

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาพนักงาน

ปตท. พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิใช่พนักงานที่พร้อมรับความท้าทายมาร่วมเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน โดยเล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพ มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการผลิตนวัตกรรมรวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ให้พร้อมรับกับวิสัยทัศน์ Powering Life with Future Energy and Beyond ของ ปตท. โดยมีการบริหารจัดการเพื่อมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เติบโตเคียงคู่องค์กรอย่างยั่งยืน ให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งคำนึงถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน

ปตท. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ตอบโจทย์ผู้สมัครรุ่นใหม่และตรงตามวิสัยทัศน์ของ ปตท. เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายและมีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ อาทิเช่น เว็บไซต์สมัครงานของ ปตท. เว็บไซต์สมัครงานออนไลน์และ Line Official Account @PTT Career รวมถึง การสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ พร้อมทั้งคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ ที่ ปตท. จัดขึ้นแต่ละปี โดยมีการจัดบรรยาย แลกเปลี่ยนมุมมองและแบ่งปันประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ปตท. เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

ในการดำเนินงานของ ปตท. และสิ่งที่จะต้องเตรียมตัวก่อนเข้าสู่กระบวนการสมัครงาน ทั้งนี้มีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลระดับธุรกิจ ร่วมกับหน่วยธุรกิจ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลัง กำหนดขีดความสามารถที่ต้องการ และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากร เพื่อสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครที่มีศักยภาพให้ทันต่อความต้องการของธุรกิจ

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

ปตท. มุ่งพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามทิศทางของธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการบริหารสายอาชีพและส่งเสริมความรู้ควบคู่กัน โดยการบริหารสายอาชีพนับเป็นกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ได้แก่ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล โดยมีแนวทางการพัฒนาบนหลักการ 10/20/70 คือ ได้รับความรู้และทักษะจากการอบรมร้อยละ 10 จากนั้นผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำและสอนงานอีกร้อยละ 20 และสุดท้ายร้อยละ 70 ต้องนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง หรือแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับผู้อื่น

ระบบการบริหารสายอาชีพ (career management) เป็นระบบที่วางแผนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยระดับพนักงานจะได้รับการดูแล โดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ และคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ระดับผู้บริหารจะได้รับการดูแล โดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. โดยผู้บังคับบัญชาและพนักงานร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงานให้ก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

ปตท. มีกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารและผู้นำ โดยจัดเตรียมผู้บริหารกลุ่มศักยภาพ (SEVP Pool, EVP Pool และ VP pool) และพนักงานกลุ่มศักยภาพ (DM pool) โดยมีคณะกรรมการดูแลดังนี้

- กลุ่มเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ (SEVP pool) โดยคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- กลุ่มเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ (EVP pool) โดยคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- กลุ่มเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย (VP pool) โดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ
- กลุ่มเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้จัดการส่วน (DM pool) โดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ

ปตท. ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในกรอบระยะเวลา 3 ปี และคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อสร้างความพร้อมก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้มอบทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงตามทิศทางขององค์กร

ปตท. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกระดับโดยสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. (PTT Leadership and Learning Institute: PLLI) ได้ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านหลักสูตรหลัก ประกอบด้วย leadership development program และ core program รวมทั้งอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในสายอาชีพ ผ่าน functional program เพื่อรองรับธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เหมาะกับผู้เรียนตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning) เพื่อให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (learning and sharing experience) อาทิ การเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่น การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา นอกจากนี้แล้ว PLLI ยังได้ใช้เครื่องมือทางดิจิทัลเข้ามาช่วย เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้นอกห้องเรียนได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับปี 2565 มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง PLLI ยังคงมีการพัฒนารูปแบบและยกระดับโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือการเรียนรู้ในรูปแบบ hybrid learning เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานที่หลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนการสอนรูปแบบ classroom มาเป็นรูปแบบที่มีการผสมผสาน ทั้งการจัดการอบรมแบบ classroom, virtual classroom เพื่อให้พนักงานยังคงมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบ real-time มีโอกาสแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวความคิด และ

ประสบการณ์กับผู้เข้าอบรมและวิทยากร ผ่านการใช้ VDO conference ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Microsoft Teams, Webex, Zoom, โดยบริหารจัดการอบรมผ่านระบบ PTT Learning Management System (LMS) ที่ในปีระบบ LMS ได้มีการพัฒนา feature playlist ที่มีการจัดกลุ่มหลักสูตรให้แบ่งหมวดหมู่ ค้นหาได้ง่ายขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานสามารถเลือกกลุ่มหลักสูตรที่สนใจตาม new core competencies เพื่อช่วยส่งเสริมการทำ IDP ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาการใช้ experiential learning ให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม role play แบบออนไลน์ และมีการพัฒนา board game เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน น่าสนใจ และมีโอกาสได้ทดลองฝึกปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น อีกทั้งยังพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และความต้องการของพนักงานในกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลาย ตอบสนองการเรียนรู้แบบ anywhere anytime และ life-long learning อาทิ E-learning เกี่ยวกับความรู้องค์กร (organizational knowledge) กฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร, online learning แหล่งการเรียนรู้ที่ ปตท. คัดสรรจากภายนอก ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน business, technology, soft skill, life style และอื่น ๆ มากกว่า 300 หลักสูตร, PTT E-library (E-book, e-magazine, magazine, book) เพื่อให้พนักงานสามารถค้นหา จอง ยืม คืนหนังสือ เล่ม นิยายสารเล่ม รวมทั้งอ่านหนังสือออนไลน์ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และยังมี podcast รายการเสียงออนไลน์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการพัฒนาตนเองให้แก่พนักงานที่มีเนื้อหาหลากหลายทั้งจากในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงเกิดประโยชน์สูงสุดในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยในปี 2565 มีผู้เข้าใช้ระบบการเรียนรู้นอกห้องเรียนถึง 3,401 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

โครงสร้างหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท.



การจัดการความรู้



การจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย และการจัดการความรู้ในรูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร และสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือด้านค่านิยม และจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. ทำหน้าที่ผลักดันการจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการ และเทคโนโลยี (People, Process, Technology) ยกระดับและแบ่งปันวิปฏิบัติสู่วิปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างพลังร่วมและความเป็นเลิศในการแข่งขันของ กลุ่ม ปตท. คณะกรรมการบริหารความร่วมมือด้านค่านิยม และจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. จะรายงานความคืบหน้าในการจัดการองค์ความรู้ให้แก่คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. ตามเห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการจัดการแสดงข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินงาน สนับสนุนให้บุคลากร ปตท. สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้งานและต่อยอดได้

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ปตท. ได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความร่วมมือด้านค่านิยม และจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. กำหนดทิศทางและนโยบาย ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานกลุ่ม ปตท. และช่วยพนักงานต่อยอดความรู้ ไปเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทุก ๆ หน่วยงาน และมุ่งสู่ผลงานนวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่า และ/หรือคุณค่าเพิ่มให้กลุ่ม ปตท. โดยดำเนินการจัดการความรู้ผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้

- People: การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- Process: การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยน จัดเก็บ ประยุกต์ใช้และต่อยอดความรู้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคต และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

- Technology: สนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการ โดยปรับปรุงระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ของกลุ่ม ปตท. หรือ KM SPACE ให้ทันสมัย ตอบสนองผู้ใช้งานได้ดีขึ้น

ทั้งนี้ ปตท. ได้ดำเนินการผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้

People	Process	Technology
<ul style="list-style-type: none"> ● SPIRIT-KM Agent Discovery Day ● SPIRIT-KM Sharing ● KM Refreshment ● SPIRIT-KM Agent Networking & Retrospect ● PTT Group KM Handbook ● PTT Learning Organization Guidelines ● Capability Build Up Program 	<ul style="list-style-type: none"> ● KM Way of Conduct ● Knowledge Topic Revisit ● PTT LO Maturity Assessment ● Committee meeting & progress report ● Integrated KM into Innovation Process ● PTT Group KM Award 	<ul style="list-style-type: none"> ● KM SPACE ● Knowledge Management Application (KMA)

โครงสร้างและระบบบริหาร

โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ประกอบด้วยคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รายชื่อคณะกรรมการ	บทบาทในการบริหารงานบุคคล	ความถี่ในการจัดประชุม
กลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ (CCT)	วางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานในสายอาชีพ	ตามความจำเป็น
คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลหน่วยธุรกิจ (HRBG)	พิจารณาก่อนกรอง เสนอความเห็น อนุมัติ/เห็นชอบ ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตามความจำเป็น
คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRC)	พิจารณาเสนอแนะนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อนุมัติ	อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

รายชื่อคณะกรรมการ	บทบาทในการบริหารงานบุคคล	ความถี่ในการจัดประชุม
	กลั่นกรองและให้คำปรึกษาในการจัดการทรัพยากรบุคคลของ ปตท.	
คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (HRMC)	พิจารณาเสนอแนะนโยบาย และตัดสินใจการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงอนุมัติ กลั่นกรองพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องและสนับสนุนทิศทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม ปตท.	อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
คณะกรรมการจัดการของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (PTTMC)	พิจารณาอนุมัติหลักการ กำหนดนโยบาย การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้บริหารของกลุ่ม ปตท. และอนุมัติหลักการ แนวทางการบริหารจัดการการดำเนินงานของ ปตท.	อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง หรือตามความจำเป็น
คณะกรรมการโครงสร้าง ค่าจ้าง และอัตราค่าจ้าง (SJMC)	อนุมัติและกลั่นกรอง โครงสร้างตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และกรอบอัตราค่าจ้าง	เดือนละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็น
คณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล (HRAC)	บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของกลุ่ม ปตท. เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้งหรือตามความจำเป็น
คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. (PTTGMC)	กำหนดนโยบาย การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้บริหารของกลุ่ม ปตท.	อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็น

รายชื่อคณะกรรมการ	บทบาทในการบริหารงานบุคคล	ความถี่ในการจัดประชุม
คณะกรรมการจัดการพนักงาน กลุ่มศักยภาพและทุนการศึกษา	ดูแลการให้ทุนการศึกษาและการ อบรมต่างประเทศของพนักงาน พัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น ผู้บริหารในอนาคต	ตามความจำเป็น
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	พิจารณาให้ความเห็น ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ หาทางระงับข้อขัดแย้งภายใน ปตท. ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำ ร้องทุกข์ และเพื่อปรับปรุงสภาพ การจ้าง	อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
คณะกรรมการบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (Board)	พิจารณาการบริหารงานบุคคล ต่างๆ ตามอำนาจอนุมัติ	ตามความจำเป็น

ปตท. ผสมผสานแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน เช่น ระบบ SAP (Systems Applications and Products) ที่ใช้เก็บฐานข้อมูลพนักงาน ระบบ COACH ที่ใช้เก็บฐานข้อมูลการทำงานของพนักงานและรายละเอียดสมรรถนะที่ได้มาจากการวิเคราะห์งานและแผนความคาดหวังของตำแหน่งงาน (Success Profile) รวมทั้งเก็บข้อมูล KPI สำหรับประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานทั่วทั้งองค์กร เป็นต้น

ความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และการใช้งบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์

แผนงาน	ความก้าวหน้าในการดำเนินการไตรมาส 1	รายงานการใช้งบประมาณ
Recruit international workforce	ดำเนินการศึกษา ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรจาก บริษัทในกลุ่ม ปตท. ที่ดำเนินธุรกิจอยู่ใน ต่างประเทศ ที่เป็นประเทศเป้าหมายของทิศทาง ธุรกิจของ ปตท. ได้แก่ จีน, อังกฤษ, สหรัฐอเมริกา, สิงคโปร์ และอินเดีย รวมถึง ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ (International University Networking) กับสมาคมนักเรียน ไทยและองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องในประเทศ ต่าง ๆ	งบประมาณ 1 ล้านบาท ใช้ไป 6 แสนบาท
Talent attraction & retention	ดำเนินการออกแบบกลไกการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบพิเศษ เพื่อ ประยุกต์ใช้กับลักษณะของธุรกิจใหม่ตาม ทิศทางธุรกิจของ ปตท.	แผนงานนี้ไม่มีการใช้ งบประมาณ
Employee value proposition	ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการ EVP แล้วเสร็จ และเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นข้อมูลตั้งต้นในการ วิเคราะห์หา EVP ต่อไป	งบประมาณ 4 ล้านบาท ใช้ไป 4 ล้านบาท
Intense IDP	เพื่อให้ตอบ โจทย์ new business driver ใหม่ของ ปตท. และ innovation management เพื่อให้ ปตท. ได้มีการปรับตัวเพื่อความยั่งยืนขององค์กร ทางด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จึงได้ ดำเนินการเสนอแนวทางการพัฒนาพนักงาน รายบุคคลต่อที่ประชุมกลุ่มที่ปรึกษาประจำสาย อาชีพ (Career Counseling Team : CCT) ในทุก สายอาชีพ รวมถึงสรุปผลการประเมิน success profile ของพนักงานในแต่ละสายอาชีพ เพื่อ พิจารณาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	แผนงานนี้ไม่มีการใช้ งบประมาณ

แผนงาน	ความก้าวหน้าในการดำเนินการไตรมาส 1	รายงานการใช้งบประมาณ
SPARK manager	ดำเนินการจัดทำแผนงาน ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร และแนวทางการวัดผล การจัดอบรมหลักสูตร PTT SPARK Leader Series และเริ่มดำเนินการจัดอบรมให้กับพนักงานตามแผนงานดังกล่าว	งบประมาณ 1.5 ล้านบาท ใช้ไป 1 ล้านบาท
Digital transformation	ดำเนินการออกแบบกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่โดยใช้ Technology เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ	แผนงานนี้ไม่มีการใช้งบประมาณ