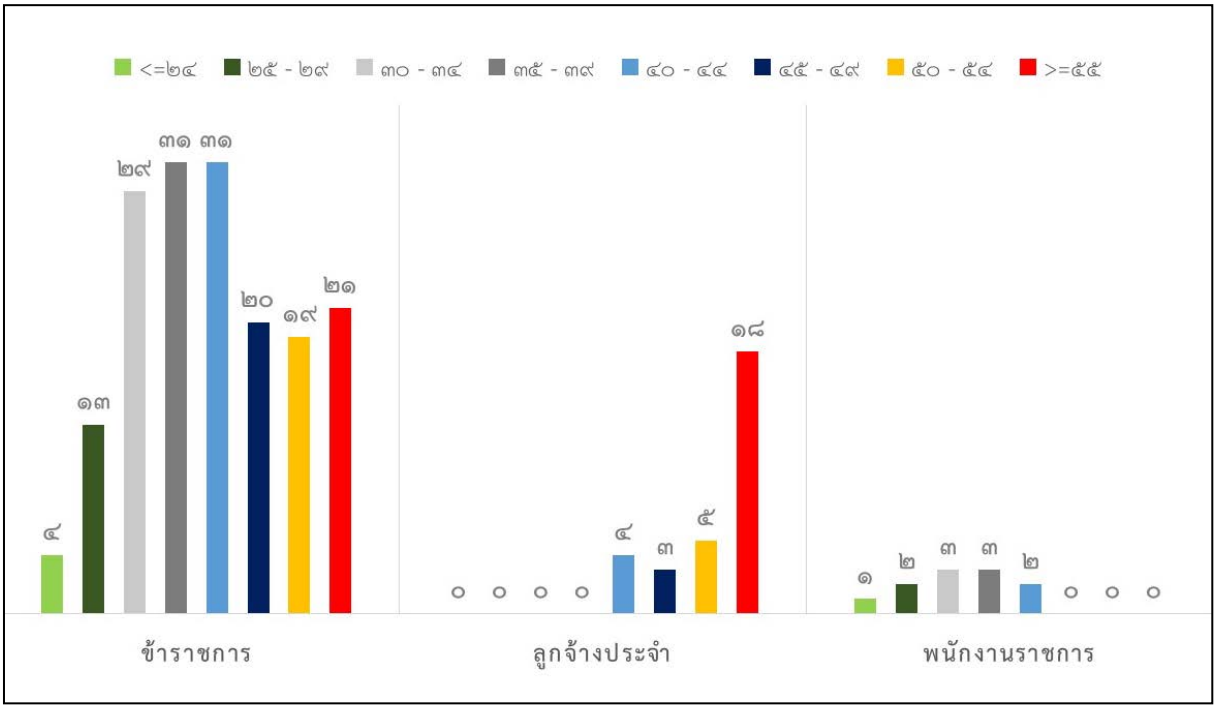
** ปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกลุ่มงานภายใน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 ตุลาคม 2562

๒.๕.๒ ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในส่วนราชการ

๑) โครงสร้างตำแหน่ง จำนวน ๒๔๖ ตำแหน่ง ประกอบด้วย



๒) โครงสร้างอายุ



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ ก.ค. ๖๓

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

กรมพลศึกษา

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง														รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ							ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	2													3
2	ผู้อำนวยการ			4	1											5
3	นักพัฒนาการกีฬา						3	13	23		47					86
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน							1			6					7
5	นักวิชาการตรวจสอบภายใน										1					1
6	นักจัดการงานทั่วไป										6					6
7	นักทรัพยากรบุคคล								1		6					7
8	นักวิชาการเงินและบัญชี							1			4					5
9	นักวิชาการพัสดุ										1					1
10	นักประชาสัมพันธ์										1					1
11	นิติกร										2					2
12	นักวิเทศสัมพันธ์										2					2
13	นักวิชาการคอมพิวเตอร์										3					3
14	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา										1					1
15	สถาปนิก										2					2
16	วิศวกรไฟฟ้า										1					1
17	วิศวกรโยธา										1					1
18	นายแพทย์									1						1
19	พยาบาลวิชาชีพ										2					2
20	นักกายภาพบำบัด										3					3
21	เจ้าพนักงานธุรการ													1	36	37
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี														5	5
23	เจ้าพนักงานพัสดุ														2	2
24	นายช่างศิลป์														4	4
25	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา														1	1
26	นายช่างโยธา													2	5	7
27	นายช่างเขียนแบบ														4	4
28	นายช่างไฟฟ้า														2	2
29	นายช่างเครื่องกล														2	2
รวม		**1**	**2**	**4**	**1**		**3**	**15**	**24**	**1**	**89**			**3**	**61**	**204**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ ก.ค. ๖๓

บทที่ ๓
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา

****

ระเบียบ ก.พ ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

กรมพลศึกษาได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนว HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้สดและการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๕ มิติดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

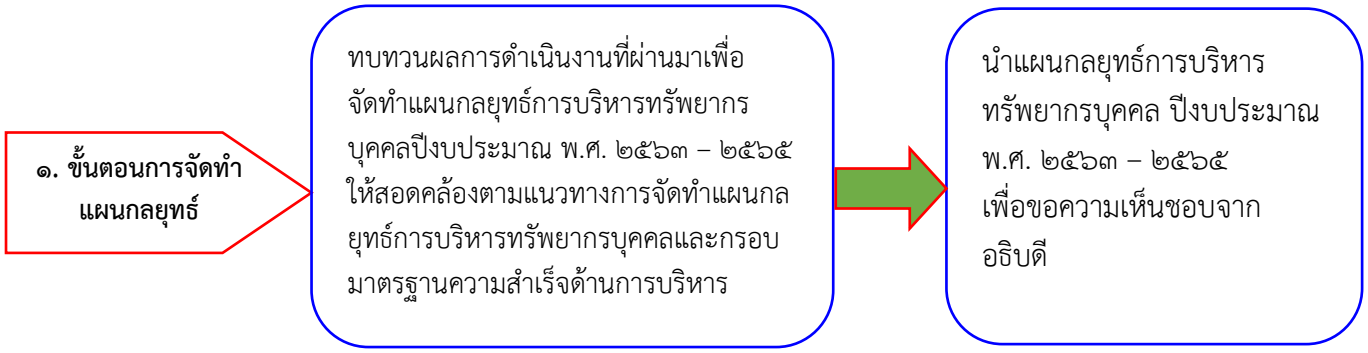
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

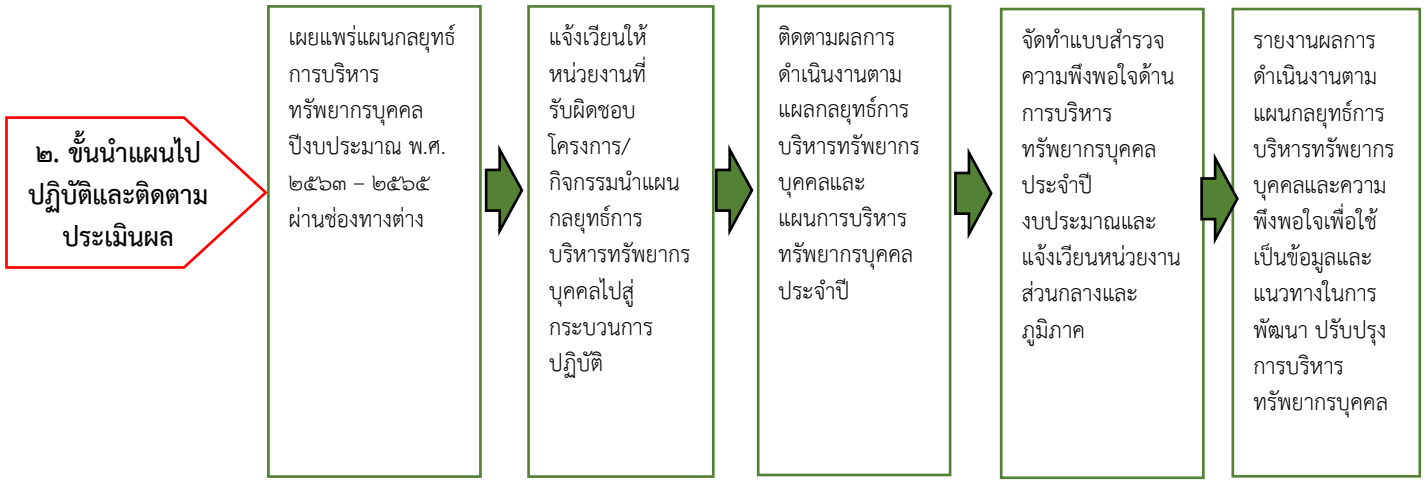
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีขั้นตอนและรายละเอียดในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล





๓.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธ์ศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธ์ศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ ซึ่งส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งที่กำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษาได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยยึดตามแนวทางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ของสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก เพื่อให้เกิดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องครอบคลุมและครบถ้วนทั้ง ๑๗ ปัจจัย ประกอบกับได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงจากแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (วาระแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมพลศึกษา ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคลาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพลศึกษา ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ของกรมพลศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว กรมพลศึกษา ได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ภายใต้ ดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร

๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

๑. ดำเนินการและปรับแต่งระบบทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ

๒. รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม ยุติธรรมและเหมาะสมกับความต้องการของงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการฐานความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ ๖ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ ๗ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมพลศึกษาได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ สำนักงาน ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	กรมพลศึกษามีแผนการจัดและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบงานภายในและอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการระดับ สำนัก/กอง อย่างเหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
	กรมพลศึกษามีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่สำคัญอย่างน้อย ๕ ตำแหน่ง - มีการมีแผนเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ
	กรมพลศึกษามีแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร	- จำนวนสายงานที่ได้รับการจัดทำ Training Road Map - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในด้านมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ - มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย - มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ - มีการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารงาน HR อย่างน้อยปีละ ๑ ระบบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับระบบงานต่าง ๆ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับทั้งบุคลากรภายนอกและภายใน	- มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมพลศึกษา - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา - มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้านภารกิจหลัก อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้ และภารกิจสนับสนุน อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	- มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	บุคลากรกรมพลศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	- จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม - จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด - จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมพลศึกษา

โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร	ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ยุทธศาสตร์ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการฐานความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์ ๖ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ ๗ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
พันธกิจ	
๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	กรมพลศึกษามีแผนการจัดและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบงานภายในและอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการระดับ สำนัก/กอง อย่างเหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑๐	๒๕	กลุ่มการเจ้าหน้าที่
	กรมพลศึกษามีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่สำคัญอย่างน้อย ๕ ตำแหน่ง		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
	กรมพลศึกษามีแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	มีการมีแผนเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
	บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการ		๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๕	๕		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมพลศึกษามีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๒๐	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
		มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
		มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
		มีการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารงาน HR อย่างน้อยปีละ ๑ ระบบ		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับทั้งบุคลากรภายนอกและภายใน	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๒๐	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒.กลุ่มแผนงาน ๓.คณะทำงาน KM
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมพลศึกษา		๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕	๕		
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา		๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๕	๕		
		มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้านภารกิจหลักอย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้ และภารกิจสนับสนุน อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕	๕	๑๐	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒. กลุ่มงานคุ้มครอง
		จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล		๕	๔	๓	๒	๑	๕	๕		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรกรมพลศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑๐	๒๕	๑. กองกลาง ๒. สำนัก/สถาบัน/กลุ่ม
		จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
		จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน		๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕		
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมพลศึกษา		๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๕	๕		

ลงชื่อ.....
(นายประพันธ์ ไพรองกูร)
รองอธิบดีกรมพลศึกษา รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมพลศึกษา
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

รายละเอียดแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	กรมพลศึกษามีแผนการจัดและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบงานภายในและอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการระดับ สำนัก/กอง อย่างเหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร	โครงการจัดทำและทบทวนแผนอัตรากำลังของกรมพลศึกษา	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	
			โครงการจัดทำและทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	
			โครงการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญของกรม	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	
	กรมพลศึกษามีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สำคัญอย่างน้อย ๕ ตำแหน่ง	โครงการจัดทำและทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	
	กรมพลศึกษามีแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	มีการมีแผนเตริยมกำลังคนเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ	โครงการจัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	
			โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรมตามสายงาน - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - การพัฒนาผู้นำ - การพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะ - อบรมด้านภาษาต่างประเทศ - พัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (HIIPS/New - จัดทำ E-learning/E-book	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ กองกลาง	
	บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการ	โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของบุคลากร	กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ,กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม,กลุ่มนิติการ	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ	- ให้มีการตรวจสอบข้อมูลเป็นประจำทุก ๓ เดือน ทั้งเจ้าหน้าที่หรือผู้ดูแลระบบและเจ้าของข้อมูล - จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุน	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
		มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย			
		มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ			
		มีการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารงาน HR อย่างน้อยปีละ ๑ ระบบ	สำรวจการบริหารงาน HR เพื่อใช้ในการบริหาร		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับทั้งบุคลากรภายนอกและภายใน	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์กฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒. กลุ่มแผนงาน ๓.คณะทำงาน KM	
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมพลศึกษา	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพลศึกษาของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา		
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมพล[ศึกษา]			
		มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรด้านภารกิจหลัก อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้ และภารกิจสนับสนุน อย่างน้อยปีละ ๑ องค์ความรู้	โครงการขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	แจ้งเวียน ประกาศ คำสั่ง และระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ทางเอกสารและเว็ปไซค์	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๒.กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ๓. กลุ่มนิติการ	
		จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดให้มีช่องทางร้องเรียนทั้งทางลับและทางตรง		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรกรมพลศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่	๑. กองกลาง ๒. สำนัก/สถาบัน/กลุ่ม	
			กิจกรรมซักซ้อมความปลอดภัย		
		จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	โครงการจัดที่อยู่อาศัย โครงการร้านค้าสวัสิดการ โครงการลูกรักเรียนดี (ทุนการศึกษา) ระบบรถรับ-ส่ง โครงการตรวจสุขภาพประจำปี จัดทำคู่มือการขอรับไฟพระราชทานเพลิง		
		จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	โครงการพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นหนึ่ง กีฬาสีภายใน งานปีใหม่/งานสถาปนากรม เพชรกรมศึกษา		
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตละความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพลศึกษาของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมพลศึกษา		

ลงชื่อ.....
(นายประพัน โพรอังกูร)
(.....)
รองอธิบดีกรมพลศึกษา รักษาราชการแทน
.....อธิบดีกรมพลศึกษา
วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๔.๓ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา					
ประเด็นยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา / HR Scorecard	การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ	การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการ	การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา	การพัฒนาสู่องค์การคุณภาพ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ HR Scorecard			(๑) , (๓)	(๑) , (๓)	(๑) , (๓)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					(๖)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล			(๕) , (๗)	(๕) , (๗)	(๕) , (๖) , (๗)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					(๔)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			(๒) , (๓)	(๒)	(๒)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑
พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความรักและผูกพันต่อ

ยุทธศาตร์ที่ ๓
การพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาระบบบริหารจัดการฐานความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง