

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

บุคลากรของ ปตท. ทุกคน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ โดย ปตท. มีความเชื่อมั่นว่าการเจริญเติบโตขององค์กรขึ้นอยู่กับพนักงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ปตท. จึงมีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความทันสมัย เทียบได้ในระดับสากลและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานเป็นทั้งคนดี และคนเก่ง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือสังคมโดยรวม และมุ่งเน้นให้พนักงานเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ปตท. ให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความความยั่งยืน (Sustainability Organization) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ที่มุ่งสู่การเป็นบริษัทที่สร้างความมั่นคงทางพลังงานให้แก่ประเทศชาติ

จำนวนบุคลากรและค่าตอบแทนบุคลากร

จำนวนพนักงาน ปตท. (รวมพนักงานที่ไปปฏิบัติงาน Secondment ในบริษัทในกลุ่ม ปตท.) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561 เท่ากับ 3,715 คน และ ทั้งนี้ ปตท. ยังคงดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างคนให้สอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ ภายใต้ความผันผวนของสถานะเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรในจุดที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม หรือมีความจำเป็นต่อเนื่องจากการลงทุน

จำนวนบุคลากรแบ่งตามกลุ่มธุรกิจ ปี 2558 – 2561 มีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มธุรกิจ (หน่วย : คน)	ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561	
	ปตท.	กลุ่ม ปตท.	ปตท.	กลุ่ม ปตท.	ปตท.	กลุ่ม ปตท.	ปตท.	กลุ่ม ปตท.
1. ก๊าซธรรมชาติ	1,289	-	1,283	-	1,281	-	1,393	-
2. น้ำมัน	1,465	-	1,440	-	1,486	-	- ^{3/}	-
3. ปิโตรเคมีและการกลั่น	83	-	105	-	100	-	144	-
4. กลุ่มเทคโนโลยีและวิศวกรรม	342	-	492	-	507	-	380	-
5. สนับสนุน และปฏิบัติงานในบริษัทที่ ปตท. ถือหุ้น	1,203 ^{1/}	278 ^{2/}	1,042 ^{1/}	254 ^{2/}	1,084 ^{1/}	239 ^{2/}	1,144	654 ^{2/}
6. บริษัทย่อยและกิจการ ร่วมค้า	-	24,512	-	24,680	-	25,036	-	25,959
รวม	4,382	24,790	4,362	24,934	4,458	25,275	3,061	26,613

หมายเหตุ : 1/ ไม่รวมพนักงาน ปตท. ที่ไปปฏิบัติงานในบริษัทในเครือ

2/ พนักงาน ปตท. ที่ไปปฏิบัติงานในบริษัทในเครือ

3/ วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 หน่วยธุรกิจน้ำมัน (ชกน.) แยกออกไปเป็นบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) พนักงานจำนวน 1,046 คน โอนย้ายไปเป็นพนักงานของบริษัทฯ และพนักงานจำนวน 492 คนไปปฏิบัติงาน Secondment ที่บริษัทฯ

คำตอบแทนแก่บุคลากร (ไม่รวม กรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง) ปี 2558- 2561 มีรายละเอียดดังนี้

หน่วย : บาท

คำตอบแทน	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561 ^{1/}
เงินเดือนรวม	4,000,980,185.00	4,080,267,146.00	4,282,921,717.48	4,104,427,784.01
โบนัสรวม	1,647,437,327.00	2,136,905,643.00	2,115,503,048.90	1,980,862,083.68
เงินสมทบกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	468,316,181.00	481,014,787.00	506,518,662.19	489,326,712.01
อื่นๆ (ถ้ามี)	2,676,017,663.00	2,953,091,552.00	3,778,463,866.70	3,286,987,468.56
รวม	8,792,751,356.00	9,651,279,128.00	10,683,407,295.27	9,861,604,048.26

หมายเหตุ : 1/ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 หน่วยธุรกิจน้ำมัน (ชกน.) แยกออกไปเป็นบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) ดังนั้น คำตอบแทนบุคลากรธุรกิจน้ำมัน (ชกน.) สำหรับปี 2561 จะมีช่วงเดือนมกราคม – มิถุนายน เท่านั้น

คำตอบแทนอื่นๆ

ปตท. ได้จัดสวัสดิการและคำตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน โบนัส และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การดำรงชีพ สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานในกลุ่มบริษัทชั้นนำที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของ ปตท. ที่เกิดขึ้นและตามการคาดการณ์ในอนาคต โดยได้มีการปรับปรุงและทบทวนสวัสดิการและคำตอบแทนภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มอัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงเพิ่มทางเลือกในการสะสมเงินเข้ากองทุนฯ ของพนักงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานวางแผนทางการเงิน เพื่อให้มีเงินออมที่เพียงพอหลังจากเกษียณอายุ

ผลการดำเนินงานการสรรหา

ในปี 2561 ปตท. ได้พัฒนาและปรับปรุงระบบ E-recruit ซึ่งเป็นระบบการสรรหา on-line ส่งผลให้ลดเวลาการสรรหาและได้รับข้อมูลที่เที่ยงตรง อีกทั้งยังได้พัฒนาแบบประเมิน PTT City Game เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครเป็นคนดีคนเก่งมี Core Value สอดคล้องกับที่ปตท. กำหนด ซึ่งการทดสอบดังกล่าว อำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครโดยสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งทำให้ปตท. สามารถคัดเลือกคนดีคนเก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแผนงานการสรรหาบุคลากรในปี 2562 ปตท. จะพัฒนากระบวนการทดสอบ Cognitive Aptitude Test เป็นในรูปแบบ Game-based Aptitude Test เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในด้าน Digitalization และผู้ทดสอบจะได้รับประสบการณ์การทดสอบที่แตกต่าง (Perceived Fun and Good Candidate Experience) ขณะเดียวกันเครื่องมือดังกล่าวยังสามารถช่วยปตท. ในการคัดกรองผู้สมัครที่มี Competencies ตรงกับที่องค์กรมองหาอีกด้วย

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาพนักงาน

กลุ่ม ปตท. ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน โดยในปี 2561 มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

ชั่วโมงต่อคนต่อปี

จำนวนชั่วโมงอบรมต่อคนต่อปี	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
พนักงาน	35.24	55.11	68.40	40.62	73.67
ผู้บริหาร	22.61	30.02	20.91	25.12	73.91

บาทต่อคนต่อปี

ค่าใช้จ่ายอบรมต่อคนต่อปี	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
พนักงานและผู้บริหาร	55,435.37	34,476.36	35,168.35	37,837.83	55,274.35

นอกจากการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรตามแนวทางข้างต้นแล้ว ปตท. ยังใส่ใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อม โดยได้จัดการอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้อง และผู้สนใจ เพื่อปลูกฝังให้พนักงานมีความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยในปี 2561 ได้มีการจัดหลักสูตรอบรมฯ รายละเอียดดังตาราง

No.	Name of the business event	Start date	End date	Location	Attendees
1	SSHE Training 1	2/2/2018	12/3/2018	ปตท.สนง.	222
2	Basic Safety, Occupational Health and Environment	27/8/2018	23/11/2018	ปตท.สนง.	41
3	การจัดเก็บและรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานสิ่งแวดล้อม สำหรับผู้จัดเก็บและรายงาน (กทม.)	25/4/2018	26/4/2018	ปตท.สนง.	3
4	การพิจารณาและอนุมัติข้อมูลผลการดำเนินงานสิ่งแวดล้อม สำหรับพนักงาน	25/4/2018	26/4/2018	ปตท.สนง.	12
5	การพิจารณาและอนุมัติข้อมูลผลการดำเนินงานสิ่งแวดล้อม สำหรับผู้บริหาร (กทม.)	27/4/2018	27/4/2018	ปตท.สนง.	4
6	Introduction & Internal auditor ISO14001:2015	12/3/2018	21/9/2018	ปตท.สนง.	88
7	การจัดเก็บ และรายงานข้อมูลค่าใช้จ่าย รายได้ และการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม (EMA กทม.)	29/1/2018	18/6/2018	ปตท.สนง.	78
8	การจัดเก็บ และรายงานข้อมูลค่าใช้จ่าย รายได้ และการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม (EMA ชลบุรี)	22/1/2018	25/6/2018	ศูนย์ปฏิบัติการระบบท่อก๊าซชลบุรี	16
					464

ในปี 2561 ปตท. ยังคงจัดให้มีโครงการ Young People to Globalize หรือ YP2G ซึ่งล่าสุดเป็นรุ่นที่ 5 (Batch 5) เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมในการไปปฏิบัติงานยังต่างประเทศ รวมทั้งโครงการใหม่ๆ ที่มีความสำคัญตามกลยุทธ์ของ ปตท. โดยพนักงาน YP2G จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายผ่าน 4 functions หลัก คือ Strategy & Planning, Business Development, Commercial & Marketing และ Engineering & Operation ซึ่งจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์จากการได้ไปปฏิบัติงานจริงในรูปแบบ On the Job Training –OJT

ปตท. ได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรเป็นหนึ่งในผู้มีความสมบัติที่พร้อม สมัครเข้าคัดเลือกในการสรรหากรรมการผู้จัดการใหญ่ครั้งต่อไป โดยมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อทดแทนผู้บริหารระดับสูงที่จะเกษียณอายุ ในระหว่างปี 2561-2565 และกำหนดนโยบาย/แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของกลุ่ม ปตท. รวมทั้งการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล คือ Management Pool ประกอบด้วยผู้บริหาร 268 คน และ Potential Pool ของตำแหน่ง Key Area ไว้เรียบร้อยแล้ว

การบริหารดังกล่าว ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2550 โดย ปตท. มีระบบ “การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Group Leadership Development Program : GLDP)” เพื่อเป็นการวาง Succession Plan สำหรับเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีตำแหน่งว่างของกลุ่ม ปตท. ได้แก่ ตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

- กรรมการผู้จัดการใหญ่ (President)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือเทียบเท่า (Senior Executive Vice President : SEVP)
- ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือเทียบเท่า (Executive Vice President : EVP)
- ผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า (Vice President : VP)

โดยมีกลไกการบริหาร ดังนี้

- คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. (PTT Group Management Committee : PTTGMC)
- คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. - Minor (PTT Group Management Committee-Minor : PTTGMC-Minor)
- คณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล (Human Resources Group Alignment & Coordination Management Committee : HRAC)
- คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (Human Resources Management Committee: HRMC)
- คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (Corporate Human Resources Committee : HRC)

ผลการดำเนินการ (ณ 31 มีนาคม 2562)

- การเตรียม SEVP Pool Member คือ กลุ่มผู้บริหารระดับ EVP ที่มีความพร้อมและศักยภาพ (กลุ่ม ปตท.)
 - จำนวน Pool Member 33 ราย (ณ 31 มีนาคม 2562)
 - Pool Member ได้รับการแต่งตั้งให้ขึ้นดำรงตำแหน่ง รวม 37 ราย (ปี 2551 – วันที่ 31 มีนาคม 2562)
- การเตรียม EVP Pool Member คือ กลุ่มผู้บริหารระดับ VP ที่มีความพร้อมและศักยภาพ (กลุ่ม ปตท.)
 - จำนวน Pool Member 107 ราย (ณ 31 มีนาคม 2562)
 - Pool Member ได้รับการแต่งตั้งให้ขึ้นดำรงตำแหน่ง รวม 67 ราย (ปี 2551 – วันที่ 31 มีนาคม 2562)
- การเตรียม VP Pool Member คือ กลุ่มผู้บริหารระดับ ผจ.ส่วน ที่มีความพร้อมและศักยภาพ (ปตท.)
 - จำนวน Pool Member 147 ราย (ณ 31 มีนาคม 2562)
 - Pool Member ได้รับการแต่งตั้งให้ขึ้นดำรงตำแหน่ง รวม 198 ราย (ปี 2551 – วันที่ 31 มีนาคม 2562)

ข้อพิพาทด้านแรงงาน

ปตท. ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา