



รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

องค์การตลาด
กระทรวงมหาดไทย



www.market-organization.or.th/home.php



02-0249270-4

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การตลาดดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
ข้อ 1. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงถึงความรู้คุณลักษณะตามที่กำหนดและให้ยึดประโยชน์ผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ	องค์การตลาดมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 7 ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทดแทนอัตราากำลังที่ว่างและเกษียณอายุ โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ผ่านมา
ข้อ 2. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเหมาะสมเชื่อมโยงกับสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาความรู้เชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	1. การอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก 2. การพัฒนา/การจัดงาน/กิจกรรมตามนโยบาย โดยแผนฝึกอบรม-สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2567 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรจำนวน 2 โครงการ
ข้อ 3. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งใน	องค์การตลาดมีการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการจัดทำกฎบัตรคณะอนุกรรมการสรรหา ประเมินผลและกำหนดค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ Enablers ของรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) ของสำนักงาน

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
อนาคต และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดกลไกและระบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การตลาด และใช้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์คุ้มค่าและพัฒนาองค์กร และมีคำสั่งองค์การตลาด ที่ 1/6567 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2567 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการองค์การตลาด เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการองค์การตลาด 2. องค์การตลาดมีการนำระบบบริหารจัดการทรัพยากร (Human Resource Management: HRM) มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลเพื่อเชื่อมโยงระบบสวัสดิการ ระบบทะเบียนประวัติ ระบบเงินเดือน ระบบบันทึกเวลาทำงาน 3. ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีการดำเนินการ ดังนี้ 3.1 คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขององค์การตลาด มีการติดตามระเบียบข้อบังคับการปรับสวัสดิการต่างๆ 3.2 ฝ่ายบริหารบุคคลมีการวางแผนการตรวจสอบสุขภาพให้พนักงานทุกคน ประจำปี 2567
ข้อ 4. การใช้ประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม และกำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้บริหารทราบ	1. ตามข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการทำงานขององค์การตลาดพ.ศ. 2557 ข้อ 60 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลและจัดสรรพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย 2. ประกาศคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณองค์การตลาด โดยในบทที่ 4 มีช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอนการร้องเรียน และหมวดที่ 4 ระบบการใช้บังคับคู่มือจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา ตามข้อ 17 แห่งข้อบังคับองค์การตลาด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมขององค์การตลาด พ.ศ.2555 กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า มีพนักงานประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
	ให้ผู้أำนวยการหรือให้ผู้أำนวยการมอบหมายเป็นผู้ที่รับผิดชอบพิจารณา ดำเนินการ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่า ผู้أำนวยการประพฤติปฏิบัติฝ่า ฝืนจริยธรรมนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ระยะ 5 ปี (2567-2571) ประจำปี 2567

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งบุคลากรเปี่ยมปัญญา และเปี่ยมความสุข

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงาน และมีสมรรถนะตรง กับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
และงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
- 2 สร้างความตระหนักถึงค่านิยม วัฒนธรรม ความผูกพันองค์กรในการทำงาน
- 3 สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เร่งรัดการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ 1 จัดทำโครงสร้างให้มีความชัดเจนและตอบสนองการเติบโตของบุคลากร
- 2 ยกเครื่องระบบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องตามผลปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกเครื่องระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูง

- กลยุทธ์ 1 ยกเครื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ KM คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่าย
แห่งการเรียนรู้

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ช่วงระยะเวลาที่ ดำเนินโครงการ
					งบประมาณ ที่จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งบุคลากรเปี่ยมปัญญา และเปี่ยมความสุข							
1.	โครงการยกระดับค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม ความ ผูกพันองค์กรและความสุขใน การทำงานให้บุคลากรที่ สนับสนุนการเคลื่อนองค์กรสู่ ความสำเร็จ (Employee Engagement and Happy Work Place)	1. เพื่อปรับทัศนคติต่อการ ทำงาน และเพิ่มประสิทธิ ภาพใน การทำงาน (Mindset to success) 2 เพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้าง ความสุขในการทำงานให้กับ บุคลากร 3. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงานให้มากยิ่งขึ้นและ สามารถธำรงรักษาบุคลากร ขององค์กร	ร้อยละการรับรู้ของ บุคลากรเกี่ยวกับ ค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมขององค์กร	จากการสำรวจความคิดเห็นของ บุคลากรภายในองค์การตลาด ร้อยละการ รับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมวัฒนธรรม และจริยธรรมขององค์กร ร้อยละ 92.5 ของบุคลากร รับรู้และเข้าใจค่านิยม องค์กร อย่างชัดเจน และสามารถนำไป ปรับใช้ในการทำงานได้ และบุคลากร เห็น ว่ามีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความ ร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความ โปร่งใส ร้อยละ 89.3 ในส่วนของการ ตระหนักถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน บุคลากร มีความเข้าใจและให้ความสำคัญ กับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 94.1 โดยรวม สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของ องค์กรในการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงานในชีวิตประจำวันของบุคลากร	1,500,000	139,150	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ช่วงระยะเวลาที่ ดำเนินโครงการ
					งบประมาณ ที่จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	
2	โครงการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ตรงกับงาน	เพื่อพัฒนาพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ตรงกับงานและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกสายงาน	ร้อยละผลคะแนนการประเมินของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 70	จากผลการดำเนินโครงการฯ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์การตลาด ร้อยละผลคะแนนการประเมินของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 75 โครงการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1,500,000	625,447	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567
3.	โครงการการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	1.เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ให้กับพนักงาน อต. 2. เพื่อชี้แจงเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และเตรียมความพร้อมการ	1. ผลคะแนนการการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของ	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับไม่ผ่านค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ต่ำกว่า 85 คะแนน โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่	ไม่มี งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ช่วงระยะเวลาที่ ดำเนินโครงการ
					งบประมาณ ที่จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	
		ประเมินผลด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ อต. 3. เพื่อปลูกฝังความรู้ความเข้าใจ เสริมสร้างความโปร่งใส ในการ นโยบายาย ด้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบแก่พนักงาน อต. ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในองค์การตลาด	77.37 คะแนน ซึ่งองค์การตลาด ได้มีการ การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็น ระบบ โดยมีเป้าหมายให้ประชาชน ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรในองค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูล มีส่วนร่วม และ ตรวจสอบได้			
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เร่งรัดการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานธรรมภิบาล							
	โครงการ พัฒนาระบบการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องตามเกณฑ์ การประเมินรัฐวิสาหกิจ	เพื่อบูรณาการแผนงานระบบการ ทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน Enabler หัวข้อ การบริหารทุน มนุษย์ เป็นไปตาม เป้าหมายระดับ 3	1.ด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ได้จัดทำและปรับปรุงคู่มือการ บริหารงานบุคคลให้ทันสมัยและเป็น มาตรฐาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การ ประเมินรัฐวิสาหกิจ 2.จัดระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ตาม KPIs ที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมโยง กับค่าตอบแทน	ไม่มี งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ช่วงระยะเวลาที่ ดำเนินโครงการ
					งบประมาณ ที่จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	
				3. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้มีความโปร่งใส ด้วยการใช้ระบบออนไลน์ในการรับสมัครและประเมินผลเบื้องต้น กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สอดคล้องกับความสามารถที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง 4. ปรับปรุงระบบสารสนเทศข้อมูลด้านโครงสร้างกำลังคน สถานะตำแหน่ง และอัตรากำลังเป็นปัจจุบันและเข้าถึงง่าย			
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกเครื่องระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูง							
	โครงการ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้และนวัตกรรม	1. เรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืน 2. พัฒนาทักษะความรู้ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเทคนิคการทำงานใหม่ให้สามารถเข้าถึงทุกองค์ความรู้ เรียนรู้เร็ว ประเมินสถานการณ์ และ	1. บุคลากรที่ได้รับความรู้จากการจัดการความรู้ในระบบ Digital จำนวน 50 คน 2 บุคลากรมีความพึงพอใจ ระดับ 4	ผลจากการจัดโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อสร้างความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภายในผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง มีบุคลากรจำนวน 30 คน ผ่านการอบรมและมีทักษะเพิ่มขึ้นในด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม และระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับ	1,500,000	10,000	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ช่วงระยะเวลาที่ ดำเนินโครงการ
					งบประมาณ ที่จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	
		ตัดสินใจเพื่อองค์กร รวมถึงมี ระบบการแบ่งปันความรู้ระหว่าง พนักงาน โดยนำองค์ความรู้มา ประยุกต์ใช้ และต่อยอดผลงาน นวัตกรรมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล		“มาก” คิดเป็น 4.45 จากคะแนนเต็ม 5 โดยมีผลสัมฤทธิ์ของโครงการในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และ นวัตกรรมเริ่มเป็นรูปธรรมมากขึ้น			

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	สำนักงานใหญ่			ตลาดสาขา			ทั้งองค์กร		
			ข้อกำหนด	ปัจจุบัน	ผลต่าง	ข้อกำหนด	ปัจจุบัน	ผลต่าง	ข้อกำหนด	ปัจจุบัน	ผลต่าง
37.	นิติกร	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
38.	นิติกร	4	-	3	3	-	-	-	-	3	3
39.	นักบัญชี	6	-	1	1	-	-	-	-	1	1
40.	นักบัญชี	5	-	1	1	-	1	-	-	2	2
41.	นักบัญชี	4	-	1	1	-	-	-	-	1	1
42.	นักการเงิน	6	-	2	2	-	1	-	-	3	3
43.	นักการเงิน	5	-	1	1	-	1	-	-	2	2
44.	นักการเงิน	4	-	1	1	-	-	-	-	1	1
45.	พนักงานขับรถ	1	-	1	1	-	-	-	-	1	1
46.	ลูกจ้างประจำตำแหน่งคนยาม	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2
47.	ลูกจ้างรายวันตำแหน่งคนงาน	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2
รวม		99	99	59	56		12	-	99	71	71
45	สัญญาจ้างเหมาบริการ	-	-	4	4	-	1		-	5	5