

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

ตามที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่ ภายใต้แนวคิด “ปตท. แข็งแรง ร่วมกับสังคมไทย และเติบโตในระดับโลกอย่างยั่งยืน” หรือ “Together For Sustainable Thailand, Sustainable World” โดยมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจหลักในกลุ่ม Hydrocarbon และ Power Business พร้อมทั้งเสริมสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจใหม่ในกลุ่ม Non-Hydrocarbon Business ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนความยั่งยืน ผ่านการบูรณาการด้านการดำเนินธุรกิจ การบริหารจัดการ Portfolio และเป้าหมาย Net Zero ของทั้งกลุ่ม ปตท. ผู้การเป็นองค์กร Net Zero Company ในอนาคต นั้น

ปตท. ได้พัฒนาและดำเนินการในส่วนของปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Enablers for Transformation) โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Operational Excellence) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ท่ามกลางบริบทของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ปตท. จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยภายใน ผ่านการเสริมสร้างความแข็งแกร่งจากภายในองค์กร การลดต้นทุน และการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operation & Efficiency) ด้วยการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) พร้อมกำหนดแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัว (Lean Organization) และการขับเคลื่อน Digital Transformation อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ปตท. ได้ดำเนินการทบทวนปัจจัยผลักดันทางธุรกิจ (Business Drivers) และสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับองค์กร (Core Capabilities) ตลอดจนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะของบุคลากรในทุกตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทบทวนค่านิยมองค์กร และปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเป็นทั้ง คนเก่ง และ คนดี ตามหลักค่านิยม SPIRIT ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

ปตท. ยังคงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในกลุ่ม ปตท. อย่างต่อเนื่อง ด้วยตระหนักว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปตท. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานทุกระดับให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมถึงส่งเสริมบทบาทของพนักงานในการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

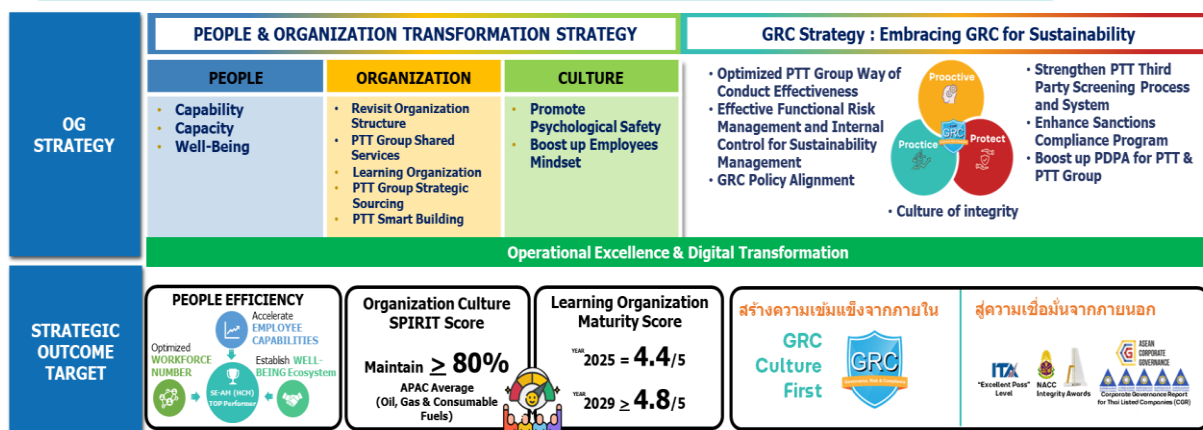
การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจองค์กร ผ่านการวางกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การออกแบบองค์กร และการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจ ที่มีความท้าทายทั้งด้านความรวดเร็ว และต้องการความยืดหยุ่นในการดำเนินงานมากขึ้น ปตท. จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการสร้าง ศักยภาพ ความสามารถของพนักงานและองค์กรให้มีความเข้มข้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งมีปัจจัยของความสำเร็จมาจากความสามารถของคนและองค์กร จึงมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

ปตท. กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม (Capacity) และเพิ่มขีดความสามารถ (Capability) ของพนักงาน โดยมุ่งเสริมสร้างความพร้อมและความแข็งแกร่งให้กับองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและรองรับการเติบโตของธุรกิจตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยเน้นการดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพ ผ่านการนำเสนอ People Value Proposition (PVP) ที่สะท้อนคุณค่าและโอกาสในการทำงานร่วมกับ ปตท. รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของพนักงานทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสมดุลในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อน ปตท. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและสามารถปรับตัวในสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

OG Strategy 2025



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

รายการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ
Optimize Workforce in Alignment with Business Direction and Strategy ปตท. ผลักดันนโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสัดส่วนกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงบริหารกรอบอัตรากำลังภาพรวมให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568
Establish Well-being Ecosystem ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินและสุขภาพของพนักงานอย่างยั่งยืน โดยสนับสนุนการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น การบริหารหนี้ การลงทุน และการออม ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
Accelerate Employees' Capabilities through Development Journey พัฒนาศักยภาพพนักงานผ่าน Development Journey ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่และทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร ด้าน Digital, Entrepreneurship, Strategic Planning และ Sustainability เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่พนักงานในการผลักดันการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต	7,000,000	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568