

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

ตามที่ ปตท. ได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เป็น Powering life with future energy and beyond โดยมุ่งสู่ธุรกิจพลังงานแห่งอนาคต และเพิ่มความหลากหลายของการดำเนินธุรกิจใหม่ที่ไม่ไกลกว่าพลังงาน และ ปตท. ได้มีการทบทวนปัจจัยผลักดันทางธุรกิจ (business drivers) และสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กรใหม่ (core capabilities) รวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของทุกตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ ให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง และคนดีผ่านค่านิยม SPIRIT สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน นั้น

ปตท. ยังคงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในกลุ่ม ปตท. ทุกคน โดยตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) มาโดยตลอด ส่งเสริมโอกาสสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดีคนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วย ปตท. ดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

จากความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ทั้งในเรื่อง capacity และ capability ของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ธุรกิจหลัก และต่อยอดธุรกิจใหม่ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินธุรกิจของ ปตท. นั้น

เพื่อให้การจัดเตรียมองค์กร และสร้างความพร้อมของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจตามวิสัยทัศน์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงวางนโยบาย การปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

เพื่อดึงดูด รักษา พัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือ และกลไกต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างความผูกพันผ่านการเชื่อมโยงมุมมองและส่งเสริมคุณค่าที่มีร่วมกันกับองค์กรและพนักงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ ปตท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

HROD Strategy 2024 : Powering People Potentials



กำหนดกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งหมายที่จะจุดพลังศักยภาพของพนักงาน เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตและสร้างการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน หรือ "Powering People Potentials" เพราะทุกคนคือพลังที่สำคัญของ ปตท.



แผนกลยุทธ์และการใช้งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
<p>PTT City game (SPIRIT)</p> <p>ปตท. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพื่อสร้างจุดสัมผัสและประสบการณ์ที่ดีในการดึงดูดบุคลากร โดยนำเสนอคุณค่าที่องค์กรสามารถส่งมอบให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเสมือนเป็นคำมั่นสัญญาที่ตอบแทนสำหรับการเลือกทำงานกับองค์กร (Employee Value Proposition : EVP) ผ่านการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่น่าจดจำ และคำนึงมององค์กร ให้ได้มาซึ่งผู้สมัครที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลสอดคล้องกับปตท. ผ่าน PTT City Game (SPIRIT)</p>	500,000	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
<p>SPARK-Manager Mentorship</p> <p>ปตท. ต่อยอดแผนงาน SPARK Manager ของปี 2566 โดยจัดทำโปรแกรม Personal SPARK Leadership Consulting ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างทักษะการเป็น Mentor ที่ดีของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็น Role model ที่ดีให้กับพนักงาน ด้วยความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาคือคนที่สามารถสร้างความผูกพันกับพนักงานได้ดีที่สุด</p>	1,500,000	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567
<p>Workforce 2nd Quartile NOW</p> <p>ปตท. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยพิจารณาปรับใช้นโยบายด้านอัตรากำลังต่าง ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ และเน้นการเพิ่ม Productivity ของหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานด้วยวิธี Out-job หรือ Outsource ทดแทนการจ้างพนักงาน รวมถึงการกำหนดสัดส่วนอัตราทดแทนพนักงานเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ ปตท. สามารถคงความได้เปรียบด้านการแข่งขันไว้ได้</p>	ไม่มีการใช้งบประมาณ	1 มกราคม – 31 ตุลาคม 2567