

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.1.1 แผนเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูล						เป้าหมาย: จำนวนพนักงานผู้ใช้งานระบบร้อยละ 80 ภายในปี 2564						
วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้บริหารมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ						ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2564						
กลยุทธ์: 4.1 การปฏิรูปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล						ผู้รับผิดชอบหลัก: หัวหน้าสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ						
กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1	การพัฒนาระบบสารสนเทศ รองรับการใช้งานหลายมิติ และเชื่อมโยงระบบงานปัจจุบัน					ระบบงานสารสนเทศ	ระยะเวลาดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	7,000,000	300,000
2	อบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					พนักงานได้รับความรู้ด้าน IT	ระยะเวลาดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ				
										รวมค่าใช้จ่าย	7,000,000	300,000

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	นำ Mobile Application ประยุกต์ใช้งานระบบ 1 ระบบ	นำ Mobile Application ประยุกต์ใช้งานระบบ 4 Application	จำนวนพนักงานผู้ใช้งานระบบร้อยละ 80	จำนวนพนักงานผู้ใช้งานระบบร้อยละ 80	จำนวนพนักงานผู้ใช้งานระบบร้อยละ 80

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.1.2 แผน Digital TOAT (Sharing Knowledge & Experience)						เป้าหมาย: ได้รับการรับรองมาตรฐาน CEN/TS 16555-1:2013 Innovation Management ในปี 2564						
วัตถุประสงค์: บุคลากรนำประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้างมาตรฐานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นสากล						ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2564						
กลยุทธ์: 4.1 การปฏิรูประบบเป็นองค์กรดิจิทัล						ผู้รับผิดชอบหลัก: กลุ่มงาน TOAT Power ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4.0						
กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1						เกิด Mind Set ของพนักงาน ยามุ่งไปทาง Digital TOAT แบบเดียวกัน	ความรู้ความเข้าใจของกาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการทำงานมีพื้นฐานไม่เท่ากัน	รองผู้ว่าการทุกกลุ่มภารกิจ	-	-	-	-
2						โครงการ Digital TOAT ที่มาจากแต่ละกลุ่มภารกิจ	เทคโนโลยีและนวัตกรรมของคณะโครงการ อาจใช้เวลานาน ทำให้รวบรวมไม่ทัน	คณะทำงาน Digital TOAT ทุกกลุ่มภารกิจ			-	-
3						สร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ รองรับการผลิตขององค์กรอย่างยั่งยืน	ขาดความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐาน CEN/TS 16555-1:2013 Innovation Management	สำนักคุณภาพ และ TOAT Power 4.0				
										รวมค่าใช้จ่าย	-	-

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	-	-	จำนวนโครงการด้าน Digital อย่างน้อย 1 โครงการ ถูกนำไปใช้ทั่วทั้งองค์กร	ดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จก่อนการขอรับรอง	ได้รับการรับรองมาตรฐาน CEN/TS 16555-1:2013 Innovation Management

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.1 แผนจัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่						เป้าหมาย: โครงสร้างองค์กรใหม่นำเสนอต่อกระทรวงการคลังในปี 2562						
วัตถุประสงค์: เพื่อจัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่ของการยาสูบแห่งประเทศไทย						ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2562						
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร						ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล						
กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1	จัดทำโครงสร้างองค์กรรองรับโรงงานผลิตแห่งใหม่และการยาสูบแห่งประเทศไทย					โครงสร้างองค์กร	โครงสร้างไม่เสร็จตามกำหนดเวลา	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
										รวมค่าใช้จ่าย	-	-

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	JD JS และดำเนินงานเป็นมาตรฐานทั้งองค์กร	โครงสร้างองค์กรใหม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง	โครงสร้างองค์กรใหม่นำเสนอต่อกระทรวงการคลัง	-	-

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.2 แผนพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล					เป้าหมาย: ระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญได้รับการพัฒนาและนำไปปฏิบัติ							
วัตถุประสงค์: เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2563							
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร					ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล							
กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1 พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล						ระบบทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา	ระบบทรัพยากรบุคคลพัฒนาไม่ทันตามกำหนด	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-	-	2,000,000
										รวมค่าใช้จ่าย	-	2,000,000

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	ระบบงานที่สำคัญได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ การยกลูกข่ายประเทศไทยและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ระบบ Training Road Map 2) ระบบประเมินผลงานตาม KPI 3) ระบบงาน Talent Management	- พัฒนานักงานตาม Training Road Map อย่างน้อย 2 Man Days - การปฏิบัติงานตามระบบ KPI ประสิทธิภาพสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และได้รับการยอมรับจากพนักงาน - ระบบ Talent บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้บุคลากรที่เป็น Talent	- ปรับเปลี่ยนระบบ HR พื้นฐานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ - นำระบบ Competency มาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน - ระบบงานที่สำคัญได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ ยสท. และนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย - พัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนให้รายและเป็นธรรม - ระบบ Career Path - มีบุคลากรที่สามารถทำงานในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 5 คน	- จัดทำระบบทุนมนุษย์ (Human Capital) แล้วเสร็จ - มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นแบบให้กับองค์กรอื่นๆ ได้ - จัดทำ Training Road Map ตามผลการประเมิน Competency - ระบบผลตอบแทนใหม่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง - ใช้ระบบ Career Path พักังองค์กร - มีบุคลากรที่สามารถทำงานในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 25 คน	-

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.3 แผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)						เป้าหมาย: นำแผนสืบทอดตำแหน่งมาใช้ได้อย่างสมบูรณ์						
วัตถุประสงค์: เพื่อแต่งตั้งผู้บริหารและหัวหน้างานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง						ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2561						
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร		ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล				ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
กิจกรรมหลัก		ระยะเวลาดำเนินการ							บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำกา
		2560	2561	2562	2563	2564						
1	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)						ระบบ Succession บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
2	นำแผนสืบทอดตำแหน่งมาใช้ได้อย่างสมบูรณ์							ฝ่ายทรัพยากรบุคคล			-	-
										รวมค่าใช้จ่าย	-	-

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	ระบบ Succession บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	แต่งตั้งผู้บริหารและหัวหน้างานตาม Succession Plan	-	-	-

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.4 แผนงานพัฒนาโรงพยาบาล						เป้าหมาย: พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทางปัสะ 1 สาขา						
วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์						ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2564						
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร						ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์						
กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1 พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทางปัสะ 1 สาขา						รพ.มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	การสรรหาแพทย์ และบุคลากร	ผอ.และรองผอ.ฝ่ายการแพทย์ กองพยาบาล	1. ปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน	1. ปรับปรุงระบบข้อมูลให้ทันสมัย	75,078,000	1,000,000
2 ปรับปรุงสถานที่และจัดซื้อครุภัณฑ์ตามแผนงบประมาณ						มีสถานที่และเครื่องมือรองรับการพัฒนาศึกษา	ดำเนินการได้ตามเวลาที่กำหนด	ผอ.และรองผอ.ฝ่ายการแพทย์ กองพยาบาล	2. เพิ่มสวัสดิการแพทย์และ	2. เชื่อมต่อระบบ	177,683,000	-
3 ดำเนินความร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์จุฬาฯ						มีแพทย์เฉพาะทางในสาขาที่ต้องการ	การจัดทำโครงการความร่วมมือแต่ละสาขา	ผอ.และรองผอ.ฝ่ายการแพทย์ กองพยาบาล	บุคลากรอื่นๆตามความจำเป็น	3. เพิ่มจุดบริการ	-	-
									3. ปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรวิชาชีพ			
รวมค่าใช้จ่าย										252,761,000	1,000,000	

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา	พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา	พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา	พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา	พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.5 แผนการจัดเก็บองค์ความรู้องค์กรเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม วัตถุประสงค์: เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการในการจัดการปัญหาในการทำงานที่เป็น Critical Process ของกระบวนการ พร้อมสามารถถ่ายทอดกระบวนการแก้ปัญหาไปสู่ หน่วยงานอื่นๆได้ และจัดเก็บองค์ความรู้ดังกล่าวเป็นองค์ความรู้ขององค์กร กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร						- จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process เป้าหมาย: - นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process ถ่ายทอดให้แก่หน่วยงาน ปีละ 1 เรื่อง - หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการถ่ายทอดร้อยละ 90 ทุกปี ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2559 - กันยายน 2564						
กิจกรรมหลัก	ผู้รับผิดชอบหลัก: หัวหน้าสำนักคุณภาพฯ / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ความต้องการเพิ่มเติม		ค่าใช้จ่าย	
	2560	2561	2562	2563	2564				บุคลากร	IT	งบลงทุน	งบทำการ
1 ประชาสัมพันธ์ แจ้งตัวชี้วัด/เป้าหมายการจัดเก็บองค์ความรู้ขององค์กร						หน่วยงานทราบตัวชี้วัด/เป้าหมาย ตามแผนและดำเนินการตามแผน	ความไม่เข้าใจของหน่วยงานต่อตัวชี้วัด/เป้าหมายขององค์กร	สำนักคุณภาพฯ/ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถและใช้เครื่องมือปฏิบัติงานได้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ได้	-	-
2 ติดตามการจัดทำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process ของแต่ละหน่วยงาน						หน่วยงานสามารถจัดเก็บองค์ความรู้ตามกระบวนการจัดเก็บ 7 ขั้นตอน	ความไม่เข้าใจต่อการจัดทำแผนฯ กระบวนการจัดเก็บความรู้ตามขั้นตอน 7 ขั้นตอน		บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถและใช้เครื่องมือปฏิบัติงานได้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ได้	-	-
3 ติดตามการดำเนินการตามแผนการจัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process ของแต่ละหน่วยงานตามกระบวนการจัดเก็บ 7 ขั้นตอน						กระบวนการเรียนรู้ของหน่วยงานผู้สอน และหน่วยงานผู้รับ มีประสิทธิภาพ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ครบทุกหน่วยงาน/ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด		บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถและใช้เครื่องมือปฏิบัติงานได้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ได้	-	-
4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่เป็น Critical Process ของหน่วยงานที่มีกระบวนการทำงานเหมือนกัน						ระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติเป็นไปครบถ้วนตามที่กำหนด	ไม่มีการติดตาม/ไม่ถึงถึงต่อการประเมินผลหน่วยงานที่เรียนรู้แล้วนำไปปฏิบัติ		บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถและใช้เครื่องมือปฏิบัติงานได้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ได้	-	-
5 ประเมินผลการเรียนรู้จากการนำไปปฏิบัติของพนักงาน/หน่วยงานที่ได้รับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ฯ /ปฏิบัติตามคู่มือ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน									บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ที่สามารถและใช้เครื่องมือปฏิบัติงานได้	บุคลากรมีระบบสารสนเทศที่รองรับการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการนำไปใช้ได้	-	-
									รวมค่าใช้จ่าย	-	-	

ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
เป้าหมายรายปี	จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 3 เรื่อง	จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 2 เรื่อง	จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 1 เรื่อง	จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 1 เรื่อง	จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 1 เรื่อง
	นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process มาถ่ายทอดอย่างน้อย 1 เรื่อง	นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process มาถ่ายทอดอย่างน้อย 1 เรื่อง	นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process มาถ่ายทอดอย่างน้อย 1 เรื่อง	นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process มาถ่ายทอดอย่างน้อย 1 เรื่อง	นำองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process มาถ่ายทอดอย่างน้อย 1 เรื่อง
		หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการถ่ายทอด ร้อยละ 90	หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการถ่ายทอด ร้อยละ 90	หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการถ่ายทอด ร้อยละ 90	หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการถ่ายทอด ร้อยละ 90