

# หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของการยาสูบแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2566

## 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การยาสูบแห่งประเทศไทย มีหลักเกณฑ์การรับบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานและลูกจ้าง โดยการคัดเลือกตามความเหมาะสมหรือพิจารณาให้มีการสอบคัดเลือก โดยการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 ได้อ้างอิงระเบียบฯ ว่าด้วยการรับบุคคลเข้าเป็นพนักงานและลูกจ้างการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561 และระเบียบฯ ว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561 นำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก

ในปีงบประมาณ 2565 มีคำสั่งที่ 78 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหารองผู้ว่าการ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมที่จะเป็นรองผู้ว่าการยาสูบแห่งประเทศไทย

## 2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การยาสูบแห่งประเทศไทย มีนโยบายการบรรจุพนักงาน โดยหน่วยงานต้องมีการบรรจุพนักงานได้ไม่เกินร้อยละ 80 ของอัตรา และบรรจุใหม่หรือบรรจุทดแทนให้คำนึงถึงความจำเป็นอย่างแท้จริงและต้องบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งและสายงานที่กำหนด (ตามบันทึก ที่ ว.รยส. 060007/31 ลว. 18 พ.ย.34) มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาการจ้างทดลองปฏิบัติงาน เพื่อขอบรรจุเข้าประจำตำแหน่งดังนี้

“พนักงานจ้างทดลอง หรือพนักงานที่ได้รับการเปลี่ยนสภาพ (ทุกประเภท) ให้เป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน มีกำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 90 วัน และไม่เกิน 120 วัน นับตั้งแต่วันจ้างทดลอง เพื่อขอบรรจุเข้าประจำตำแหน่ง

สำหรับพนักงานจ้างทดลอง หากไม่ประสงค์ขอบรรจุฯ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมเสนอความเห็นไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อเลิกจ้าง ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 120 วัน นับตั้งแต่วันจ้างทดลอง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย อีกทั้งการเลิกจ้างกรณีดังกล่าวต้องไม่ขัดกับกฎหมายแรงงาน”

ยสท. มีระเบียบฯ ว่าด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนในการจ้างหรือบรรจุ พ.ศ.2561 นำมาใช้ในการบริหารเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

## 3. การพัฒนาบุคลากร

การยาสูบแห่งประเทศไทย พัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน จัดอบรมทั้งภายในองค์กร ส่งไปอบรมภายนอกองค์กร ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการพิจารณาจาก

1. ระเบียบฯ ว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.2531
2. ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ.2537
3. ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551

## 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยสท. มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง ประจำปี (ว.รยส. 070000/35 ลว. 27 พ.ย.2556) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม - 30 กันยายน ของแต่ละปี และให้ดำเนินการดังนี้

การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงาน และแบบประเมินสมรรถนะบุคลากร

ปีงบประมาณ 2557 ให้ใช้ประเมินฯ สำหรับพนักงานรายเดือน ระดับรองผู้อำนวยการยาสูบหรือเทียบเท่า ลงมาถึงระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า และทดลองใช้ประเมินฯ สำหรับพนักงานรายเดือนระดับ 1-7 (คำสั่ง ที่ 522/2556 ลว. 27 พ.ย.2556)

ปีงบประมาณ 2558 ให้ใช้ประเมินฯ สำหรับพนักงานรายเดือนทุกระดับ และทดลองใช้ประเมินฯ สำหรับพนักงานรายวัน/รายชั่วโมง (คำสั่ง ที่ 78/2558 ลว. 5 ก.พ.2558 )

ปีงบประมาณ 2559 ให้ใช้ประเมินฯ สำหรับพนักงานยาสูบทุกประเภท

ยสท. ได้มีคำสั่งที่ 82/2562 เรื่อง การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีตัวชี้วัด (KPI) และแบบประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การใช้แบบประเมินฯ สำหรับพนักงานรายวัน/รายชั่วโมง

## 5. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ยสท. ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง

- ตามคำสั่ง ที่ 89/2540 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามผลงานประจำปี ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ลว.24 ก.พ.2540

การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามผลงานประจำปี ให้กำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของผู้มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี โดยแยกเป็น 5 กลุ่มงาน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ยสท. และใช้วงเงินแยกตามกลุ่มงานห้ามโอนข้ามกลุ่มงาน เป็นต้น

- ระเบียบฯ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ.2561 พนักงานรายเดือนที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีต้องเป็นไปตามระเบียบนี้
- ระเบียบฯ ว่าด้วยการเพิ่มค่าจ้างพนักงานประเภทรายวัน/รายชั่วโมง พ.ศ.2561 พนักงานรายวัน/รายชั่วโมง ที่จะได้เพิ่มค่าจ้าง ประจำปีต้องเป็นไปตามระเบียบนี้
- ระเบียบฯ ว่าด้วยการจ่ายโบนัส พ.ศ.2562

เพื่อให้การจ่ายเงินโบนัสกรรมการและพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย เป็นไปตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 2 กรกฎาคม 2556 จึงใช้ระเบียบนี้ในการจ่ายโบนัส

- ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2561

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่ง ตามระเบียบฯ ว่าด้วยการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ.2561 ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การประเมิน Competency คุณภาพและปริมาณงาน ความสามารถในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เป็นต้น
2. ด้านความประพฤติพนักงาน เช่น วันลา การมาปฏิบัติงาน
3. ด้านอาวุโสในการดำรงตำแหน่งของพนักงาน

-----