

# บันได 4 ชั้น สร้างศักยภาพคนไทยออยล์

บันได 4 ชั้น สร้างศักยภาพคนไทยออยล์

**บันไดก้าวแรก** “การวางแผนและพัฒนา ศักยภาพตามสายอาชีพของบุคลากร” เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสัมภาษณ์ พิจารณาศักยภาพของผู้สนใจเข้าทำงาน ทั้งในด้านความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ด้านการบริหารงานและทัศนคติ เพื่อประเมินศักยภาพที่สังเกตเห็นได้ในปัจจุบัน (Currently Estimated Potential: CEP) และคาดการณ์ตำแหน่งสุดท้ายของบุคลากรนั้นหากเข้ามาทำงานกับกลุ่มไทยออยล์เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาตามสายอาชีพและเติบโตต่อไปได้

กลุ่มไทยออยล์จึงมีการจัดทำแผนการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่ชัดเจน มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพ ทำให้บุคลากรรับรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองตามความเหมาะสม (Individual Career Plan) ตลอดจนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) มีการหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่ต้องพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันหรือตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน โดยนำมาเทียบกับ Career Model ในแต่ละสายงาน

ทั้งนี้ แผนการพัฒนาสายอาชีพจะมีการทบทวนร่วมกับบุคลากรทุกคน ทุกปีและจะต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลของสายงาน ซึ่งมีรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ของแต่ละสายงานเป็นประธาน และจากคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ซึ่งมีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และมีรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ของแต่ละสายงาน เป็นสมาชิก

อ่านต่อหน้า 2

**บันไดก้าวที่สอง** “การฝึกอบรม” เราใช้การจัดหลักสูตร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกคนในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับจัดการ เพื่อให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองและเตรียมพร้อมต่อการเติบโตในสายงานตามทุกระดับในแบบแผนการพัฒนาพนักงานกลุ่มไทยออยล์ (Development Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรตาม Core Program ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานตามระดับพนักงาน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับพนักงานทั่วไป ระดับพนักงานที่กำลังจะพัฒนาขึ้นเป็นผู้บริหาร และระดับพนักงานที่จะพัฒนาขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง พร้อมกับลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาพนักงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถนำทักษะ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง (Work based learning) อีกทั้งได้มอบทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ตลอดจนมอบทุนการศึกษาแก่บุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนการศึกษาในสังคม

**บันไดก้าวที่สาม** “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ได้กำหนดให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) เพื่อวัดและประเมินความรู้ความสามารถและพัฒนาการของบุคลากรตลอดจนการวัดประสิทธิผลของการดำเนินการตาม Work Target ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงานและองค์กร (Corporate KPI) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานนี้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบัน และประเมินความพร้อมของบุคลากรในด้านของความรู้ความสามารถที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะสามารถระบุระดับของความรู้ความสามารถและทักษะที่ยังขาดของระดับงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยผลการประเมินจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ทั้งนี้ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงาน 2 ครั้งในช่วงกลางปี (เดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม) และปลายปี (เดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคม) ผู้บังคับบัญชาจะทบทวนผลการปฏิบัติงาน วางแผนความก้าวหน้าในสาย



อาชีพรายบุคคล (Individual Career Plan) และวางแผน การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ประจำปีในระบบ i-Link (Career Development Plan) ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงสายอาชีพของพนักงานใน อนาคต และระบุวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึก อบรม การสอนแนะนำงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และการเยี่ยมชมสถานที่ เป็นต้น

**บันไดก้าวที่สี่** “การเตรียมพร้อมสำหรับเกษียณอายุ” ด้วยการจัดหลักสูตรเพื่อช่วยให้พนักงานเตรียมความพร้อม กับการเกษียณอายุ

**1. Work-life balance for staff** สำหรับพนักงาน ที่มีช่วงอายุ 31-39 ปี และ 41-49 ปี โดยจะมีการตรวจวัด สมรรถนะของร่างกาย การให้ความรู้ในการสร้างสมดุลของ ชีวิตและการวางแผนทางการเงิน

**2. How to lead a healthy life above 50** สำหรับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยจะมีการตรวจวัด สมรรถนะของร่างกาย การวางแผนด้านการเงินก่อนเกษียณ อายุ และการปรับทัศนคติให้พนักงานมองถึงการใช้ชีวิตให้ มีความสุขและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า

**3. โครงการสุขภาพ สุขใจ วัยเกษียณ** สำหรับพนักงาน ที่เตรียมตัวจะเกษียณอายุก่อน 1-3 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนา และเตรียมตัวทั้งด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ตลอดจน บริหารจัดการการเงินช่วงก่อนเกษียณ และหลังเกษียณ โดยที่มหาวิทยาลัยและแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงพยาบาล ชี้แนะ

