

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

“คู่คิดเชิงกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความคล่องตัวในการต่อยอดธุรกิจ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ ปณท อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกผ่านการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ ปณท
2. บริหารอัตรากำลังและบริหารผู้มีสมรรถนะสูงที่มีศักยภาพโดดเด่น รวมถึงพัฒนาเครื่องมือการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใหม่ๆ ด้วยการจัดการความรู้ด้วยช่องทางที่หลากหลายเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของ ปณท
3. กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในการสะท้อนภาพลักษณ์องค์กร รวมถึง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและผูกพันต่อ ปณท
4. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำไป ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม จูงใจ และเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

แบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ย่อย เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานในปี 2565 - 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร (Competencies)

- 1.1 การพัฒนาการประเมินเพื่อคัดเลือกและวางแผนพัฒนาบุคลากร (Assessment for Selection And Development)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความสามารถและเส้นทางอาชีพบุคลากร (Learning and Career Development)

- 2.1 การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (Learning and Development)
- 2.2 การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างและพัฒนาผู้นำและผู้บริหาร (Leadership Development)

- 3.1 การสร้างและพัฒนาผู้นำ (Leadership Development)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการและพัฒนาผู้มีความสามารถ (Talent Management)

- 4.1 การบริหารจัดการและพัฒนาผู้มีความสามารถขององค์กร (Talent Strategy & High-Potential Development)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (HR Infrastructure Foundation)

- 5.1 การพัฒนาประสิทธิภาพของงานทรัพยากรบุคคล (HR Effectiveness)
- 5.2 การบริหารอัตรากำลัง (Workforce Management)
- 5.3 การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน (Health and Wellbeing)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน (THP Culture and Employee Engagement)

- 6.1 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)
- 6.2 การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)