

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปตท.

ปตท. ให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในกลุ่ม ปตท. ทุกคน โดยตระหนักดีว่าพนักงานที่มีศักยภาพ ความตั้งใจ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) มาโดยตลอด ส่งเสริมโอกาสสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดีคนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ปตท. และส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วย ปตท. ดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน



การบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ ปตท. ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีการกำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

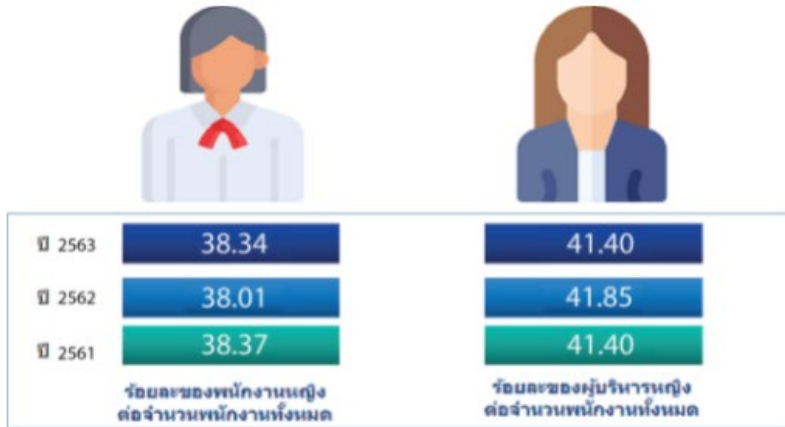
| เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ | แนวทางการดำเนินงาน |
|---|--|
| จำนวนผู้บริหารกลุ่มศักยภาพที่เพียงพอในการดำเนินการของธุรกิจ | วิเคราะห์คุณลักษณะของตำแหน่งที่ธุรกิจต้องการ เสริมสร้างทักษะของผู้บริหาร ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) ทุกตำแหน่ง |
| จำนวนพนักงานกลุ่มศักยภาพที่เพียงพอในการตอบสนองทิศทางธุรกิจ | คัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพและเสริมสร้างทักษะให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของ Career Management และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ |
| เสริมสร้างพนักงานให้มีศักยภาพ | มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถรับมือกับการขยายตัวทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. และ Functional Academy ของแต่ละสายอาชีพ โดย Functional Academy จะทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบ พัฒนา ส่งเสริม และผลักดันให้พนักงานมีความรู้และทักษะความสามารถ ที่เป็นเลิศในสายอาชีพ |

| เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ | แนวทางการดำเนินงาน |
|--|---|
| | ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่กำหนดจาก CCT สายอาชีพ พร้อมทั้งกำหนด Roadmap ระยะเวลาอย่างน้อย 3-5 ปี ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รวมถึงแผนงานสนับสนุนให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพจนสามารถเป็นวิทยากรภายในกลุ่ม ปตท. เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน |
| เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร | มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ผลลัพธ์ รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน และกำหนดเป็นแผนงานในระดับ Corporate Policy Focus และแผนงานในระดับสายงาน เช่น การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร และการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงานในแต่ละสายงาน และแต่ละช่วงอายุของพนักงานที่หลากหลายในองค์กร เป็นต้น |
| เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพ | เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |

ปตท. ยังได้กำหนดค่านิยม SPIRIT เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิธีการทำงานร่วมกันของกลุ่ม ปตท. โดยค่านิยม SPIRIT ประกอบไปด้วย S: Synergy, P: Performance Excellence, I: Innovation, R: Responsibility for Society, I: Integrity & Ethics, T: Trust & Respect ซึ่งค่านิยม SPIRIT ทั้ง 6 ตัว คือรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานกลุ่ม ปตท. เป็นคนเก่ง คนดี และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก

ความหลากหลาย

ปตท. ให้ความสำคัญกับการรักษาและส่งเสริมความหลากหลายในกลุ่มพนักงาน ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ชนชั้น ภูมิลำเนา การศึกษา สาขาวิชา ความเห็นทางการเมือง ตลอดจนไม่จำกัดบุคคลพิการหรือสูงอายุ เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามความจำเป็นของลักษณะงาน ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของลูกค้า ความหลากหลายของธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความคิด วัฒนธรรม มุมมองและประสบการณ์ อันจะทำให้ได้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและสังคมส่วนรวม



หมายเหตุ: ผู้บริหาร คือ ผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

สิทธิพนักงาน

ปตท. มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนที่เคารพสิทธิต่อสิทธิแรงงานอันเป็นสิทธิตามกฎหมายรวมถึงสิทธิมนุษยชนอันพึงมีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขอบข่ายการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนการแสดงออกของพนักงานในการใช้สิทธิดังกล่าว ตลอดจนการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามกรอบสากล เช่น หลักสากลของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติว่าด้วย "การปกป้อง การเคารพ และการเยียวยา" (UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights) องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) เป็นต้น รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัววัดผลการดำเนินงานของการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน ปตท. จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย โดยพนักงานมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ประกอบไปด้วย ข้อมูลนโยบาย ระเบียบและข้อกำหนด ข่าวสารด้านแรงงานสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประกาศข่าวภายใน อินเทอร์เน็ต อีเมล และการแจ้งโดยผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์อย่างโปร่งใสเป็นระบบ มีการเปิดช่องทางให้ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์จะได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้มีผลกระทบในเชิงลบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย ตลอดจนองค์กรต้องมีแนวทางการป้องกันและมิกลไกที่ใช้ในการป้องกันการเกิดซ้ำ