

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

- 1.1 กิจกรรม/แผนควบคุมจำนวนอัตรากำลังในส่วนงานปฏิบัติการและงานสนับสนุน
- 1.2 กิจกรรม/แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรสายงานธุรกิจบริการดิจิทัล
- 1.3 กิจกรรม/แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ปณท
- 1.4 กิจกรรม/แผนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์และระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการ
- 1.5 กิจกรรม/แผนสอบทานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.6 กิจกรรม/แผนศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ปณท
- 1.7 กิจกรรม/แผนปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.8 กิจกรรม/แผนสืบทอดตำแหน่ง
- 1.9 กิจกรรม/แผนบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง

2. ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

- 2.1 กิจกรรม/แผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP) เพื่อพัฒนาบุคลากร
- 2.2 กิจกรรม/แผนพัฒนาบุคลากรรองรับ Digital Transformation
- 2.3 กิจกรรม/แผนพัฒนาการดำเนินงานและยกระดับโรงเรียนการไปรษณีย์
- 2.4 กิจกรรม/แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.1 กิจกรรม/แผนควบคุมจำนวนอัตรากำลังในส่วนงานปฏิบัติการและงานสนับสนุน								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท	กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท	1 ม.ค. 67	31 มี.ค. 67	ทบ. ได้กำหนดหลักการดำเนินงาน/เงื่อนไข และขั้นตอนการเกลี่ยอัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. สื่อสารนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท ให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ	ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลัง	1 เม.ย. 67	31 พ.ค. 67	ทบ. ได้แจ้งเวียนบันทึกชี้แจงข้อจัดการบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองภารกิจและยุทธศาสตร์ปี 2567 ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติแล้ว				
3. หน่วยงานภายใน ปณท ทราบและถือปฏิบัติ	ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตามนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลังอย่างเคร่งครัด	1 มิ.ย. 67	31 ธ.ค. 67	หน่วยงานภายใน ปณท สามารถดำเนินการตามนโยบายการดำเนินงานด้านอัตรากำลังที่ ปณท กำหนด				
4. ติดตามการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท	ทราบความคืบหน้าการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท	1 ส.ค. 67	30 พ.ย. 67	หน่วยงานภายใน ปณท สามารถดำเนินการได้ตามนโยบายที่กำหนด โดยไม่มีการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนให้แก่หน่วยงานใด				
5. ประเมินผลการดำเนินงานด้านอัตรากำลังของหน่วยงานภายใน ปณท	ผลการดำเนินงานด้านอัตรากำลังตามนโยบาย	1 ธ.ค. 67	31 ธ.ค. 67	สามารถลดการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณอายุ ปี 2567 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.2 กิจกรรม/แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรสายงานธุรกิจบริการดิจิทัล								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. ดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรสายงาน ท. และสายงาน ท. ระบุหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ผลการสำรวจข้อมูลเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรสายงาน ท.	1 ม.ค. 67	31 มี.ค. 67	ทบ. ได้แจ้งเวียนบันทึกเรื่อง การสำรวจข้อมูลอัตรากำลัง (Portfolio) ประกอบการพิจารณาแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสำหรับสายงานธุรกิจบริการดิจิทัล และได้สรุปผลการสำรวจฯ เสนอ ปณท พิจารณาแล้ว โดยได้จัดส่งให้สายงาน ท. และ พบ. รับทราบผล รวมทั้งยืนยันข้อมูลรายชื่อและจำนวนผู้ที่เข้ารับการพัฒนารียบร้อยแล้ว	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร (Upskill & Reskill)	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด	1 เม.ย. 67	31 ก.ค. 67	พบ. ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มทักษะบุคลากรสายงานธุรกิจบริการดิจิทัล เพื่อรองรับการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจ ปณท ประจำปี 2567-2571 ระหว่างวันที่ 18-30 กันยายน 2567	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
3. ติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	ผลจากการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1 ส.ค. 67	30 ก.ย. 67	พบ. ได้นำผลการติดตามหลักสูตรการเพิ่มทักษะบุคลากรสายงาน ท. เสนอ ปณท รียบร้อยแล้ว มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ทั้งหมดจำนวน 54 คน โดยผ่านเกณฑ์การอบรมด้วยคะแนนไม่น้อยกว่า 70% จำนวน 54 คน ซึ่งจะได้แจ้งผลให้สายงาน ท. ทราบต่อไป				
4. ดำเนินการเกลี่ยบุคลากรจากสายงาน ท. สำหรับจัดสรรทดแทน ณ หน่วยงานส่วนขาด	การจัดสรรทดแทน ณ หน่วยงานส่วนขาด	1 ต.ค. 67	31 ธ.ค. 67	จะได้ดำเนินการเกลี่ยบุคลากรสายงาน ท. ต่อไป				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.3 กิจกรรม/แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ปณท								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. การสื่อสารวัฒนธรรม องค์กร	บุคลากรรับรู้วัฒนธรรม องค์กรใหม่	1 ม.ค. 67	30 ก.ย. 67	ภก. ได้ดำเนินการจัดทำ Artwork ความหมายและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (Sustainable POST) และได้สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ของ ปณท แล้ว	50,000	44,000	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ
2. การจัดทำความหมายและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร	ความหมายและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กร	1 ก.พ. 67	31 พ.ค. 67	ทบ. ได้กำหนดความหมายและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เรียบร้อยแล้ว โดย ปณท ได้ เห็นชอบความหมายและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ วัฒนธรรมองค์กรใหม่แล้ว				
3. การประกวดภาพถ่าย หน่วยงานสื่อสาร Sustainable POST	การสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อสื่อสารให้บุคลากร รับรู้วัฒนธรรม องค์กรใหม่	1 ส.ค. 67	31 ต.ค. 67	คณะกรรมการตัดสินการประกวดภาพถ่ายหน่วยงาน สื่อสาร Sustainable POST ได้ดำเนินการตัดสิน ภาพถ่ายฯ เรียบร้อยแล้ว มีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 13 หน่วยงาน ซึ่ง ทบ. ได้มีบันทึกแจ้งให้ หน่วยงานที่ได้รับรางวัลทราบแล้ว				
4. ประเมินผลการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรใหม่	ระดับการรับรู้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	1 ต.ค. 67	31 ธ.ค. 67	ทบ. ได้ดำเนินการประเมินผล “ร้อยละระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรใหม่ของพนักงานลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้าง ประจำปี 2567” ปรากฏว่า ระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรใหม่ฯ ได้ร้อยละ 98.38				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.4 กิจกรรม/แผนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์และระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการ								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. รวบรวมข้อเสนอแนะเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ใน สํารวจความพึงพอใจ 2566	ได้ประเด็นเพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	15 ม.ค. 67	31 ม.ค. 67	สส. ได้จัดทำเนื้อหาและประเด็นสำคัญที่จะใช้ประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แล้ว ซึ่งได้ส่งให้ ภก. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอินโฟกราฟิกแล้ว	ดำเนินการโดยไม่มีงบประมาณ	ดำเนินการโดยไม่มีงบประมาณ	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. รวบรวมและทบทวนเนื้อหาสื่อประชาสัมพันธ์สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	เนื้อหาสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบอินโฟกราฟิกที่ถูกต้องครบถ้วน	1 ก.พ. 67	15 มี.ค. 67					
3. กำหนดลำดับเรื่อง/เนื้อหาสวัสดิการฯ ที่จะสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบตามลำดับ ความสำคัญหรือความเร่งด่วน	ประเภทสวัสดิการที่จะประชาสัมพันธ์ในแต่ละเดือน	16 มี.ค. 67	15 เม.ย. 67					
4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สวัสดิการและสิทธิประโยชน์รูปแบบออนไลน์ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบใน Face Book Line @THP Family เว็บไซต์ของฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์และช่องทางอื่น ๆ	สื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบอินโฟกราฟิก หรือข้อมูลในเว็บไซต์	16 เม.ย. 67	30 พ.ย. 67	ภก. ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอินโฟกราฟิก ซึ่งได้ประชาสัมพันธ์ช่องทางออนไลน์ของ ปณท แล้ว ได้แก่ เรื่อง “การอัปเดตข้อมูลประวัติในระบบ HRIS ให้เป็นปัจจุบัน” เรื่อง “การเบิก				
5. จัดรวบรวมหมวดหมู่เอกสารบันทึกและสื่อความรู้ประชาสัมพันธ์ ในเว็บไซต์ฝ่ายสวัสดิการฯ	จัดกลุ่มเนื้อหา เอกสารความรู้ บันทึก สื่อประชาสัมพันธ์ให้ค้นหาง่ายและเป็นปัจจุบัน	15 ม.ค. 67	31 ธ.ค. 67	คำรักษาพยาบาลเมื่อบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ประกันตน” และเรื่อง 3 สวัสดิการยอดฮิตที่เบิกแล้วจะได้รับเงินพร้อมเงินเดือน/ค่าจ้าง				
6. จัดทำบทสรุปสวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ให้สั้นกระชับ อ่านเข้าใจง่าย	สรุปประเด็นสำคัญเรื่องสิทธิสวัสดิการในระเบียบฉบับที่ 272 และ 265 ให้สั้นกระชับเข้าใจง่าย	15 ม.ค. 67	31 ธ.ค. 67	สส. ได้สรุปประเด็นสำคัญเรื่องสิทธิสวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ซึ่งได้ประชาสัมพันธ์ช่องทางออนไลน์ของ ปณท แล้ว				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.5 กิจกรรม/แผนสอบทานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับข จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1.1 กำหนดเลือกหน่วยงานที่จะ เข้าตรวจ	แผนการตรวจความปลอดภัย ประจำปี สำหรับหน่วยงานใน สำนักงานใหญ่	9 ม.ค. 67	9 ม.ค. 67	คป. ได้กำหนดแผนการตรวจความปลอดภัย ประจำปี 2567 สำหรับหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ และได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยฯ จำนวน 46 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 12 - 29 กุมภาพันธ์ 2567 และได้เข้าจ้างบริษัทภายนอกตรวจวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อวันที่ 4 - 6 มีนาคม 2567 รวมทั้งได้เข้าจ้างโรงพยาบาล วิชัยเวช ทำการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เมื่อวันที่ 24 - 25 เมษายน 2567	400,000	352,000	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ
1.2 เข้าตรวจความปลอดภัย หน่วยงานตามแผนที่กำหนด	ผลการตรวจความปลอดภัย และสิ่งที่ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข	1 มี.ค. 67	30 เม.ย. 67					
1.3 สรุปผลการตรวจและจัดทำ รายงานเสนอ ปณท ทราบก่อน จัดส่งข้อมูลให้หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุง	ปณท รับทราบผลการตรวจ ความปลอดภัยและหน่วยงาน ทราบสิ่งที่ต้องดำเนินการ ปรับปรุง	1 พ.ค. 67	20 พ.ค. 67	คป. ได้สรุปผลการตรวจความปลอดภัยฯ และหน่วยงานต่าง ๆ นำข้อเสนอแนะจากการ ตรวจความปลอดภัยฯ ไปดำเนินการปรับปรุง ความปลอดภัยฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดแล้ว				
1.4 หน่วยงานดำเนินการปรับปรุง ความปลอดภัยตามข้อเสนอแนะ	หน่วยงานปรับปรุงความ ปลอดภัยเพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	1 มิ.ย. 67	30 ก.ค. 67					
1.5 ติดตามผลการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานเสนอ ปณท	ปณท รับทราบรายงานสรุปผล การปรับปรุงความปลอดภัย	1 ส.ค. 67	10 ส.ค. 67	คป. ได้ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการ ปรับปรุงด้านความปลอดภัยฯ เสนอ ปณท ทราบ เรียบร้อยแล้ว				

1.5 กิจกรรม/แผนสอบทานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอ แนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
2.1 กำหนดหน่วยงานที่จะเข้า ตรวจ	แผนการตรวจความปลอดภัย ประจำปี สำหรับ ปน. ปช.	9 ม.ค. 67	9 ม.ค. 67	คป. ได้กำหนดแผนการตรวจความปลอดภัย ประจำปี 2567 สำหรับ ปน. ปช. และได้ส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่สอบทานการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ แล้ว	(ต่อ) 400,000	(ต่อ) 352,000	(ต่อ) ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	(ต่อ) ไม่มี ข้อเสนอ แนะ
2.2 เข้าตรวจความปลอดภัย หน่วยงานตามแผนที่กำหนด	ผลการตรวจความปลอดภัย และสิ่งที่ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข	1 พ.ค. 67	15 ก.ย. 67					
2.3 สรุปผลการตรวจและจัดทำ รายงานเสนอ ปณท ทราบก่อน จัดส่งข้อมูลให้หน่วยงานดำเนินการ ปรับปรุง	ปณท รับทราบผลการตรวจ ความปลอดภัยและหน่วยงาน ทราบสิ่งที่ต้องดำเนินการ ปรับปรุง	16 พ.ค. 67	30 ก.ย. 67	คป. ได้สรุปผลการตรวจความปลอดภัยฯ และหน่วยงานต่าง ๆ นำข้อเสนอแนะจากการ ตรวจความปลอดภัยฯ ไปดำเนินการปรับปรุง ความปลอดภัยฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดแล้ว				
2.4 หน่วยงานดำเนินการปรับปรุง ความปลอดภัยตามข้อเสนอแนะ	หน่วยงานปรับปรุงความ ปลอดภัยเพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด	1 มิ.ย. 67	30 พ.ย. 67					
2.5 ติดตามผลการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานเสนอ ปณท	ปณท รับทราบรายงานสรุปผล การปรับปรุงความปลอดภัย	1 ส.ค. 67	15 ธ.ค. 67	คป. ได้ติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการ ปรับปรุงด้านความปลอดภัยฯ เสนอ ปณท ทราบ เรียบร้อยแล้ว				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.6 กิจกรรม/แผนศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ปณท								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. ศึกษาและสรุปแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ปณท	ผลการศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ	1 ม.ค. 67	30 เม.ย. 67	ทบ. ได้ศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทน พิเศษแก่บุคลากร ปณท เรียบร้อยแล้ว	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ
2. นำเสนอผลการศึกษาต่อคณะผู้บริหาร ปณท	ผลการพิจารณาของคณะผู้บริหาร ปณท	1 พ.ค. 67	30 มิ.ย. 67	ในการประชุมคณะผู้บริหาร ปณท เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567 ที่ประชุมมีมติรับทราบผลการศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ปณท				
3. นำเสนอผลการศึกษาต่อคณะคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกลั่นกรองการลงทุน	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกลั่นกรองการลงทุน	1 ก.ค. 67	31 ส.ค. 67	ในการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกลั่นกรองการลงทุน เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ โดยมีข้อสังเกตให้ ปณท ดำเนินการจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติม เช่น หลักเกณฑ์ ผลกระทบด้านงบประมาณ ในแต่ละแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร ปณท ที่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จตามโครงการ เพื่อให้มีข้อมูลครบถ้วนประกอบการพิจารณา				
4. นำเสนอผลการศึกษาต่อคณะกรรมการ ปณท	ผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ปณท	1 ก.ย. 67	31 ธ.ค. 67	ในการประชุมคณะกรรมการ ปณท เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ C-Firms 2024 ตามที่เสนอ				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.7 กิจกรรม/แผนปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน									
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอ แนะ	
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)			
1. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับ KRA ที่กำหนด	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดเป้าหมาย ระดับองค์กรตามหัวข้อที่อยู่ในความ รับผิดชอบ	1 ม.ค. 67	28 ก.พ. 67	สายงาน/สำนัก ได้กำหนดตัวชี้วัดและ เป้าหมายระดับองค์กรที่สอดคล้องกับ KRA และได้จัดส่งให้ ทบ. เรียบร้อยแล้ว และ ทบ. ได้ประกาศตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน ระดับองค์กร ประจำปี 2567 ให้หน่วยงาน ต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติแล้ว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2567	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอ แนะ	
2. นำเสนอ ปณท พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ผลการพิจารณาของ ปณท	1 มี.ค. 67	30 เม.ย. 67						
3. ประกาศตัวชี้วัดระดับองค์กรที่สอดคล้อง กับ KRA และสมรรถนะพร้อมเกณฑ์การ ประเมินประจำปี	จัดทำบันทึกเสนอ ปณท เพื่อให้อนุมัติ หลักเกณฑ์การประเมินพร้อมแจ้งเวียน หน่วยงานต่างๆ ให้รับทราบ	1 เม.ย. 67	30 พ.ค. 67						
4. หน่วยงานดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน	1 มิ.ย. 67	30 พ.ย. 67						
5. ให้คำแนะนำและติดตามการดำเนินงาน ของหน่วยงานภายใน ปณท	ทราบความคืบหน้าการดำเนินงานของ หน่วยงานภายใน ปณท	1 มิ.ย. 67	31 ธ.ค. 67						
6. ประกาศผลลัพธ์ของตัวชี้วัดฯ พร้อมแจ้ง เวียนให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 67	30 พ.ย. 67						
7. นำผลการประเมินไปใช้ในงานบริหาร บุคคล เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ ค่าจ้าง (กรณีพิเศษ) และเลื่อนตำแหน่งของ พนักงาน	ทุกหน่วยงานส่งผลการประเมินการ ปฏิบัติงานให้ ทบ.	1 ธ.ค. 67	31 ธ.ค. 67						
				หน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ซึ่ง ทบ.จะได้ นำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ประจำปี 2568 ต่อไป					

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.8 กิจกรรม/แผนสืบทอดตำแหน่ง								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. ทบทวนหลักเกณฑ์คัดกรอง Successor และนำเสนอ ปณท พิจารณาให้ความเห็นชอบ	หลักเกณฑ์คัดกรอง Successor	1 มี.ค. 67	15 พ.ค. 67	ทบ. ได้ทบทวนหลักเกณฑ์คัดกรอง Successor โดย ปณท ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ฯ แล้ว เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	เนื่องจากข้อสังเกตของคณะผู้บริหาร ให้ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดกรองกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และให้ทบทวนรายชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณา เสนอเข้าที่ประชุมคณะผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ทำให้การพัฒนาไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้	ขั้นตอนการพัฒนา ประเมินผลและติดตามผล ไปดำเนินการต่อในแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งของปี 2568
2. ศึกษาแนวทางในการพัฒนากลุ่ม Successor	แผนการดำเนินการพัฒนากลุ่ม Successor	1 มี.ค. 67	15 พ.ค. 67	ทบ. ได้มีการศึกษาแนวทางการพัฒนากลุ่ม Successor แล้ว				
3. ดำเนินการคัดกรอง และนำเสนอรายชื่อกลุ่ม Successor ต่อ กบบ.ปณท	รายชื่อกลุ่ม Successor	1 มี.ย. 67	31 ส.ค. 67	ทบ. ได้นำรายชื่อผู้บริหารที่จะอยู่ในกลุ่ม Successor ของสายงาน/สำนัก เสนอในการประชุมคณะผู้บริหาร ปณท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2567 ที่ประชุมให้สายงาน/สำนัก ทบทวนผลการพิจารณา คัดเลือกผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และในการประชุม คณะผู้บริหาร ปณท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายชื่อผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ตามที่สายงาน/สำนัก เสนอ				
4. ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลและติดตามผล	กลุ่ม Successor ที่ผ่านการพัฒนา	1 ก.ย. 67	30 ธ.ค. 67	ทบ. ได้จัดส่งรายชื่อกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567 เพื่อให้ ทบ. ดำเนินการในส่วนการพัฒนาต่อไป				

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

1.9 กิจกรรม/แผนบริหารบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. ทบทวนหลักเกณฑ์คัดกรอง Talent และนำเสนอ ปณท พิจารณาให้ความเห็นชอบ	หลักเกณฑ์คัดกรอง Talent	1 มี.ค. 67	15 พ.ค. 67	ทบ. ได้ทบทวนหลักเกณฑ์คัดกรอง Talent โดย ปณท ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ฯ แล้ว เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	เนื่องจากข้อสังเกต ของคณะผู้บริหาร ให้ ทบทวนหลักเกณฑ์ การคัดกรองกลุ่ม ผู้มีศักยภาพสูงให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ตำแหน่งเป้าหมาย มากยิ่งขึ้นทำให้มีการ คัดกรองรายชื่อ พนักงานกลุ่ม เป้าหมายใหม่ ก่อนให้ สายงานพิจารณา คัดเลือกอีกครั้ง ทำให้ การพัฒนาไม่สามารถ ดำเนินการได้ตาม แผนที่กำหนดไว้	ขั้นตอนการ พัฒนา ประเมินผล และติดตามผล ไปดำเนินการ ต่อในแผน พัฒนาผู้มี ศักยภาพสูง ของปี 2568
2. ศึกษาแนวทางในการ พัฒนากลุ่ม Talent	แผนการดำเนินการ พัฒนา กลุ่ม Talent	1 มี.ค. 67	15 พ.ค. 67	ทบ. ได้มีการศึกษาแนวทางการพัฒนากลุ่ม Talent แล้ว				
3. ดำเนินการคัดกรอง และ นำเสนอรายชื่อกลุ่ม Talent ต่อ กบบ.ปณท	รายชื่อกลุ่ม Talent	1 มี.ย. 67	31 ส.ค. 67	ทบ. ได้ปรับหลักเกณฑ์การคัดกรองกลุ่ม ผู้มี ศักยภาพสูง ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งเป้าหมายมากยิ่งขึ้น โดยได้นำเสนอคณะ ผู้บริหาร ปณท เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567 และสายงาน/สำนัก ได้พิจารณาให้ความ เห็นชอบรายชื่อผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent Pool) เรียบร้อยแล้ว				
4. ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลและติดตามผล	กลุ่ม Talent ที่ผ่าน การพัฒนา	1 ก.ย. 67	30 ธ.ค. 67	ทบ. ได้จัดส่งรายชื่อกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2567 เพื่อให้ ทบ. ดำเนินการในส่วนการพัฒนา ต่อไป				

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

2.1 กิจกรรม/แผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) เพื่อพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอ แนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ วางแผนและขอ อนุมัติการดำเนินงานจาก ปณท	แผนงานได้รับการอนุมัติ	3 ม.ค. 67	15 มี.ค. 67	ดำเนินการศึกษาข้อมูลวิเคราะห์วางแผน รวมถึงขออนุมัติ การดำเนินงานจาก ปณท และแผนงานได้รับการอนุมัติ เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567	300,000	25,025	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอ แนะ
2. ดำเนินการจัดการอบรมบุคลากรที่มีช่องว่าง จากการประเมินสมรรถนะ (Competency Gap) ปี 2566	บุคลากรที่มี Competency Gap ได้รับการพัฒนา	15 ก.พ. 67	24 มี.ค. 67	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำนวน 161 คน เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2567				
3. จัดทำข้อมูลสร้างแบบประเมินสมรรถนะ รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล (HRIS)	แบบประเมินสมรรถนะ	16 มี.ค. 67	31 พ.ค. 67	สร้างแบบประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรผ่าน ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว				
4. ดำเนินการประเมินสมรรถนะผ่านระบบ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ผลการประเมิน สมรรถนะ	1 มิ.ย. 67	31 ส.ค. 67	ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรระหว่างวันที่ 27 พฤษภาคม-26 กรกฎาคม 2567 และได้ขยายระยะเวลา การประเมินสมรรถนะ (Competency) ออกไปจนถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2567 ซึ่งทุกหน่วยงานได้ประเมินสมรรถนะฯ ครบ 100% เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567				
5. สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินและจัดทำ รายงานฯ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรรองรับแผนงาน ต่าง ๆ ของ ปณท	รายงานสรุปผลการ วิเคราะห์การประเมิน	1 ก.ย. 67	15 พ.ย. 67	1. ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อ พัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องตาม เกณฑ์ที่ ปณท กำหนด คิดเป็นร้อยละ 96.96 และมีช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap) คิดเป็นร้อยละ 3.04 ของ อัตรากำลังที่ได้รับการประเมินในปีนี้ (บุคลากรระดับ 1-10 ลูกจ้างประจำและลูกจ้าง)				
6. สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินและจัดทำ รายงานฯ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรรองรับแผนงาน ต่าง ๆ ของ ปณท	รายงานสรุปผลการ วิเคราะห์การประเมิน	1 ก.ย. 67	15 พ.ย. 67	2. ปณท รับทราบผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อพัฒนาบุคลากรเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567 ก่อนนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อปิด Gap ให้บุคลากรมี สมรรถนะสอดคล้องตามเกณฑ์ที่ ปณท กำหนดต่อไป				

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

2.2 กิจกรรม/แผนพัฒนาบุคลากรรองรับ Digital Transformation								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอ แนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ นโยบาย/ความรู้ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน/การสร้างการรับรู้โครงการที่มีการ พัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการดำเนินงานของ ปณท	บันทึก/สื่อนโยบายหลักสูตรด้าน ดิจิทัลและโครงการที่มีการ พัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการ ดำเนินงานของ ปณท	15 ม.ค. 67	15 พ.ย. 67	เผยแพร่คลิปวิดีโอที่เกี่ยวข้องรองรับการดำเนินงาน ของ ปณท จำนวน 28 คลิป โดยมีผู้เข้าชมแล้ว จำนวนรวม 1,625 คน	497,380	454,655	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ
2. ขออนุมัติแผนการฝึกอบรม ประจำปี 2567	หลักสูตรฝึกอบรม ประจำปี 2567 (ตามนโยบายและแผนงานของ องค์กร) ที่ได้รับอนุมัติ	1 ม.ค. 67	31 ม.ค. 67	ปณท อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 ซึ่ง ครอบคลุมแผนพัฒนาบุคลากรรองรับ DigitalTransformation (จำนวน 13 หลักสูตร 28 รุ่น)				
3. จัดทำคำสั่งฝึกอบรมตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ	คำสั่งฝึกอบรมและส่งให้ผู้เกี่ยวข้อง	1 ก.พ. 67	30 พ.ย. 67	- จัดทำคำสั่งฝึกอบรมจำนวน 13 หลักสูตร				
4. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่ได้รับ อนุมัติ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนที่กำหนด	1 ก.พ. 67 1 มี.ค. 67	30 พ.ย. 67 30 พ.ย. 67	- จัดการอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 13 หลักสูตร และเปิดหลักสูตรอบรมแบบเสรี จำนวน 26 หลักสูตร บนระบบ THP Learning				
5. วัดผล/ประเมินผล	รายงานประเมินผลการฝึกอบรม	1 มี.ค. 67	30 พ.ย. 67	- จัดทำรายงานประเมินผลจำนวน 13 หลักสูตร				
6. ตรวจสอบ สรุปผลและบันทึกข้อมูล ผู้ได้รับการพัฒนาในระบบ HRIS	บันทึกข้อมูลผู้สำเร็จ การฝึกอบรมในระบบ HRIS	1 มี.ค. 67	31 ธ.ค. 67	- บันทึกข้อมูลผู้สำเร็จการอบรมทั้งหมดลงบนระบบ HRIS				
7. ศึกษาวิเคราะห์จัดทำรายละเอียดหลักสูตร (โครงสร้างหลักสูตร) ตามนโยบายและแผนงานของ องค์กรปี 2568 และจัดส่งให้ส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อขอ อนุมัติ	รายละเอียดหลักสูตร (โครงสร้างหลักสูตร) ที่ต้อง ดำเนินงานในปี 2568	1 พ.ย. 67	31 ธ.ค. 67	- จัดทำ Course Outline และประมาณการ ค่าใช้จ่าย ประจำปี 2568 จำนวน 16 หลักสูตร และ จัดส่งให้ส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติ				

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

2.3 กิจกรรม/แผนพัฒนาการดำเนินงานและยกระดับโรงเรียนการไปรษณีย์								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. จัดทำข้อมูลโครงสร้างหลักสูตร (ตามที่ ปณท อนุมัติ) และข้อมูลสนับสนุน เช่น วัตถุประสงค์รายวิชา แผนการสอนรายวิชา โปรไฟล์อาจารย์ผู้สอน	ได้ข้อมูลโครงสร้างหลักสูตร และข้อมูลสนับสนุน	3 ม.ค. 67	29 ก.พ. 67	ปณท อนุมัติโครงสร้างหลักสูตรและแผนการดำเนินงาน หลักสูตรโรงเรียนการไปรษณีย์ ประจำปีการศึกษา 2567 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ โดยไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอ แนะ
2. ประสานงานรายละเอียดระหว่าง ปณท กับ สถาบันการศึกษาดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง (MOU) เช่น การประชุม การส่งข้อมูล รายละเอียดการเปิดรับสมัครนักศึกษา การเปิด เรียนในระดับปริญญาตรีของสถาบันฯ	ได้ข้อสรุปร่วมการในการ ดำเนินการตามบันทึก ข้อตกลง (MOU)	15 ม.ค. 67	30 พ.ค. 67	ปณท ได้ดำเนินโครงการความร่วมมือในด้านการพัฒนา บุคลากรในระดับปริญญาตรีร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				
3. ประชาสัมพันธ์หลักสูตร	หลักสูตรได้รับการ ประชาสัมพันธ์	15 ก.พ. 67	30 พ.ค. 67	ขอความร่วมมือหน่วยงานต่าง ๆ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โครงการความร่วมมือในด้านการพัฒนาบุคลากรสำหรับ พนักงานที่ประสงค์จะเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา				
4. รับสมัครผู้สนใจเข้าศึกษา	จำนวนผู้สนใจเข้าศึกษา	1 เม.ย. 67	30 พ.ค. 67	เปิดรับสมัครนักศึกษาตามโครงการที่ทำ MOU ร่วมกัน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 (เปิดรับสมัคร 2 รอบ) รวมจำนวน ผู้สมัครทั้งสิ้น 85 คน รุ่นที่ 2 (เปิดรับสมัคร 2 รอบ) มี ผู้สมัครในรอบแรกจำนวน 37 คน				
5. ติดตามความคืบหน้าของผู้เรียนร่วมกับ สถาบันการศึกษาตามบันทึกข้อตกลง (MOU)	ผลลัพธ์ความคืบหน้าของผู้เรียน	30 พ.ค. 67	31 ธ.ค. 67	ดำเนินการติดตามความคืบหน้าของผู้เรียนเป็นระยะ อย่าง ต่อเนื่อง				

2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย กิจกรรม/แผน ดังนี้

2.4 กิจกรรม/แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร								
ขั้นตอน การดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ช่วงระยะเวลา		ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		เริ่มต้น	สิ้นสุด		ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)		
1. นำเสนอแนวทางและขออนุมัติแผนการดำเนินงานต่อ ปณท	ปณท อนุมัติแผนการดำเนินงาน	1 ม.ค. 67	29 ก.พ. 67	ปณท อนุมัติแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2567	277,200	275,127	ไม่มี ปัญหา/ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567	หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการ และจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันตามแนวทางที่ ปณท อนุมัติ	1 มี.ค. 67	31. ต.ค. 67	จัดกิจกรรม THP CONNECT (สื่อใจ เชื่อมสัมพันธ์) (กจป. ธจป.) ในรูปแบบของ Live สด ผ่าน Facebook Live THP Family วันที่ 22 สิงหาคม 2567				
3. ทบทวนและกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ Google Form	ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ปณท เพื่อใช้ประกอบการทำแบบสำรวจและประเมินผลความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567	1 ก.ค. 67	31 ส.ค. 67	ดำเนินการทบทวนข้อคำถามปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว				
4. สำรวจความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 (Employee Engagement Survey)	ระดับความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567	1 ก.ย. 67	31. ต.ค. 67	ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว				
5. ศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก	ข้อมูลเพื่อการยกระดับความผูกพันของบุคลากร	1 ต.ค. 67	30 พ.ย. 67	ศึกษาดูงานธนาคาร ทิสโก้ สำนักงานใหญ่ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 เวลา 09.00- 12.00 น.				
6. สรุปและรายงานผลการสำรวจความผูกพัน และผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันต่อ ปณท	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ประจำปี 2567	1 พ.ย. 67	31 ธ.ค. 67	จัดทำรายงานผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร ปณท ประจำปี 2567 เสนอ ปณท เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2568				