

แผนปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ปฏิทินการดำเนินงานปี 2567	โครงการ	ก่อสร้าง ศป.กรุงเทพฯ แห่งใหม่
รองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	ข้อที่ 1	เพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพของกระบวนการทำงาน
หน่วยงานบริหารแผน		ฝ่ายพัฒนาระบบไปรษณีย์
หน่วยงานรับผิดชอบแผน		ฝ่ายจัดระบบศูนย์ไปรษณีย์และขนส่ง

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	- เพื่อจัดตั้งเป็นศูนย์ไปรษณีย์ที่คัดแยก/ส่งต่อสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ไปยังศูนย์ไปรษณีย์ภูมิภาค และที่ทำการไปรษณีย์ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล - เพื่อจัดตั้งศูนย์ไปรษณีย์ แบบ Full Automation ที่ใช้เครื่องจักร/อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของแผนงาน	- เพิ่มประสิทธิภาพของการคัดแยก/ส่งต่อ สิ่งของส่งทางไปรษณีย์ให้สะดวก รวดเร็ว - สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ ปณท จากการมีศูนย์ไปรษณีย์ที่มีระบบงานที่ทันสมัยเป็นระบบ Full Automation

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน	
ปี 2567	ประกาศผลการคัดเลือกและลงนามว่าจ้างที่ปรึกษา
ปี 2568	กรม. อนุมัติให้ดำเนินโครงการ
ปี 2569 - 2571	ได้เอกชนร่วมลงทุนก่อสร้างศูนย์ไปรษณีย์กรุงเทพ(แห่งใหม่)

งบประมาณที่ใช้		
งบประมาณ	ปี 2567	23.80 ล้านบาท
	ปี 2568	4.20 ล้านบาท

โครงการก่อสร้าง ศป.กรุงเทพฯ (แห่งใหม่)

ปฏิทินการดำเนินงานปี 2567																	รวม										
ขั้นตอนงาน	ผลลัพธ์ของขั้นตอนงาน	ม.ค.		ก.พ.		มี.ค.		เม.ย.		พ.ค.		มิ.ย.		ก.ค.		ส.ค.		ก.ย.		ต.ค.		พ.ย.		ธ.ค.			
1. การคัดเลือกที่ปรึกษา ครั้งที่ 1	ไม่มีบริษัท/ผู้ประกอบการที่ยื่นข้อเสนอได้ถูกต้องตามเงื่อนไขใน TOR	3.75	3.75	3.75	3.75																					15.0	
																										0.0	
2. การคัดเลือกที่ปรึกษา ครั้งที่ 2	ไม่มีบริษัท/ผู้ประกอบการที่ยื่นข้อเสนอได้ถูกต้องตามเงื่อนไขใน TOR					3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75															22.5	
																										0.0	
3. คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างพิจารณาปรับแก้ไขร่าง TOR	ร่าง TOR ที่จะใช้คัดเลือกที่ปรึกษาฯ ครั้งที่ 3											3.75	3.75	3.75	3.75											15.0	
																										0.0	
4. ปณท พิจารณาร่าง TOR	ปณท อนุมัติร่าง TOR																3.75	3.75								7.5	
																										0.0	
5. คัดเลือกที่ปรึกษาตามระเบียบจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้อง	ผลการคัดเลือกที่ปรึกษาฯ เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงการ																3.75	3.75								7.5	
																										0.0	
6. ปณท จัดทำสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษา	ที่ปรึกษาลงนามในสัญญา																		5.00	5.00						10.0	
																										0.0	
7. ที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาโครงการในระยะที่ 1 (กำหนดส่งมอบภายใน 31 ม.ค. 2568)	ที่ปรึกษาส่งมอบผลการศึกษางวดที่ 1																				3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	22.5	
																										0.0	
ร้อยละของเป้าหมายการดำเนินงาน		3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	7.50	7.50	5.00	5.00	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	100.00
ร้อยละของผลการดำเนินงาน		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : ปรับขั้นตอนใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานที่เปลี่ยนไป

แผนปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ปฏิทินการดำเนินงานปี 2567	โครงการ	ประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) เพื่อพัฒนาบุคลากร
รองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	ข้อที่ 2	ยกระดับผลิตภาพในการทำงานของบุคลากร
หน่วยงานรับผิดชอบหลัก		ฝ่ายพัฒนาบุคคล
หน่วยงานสนับสนุน		ทุกหน่วยงานภายใน ปณท ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	1. เพื่อนำผลของการประเมินสมรรถนะ (Competency) และช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรองรับแผนงานต่าง ๆ ของ ปณท 2. เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ข้อ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ หัวข้อ 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา 3. เพื่อรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ปี 2567-2571 ในแผนงานประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของแผนงาน	1. นำผลของการประเมินสมรรถนะ (Competency) และช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรองรับแผนงานต่าง ๆ ของ ปณท 2. ปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) โดยการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามเกณฑ์สมรรถนะที่ ปณท กำหนด

เป้าหมายการดำเนินงาน	
ปี 2567	ความสำเร็จในการจัดทำแผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
ปี 2568	ความสำเร็จในการจัดทำแผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
ปี 2569	ความสำเร็จในการจัดทำแผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
ปี 2570	ความสำเร็จในการจัดทำแผนประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

งบประมาณที่ใช้		
งบประมาณ	ปี 2567	ไม่มี
	ปี 2568	ไม่มี
	ปี 2569	ไม่มี
	ปี 2570	ไม่มี

โครงการประเมินผลสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) เพื่อพัฒนาบุคลากร

[illegible]

แผนปฏิบัติงานประจำปีของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ปฏิทินการดำเนินงานปี 2567	โครงการ	นำยานยนต์ไฟฟ้ามาใช้ในระบบงานนำจ่าย
รองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	ข้อที่ 5	เพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กรและสังคมไทย
หน่วยงานบริหารแผน		ฝ่ายพัฒนาระบบไปรษณีย์
หน่วยงานรับผิดชอบหลัก		ฝ่ายพัฒนาระบบไปรษณีย์ ฝ่ายจัดหาและพัสดุ คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง

วัตถุประสงค์ของแผนงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำจ่ายสิ่งของขนาดใหญ่ โดยใช้รถยนต์ไฟฟ้าให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของแผนงาน	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHGs) ได้ 1,496 tCO2e (รถยนต์ EV จำนวน 329 คัน)

เป้าหมายการดำเนินงาน		
ปี 2567		ได้รับรถยนต์ EV จำนวน 250 คันไว้ใช้งานครบถ้วน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างรถยนต์ EV จำนวน 329 คัน
ปี 2568		จัดการรถยนต์ EV จำนวน 104 คัน
ปี 2569		จัดการรถยนต์ EV จำนวน 65 คัน
ปี 2570		จัดการรถยนต์ EV จำนวน 68 คัน
ปี 2568		จัดการรถยนต์ EV จำนวน 70 คัน
งบประมาณที่ใช้		
งบประมาณ	ปี 2567	572.46 ล้านบาท
	ปี 2568	180.96 ล้านบาท
	ปี 2569	113.10 ล้านบาท
	ปี 2570	118.32 ล้านบาท

[illegible]