

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

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 ปตท. ได้มีการทบทวนปัจจัยผลักดันทางธุรกิจ (Business drivers) และสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กรใหม่ (Core capabilities) รวมถึงทักษะความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของทุกตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ ให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ผ่านค่านิยม SPIRIT สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน นั้น

ปตท. ยังคงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในกลุ่ม ปตท. อย่างต่อเนื่อง ด้วยตระหนักว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปตท. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพของพนักงานทุกระดับ ให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมถึงส่งเสริมบทบาทของพนักงานในการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

จากความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ทั้งในเรื่อง Capacity และ Capability ของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ธุรกิจหลัก และต่อยอดธุรกิจใหม่ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของ ปตท. นั้น

เพื่อให้การจัดเตรียมองค์กร และสร้างความพร้อมของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจตามวิสัยทัศน์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงวางนโยบาย การปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด รักษา พัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือ และกลไกต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างความผูกพันผ่านการเชื่อมโยงมุมมองและส่งมอบคุณค่าที่มีร่วมกันกับองค์กรและพนักงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ ปตท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยวด

OG Strategy 2024

OG STRATEGY	Powering People Potentials Strategy				Powering Business Integrity Strategy			
	recruit	retain	retrain	redesign				
STRATEGIC OUTCOME TARGET	Optimize acquisition experience with employee value proposition, to position PTT as employer of choice.	Strengthen employee engagement experience programs and organizational culture for competitive opportunities.	Drive LO to address competency gaps, learning methods to empower synergized knowledge & learning.	Reshape PTT organization culture regarding powering PTT way of work. While redesigning workforce mgt. to gain even better productivity and efficiency.				
	Target Workforce Ratio (Business Enabler)	2022 3 rd Quartile (2.36)	2023E 3 rd Quartile (2.34)	2024-2030 2 nd Quartile (2.70)	Target Workforce Productivity (EBITDA(MB)/Employee)	2022 3 rd Quartile (12.27)	2023E 3 rd Quartile (14.27)	2024-2030 2 nd Quartile (20.48)
	Target ITA Level Non-compliance	2024-2030 ถึงศูนย์ Zero non-compliance						

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2567	ระยะเวลาการดำเนินการ
PTT City game (SPIRIT) ปตท. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพื่อสร้างจุดสัมผัสและประสบการณ์ที่ดีในการดึงดูดบุคลากร โดยนำเสนอคุณค่าที่องค์กรสามารถส่งมอบให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เสมือนเป็นคำมั่นสัญญาที่ตอบแทนสำหรับการเลือกทำงานกับองค์กร (People Value Proposition : PVP) ผ่านการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่น่าจดจำ และคำนึงองค์กร ให้ได้มาซึ่งผู้สมัคร	ปรับปรุงกระบวนการสรรหา พัฒนาเว็บไซต์รับสมัครงาน และกลยุทธ์การสื่อสารผ่าน Social Media ให้มีความน่าสนใจและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการนำเสนอคุณค่าและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรพร้อมมอบให้ เพื่อสะท้อน People Value Proposition (PVP) และดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ โดยในปี 2567 สามารถเพิ่มจำนวนผู้สมัครได้มากกว่าเป้าหมายเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567

รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2567	ระยะเวลาการดำเนินการ
ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลสอดคล้องกับ ปตท. ผ่าน PTT City Game (SPIRIT)		
Workforce 2nd Quartile NOW ปตท. กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสม โดยพิจารณาปรับใช้นโยบาย ด้านอัตรากำลังต่าง ๆ เช่น การปรับเปลี่ยน วิธีการหรือกระบวนการทำงาน การนำ เทคโนโลยีมาใช้ การปรับเปลี่ยนลักษณะ การทำงานด้วยวิธี Out-job หรือ Outsource ทดแทนการจ้างพนักงาน รวมถึงการกำหนด สัดส่วนอัตราทดแทนพนักงานเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ ปตท. สามารถคงความ ได้เปรียบด้านการแข่งขันไว้ได้	จัดทำแนวทางการทบทวนอัตรากำลัง ประจำปี โดย คำนึงถึงทิศทางกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ และผล ประกอบการขององค์กรที่สามารถแข่งขันได้ทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว มีการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับ โครงสร้าง หรือการปรับขอบเขตงานของธุรกิจ และ ติดตาม Workforce Ratio (Business : Enabler) อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อกำหนดมาตรการ และแนวทางการ บริหารกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา เพื่อวางแผนจัดสรรกรอบอัตรากำลัง และบริหาร ค่าใช้จ่ายขององค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเทียบกับ กลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน	1 มกราคม – 31 ตุลาคม 2567

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2567	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการ
SPARK-Manager Mentorship ปตท. ต่อยอดแผนงาน SPARK Manager โดยจัดทำโปรแกรมใหม่ Personal SPARK Leadership Consulting ซึ่งเป็นการอบรมแบบ เข้มข้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ทั้ง แบบกลุ่มและตัวต่อตัวเพื่อ มุ่งเน้น พัฒนาและสร้างทักษะการเป็น Mentor ที่ดีของผู้บังคับบัญชาใน การเป็น Role model ที่ดีให้กับ พนักงาน เพราะผู้บังคับบัญชาคือ คนที่ใกล้ชิดและสามารถสร้าง ความผูกพันกับพนักงานได้ดีที่สุด	จัด Onboarding Session เพื่อชี้แจง รายละเอียด Program Orientation จัด One-on-One Online Mentoring Session เพื่อให้ Feedback กลุ่มผู้เข้า อบรมถึงคุณค่าและการเป็นผู้นำที่ดี และจัด Group Sharing Session เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน กิจกรรมดังกล่าวช่วยกระตุ้นการ เรียนรู้และส่งเสริมพฤติกรรม SPARK ในกลุ่มผู้เข้าอบรมเพื่อเป็น Role model ที่ดีในการนำไปพัฒนา และบริหารทีมงานต่อไป	Plan: 1,500,000 บาท Actual: 1,500,000 บาท	1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567