

รายงานผลการดำเนินการตามการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 ของการยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2566  
 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)

ลำดับที่	แผนปฏิบัติการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า (%)	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค. 65)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค. 66)	
1	แผนปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	45.00	222,000.00	ผลการวิเคราะห์โครงสร้าง ยสท. เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	นำเสนอร่างโครงสร้างองค์กรต่อ ผู้บริหารของ ยสท.เพื่อขอรับ คำแนะนำและนำมาปรับปรุง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2	โครงการพัฒนากระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบนพื้นฐานสมรรถนะ	62.00	-	ทบทวนแนวทางการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบนพื้นฐานสมรรถนะ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	แนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บนพื้นฐานสมรรถนะได้รับความ เห็นชอบและดำเนินการสรรหาตรง ตามสมรรถนะของตำแหน่ง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3	โครงการสอบทานคุณภาพการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย	45.00	-	ทบทวนแนวทางและถ่ายทอดให้คำแนะนำ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ติดตามและตรวจสอบการจัดทำ ตารางกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของทุกหน่วยงาน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

4	โครงการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารของพนักงานระดับ 11 ขึ้นไป	35.00	-	ทบทวนแนวทางการเชื่อมโยงสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารกับค่าตอบแทน นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาและปรับปรุง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	สื่อสารให้ผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่ารับทราบในคราวประชุมผู้บริหารระดับฝ่าย ครั้งที่ 5/2566 วันที่ 8 ก.พ. 2566 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
5	โครงการ Early Retirement ด้วยผลตอบแทนที่เหมาะสม (Silver Handshake)	15.00	-	ต.ค. – ธ.ค. 2565 เป็นการจัดเตรียมข้อมูลของพนักงานตามกลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมตามแผนจะเริ่ม ก.พ. 2566 ความก้าวหน้าของกิจกรรม ร้อยละ 0	มีจำนวนพนักงานตามกลุ่มเป้าหมายและคำนวณค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในโครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
6	โครงการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและส่งเสริมการเป็นองค์กรสร้างสุข	27	-	ทบทวนกระบวนการ และปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรเพื่อนำมาจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพัน และหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทบทวนปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
7	แผน Upskill, Reskill และ Digital skill	55	-	สอบถาม วิเคราะห์และสรุปผลความต้องการในการพัฒนาของพนักงานกลุ่ม Core Business รวบรวมหลักสูตรจาก Functional Competency และความต้องการในการพัฒนาออกแบบหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	หารือกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อออกแบบและจัดทำหลักสูตร และดำเนินการจัดอบรมให้กับพนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 2 หลักสูตร ตามบันทึกที่ ฝบค. 070004/205 ลว.24 มี.ค. 2566 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

8	แผนบริหารคนเก่ง (Talent Management)	50	-	ทบทวนแนวทางการพัฒนา และหลักเกณฑ์การคัดเลือก Talent ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	หาหรือผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และที่ปรึกษาโครงการพัฒนา Talent รวบรวมช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งมากำหนดหลักสูตร จัดทำแผนการพัฒนาตามกลุ่ม Talent เดิมและใหม่ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
9	โครงการวางแผนการทดแทนพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	46	-	ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งที่สำคัญ นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ทำการปรับปรุงแบบประเมินการคัดเลือกและประเมินสมรรถนะผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
10	โครงการพัฒนาพนักงาน HR ให้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ	50	-	พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการทดสอบ และวางแผนการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการทดสอบ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ส่งพนักงานเข้ารับการพัฒนาตามแผนจำนวน 2 คนเข้ารับการอบรมหลักสูตร วุฒิบัตรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Mini Master in HR Management) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

11	แผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร	41	-	ตามบันทึกที่ ผบค070000/1252 ลว.24 พ.ย. 2565 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามกิจกรรมของแผนตามไตรมาสที่ 1 และรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ตามบันทึกที่ ผบค070000/179 ลว.1 มี.ค. 2566 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามกิจกรรมของแผนตามไตรมาสที่ 2 และรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
12	โครงการเสริมสร้างต้นแบบที่ดีให้พนักงานได้เรียนรู้พฤติกรรมการทำงาน (Role Model)	30	-	ทบทวนพฤติกรรมพฤติกรรมที่คาดหวังตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ (Role Model) ระดับรองผู้ว่าการ และระดับรองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า และหัวหน้าสำนักงาน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ทำการสัมภาษณ์บุคคลต้นแบบ (Role Model) ระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า และหัวหน้าสำนัก เพื่อมอบนโยบาย แนวทางในการดำเนินการ และสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล