

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2568 มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของการยาสูบแห่งประเทศไทย			366,000.00				
1	โครงการพัฒนาพนักงาน HR ให้เป็น Business Partner	1. ศึกษาหลักการและแนวทางของการเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ (HRBP) 2. วิเคราะห์บทบาทปัจจุบันของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาและปรับบทบาท 3. นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำหลักสูตร 4. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร 5. ประเมินผลการพัฒนาและรายงานให้ผู้บริหารทราบ	116,000.00				
2	โครงการศึกษาปรับปรุงแนวทางการดูแลพนักงาน (Employee Journey)	1. ขออนุมัติดำเนินการทำ Employee Journey Design 2. จัดทำ Employee Journey Design (จ้างผู้เชี่ยวชาญ) 3. ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย นำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของพนักงานในแต่ละกลุ่มแต่ละส่วน และออกแบบ Persona 4. เก็บข้อมูลจากระบบงาน และ Platform ต่างๆ เพื่อออกแบบ Employee Journey Roadmap 5. สรุปผลและนำเสนอผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล	250,000.00				
รวม			366,000.00				

ลำดับที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการยาสูบแห่งประเทศไทย			1,420,000.00				
1	แผน Upskill , Reskill และ New skill (พนักงานกลุ่ม Core Business ได้แก่ ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายการพิมพ์ ฝ่ายวิจัยและพัฒนาธุรกิจ และสำนักบริหารทรัพย์สิน)	1. สอบถามวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (Training Need : TN) พนักงานกลุ่มเป้าหมาย 2. รวบรวมหลักสูตรจาก Functional Competency และสรุปผลจาก TN ประกอบการพิจารณาจัดหลักสูตรที่จะใช้ในการพัฒนา Upskill, Reskill และ New skill 3. หารือผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหลักสูตรที่จำเป็น และจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน และวางแผนจัดหลักสูตรที่จะใช้ในการพัฒนา 4. ดำเนินการพัฒนาพร้อมสรุปการประเมินผลของแต่ละหลักสูตรตามแผนที่กำหนด 5. ติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนา (ภายใน 3-6 เดือน) ตามแผนที่กำหนด และนำเสนอผู้บริหาร	850,000.00				

ลำดับที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
2	แผนบริหารคนเก่ง (Talent Menagement)	1. ทบทวนแผนการพัฒนา Talent Pool เชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรด้านต่างๆ 2. ประเมินสมรรถนะพนักงานกลุ่ม Talent Pool เพื่อจัดกลุ่มให้เหมาะกับยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ 3. คัดเลือก Talent และแบ่งกลุ่มตามยุทธศาสตร์ 4. ดำเนินการพัฒนา Talent 5. ทดสอบและประเมินการพัฒนา 6. สรุปผลการพัฒนาเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	500,000.00				
3	อบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อ/จัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติฯ	ดำเนินการจัดอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดซื้อ/จัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติฯ	10,000.00				
4	อบรมตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐวิสาหกิจของ ยสท.	ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1. ด้านทุจริตศึกษา 2. องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและสินบน 3. การลดทุจริตและสินบนในสังคม	60,000.00				
รวม			1,420,000.00				