

หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการยาสูบแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการยาสูบแห่งประเทศไทย

ลำดับที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	แผน New skill และ Multi Skill เพื่อพัฒนาพนักงานกลุ่มเป้าหมายให้พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ หรือ มุ่งสู่ธุรกิจอื่น ได้แก่ พนักงานกลุ่ม PMO และ สำนักส่งออกและตลาดต่างประเทศ	1. สอบถาม วิเคราะห์ และสรุปความต้องการพัฒนา (Training Need : TN) ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย 2. รวบรวมหลักสูตรจาก Functional Competency และสรุปผลจาก TN ประกอบการพิจารณาจัดหลักสูตรที่จะใช้ในการพัฒนา New skill และ Multi Skill 3. กำหนดหลักสูตรตามความสำคัญ จำเป็น เร่งด่วน เพื่อวางแผนพัฒนา 4. ดำเนินการพัฒนาพร้อมสรุปการประเมินผลตามแผนพัฒนา 5. ติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนา (ภายใน 3-6 เดือน) ตามแผนพัฒนา และนำเสนอผู้บริหาร 6. นำผลที่ได้ไปทบทวนและปรับปรุงในปีต่อไป	200,000.00				

ลำดับที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
2	แผน Talent Impact (Hero Project)	1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา Talent ให้ผู้กำกับ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 4 ด้าน หรือกลยุทธ์ หรือค่านิยม ขององค์กร เช่น การเติบโตของธุรกิจ นวัตกรรม ประสิทธิภาพ เป็นต้น 2. ประเมิน Talent และทบทวนการจัดกลุ่ม Talent 3. จัดทำหลักสูตร ดำเนินการพัฒนาแบบ 70-20-10 และ ประเมินผลด้วยวิธี OKR 4. สรุปผลการพัฒนา รายงานและจัดกิจกรรมให้ Talent ได้นำ ผลงานมาแสดง	500,000.00				
3	อบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อ/ จัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติฯ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการจัดอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดซื้อ/จัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติฯ หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง/เปลี่ยนแปลง	20,000.00				
4	อบรมตามแผนปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในภาค รัฐวิสาหกิจของ ยสท.	ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เช่น การต้านทุจริตและ สินบน, ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือการส่งเสริมสิทธิ มนุษยชนในองค์กร	80,000.00				
รวม			800,000.00				