

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปตท.

ปตท. ได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เป็น Powering life with future energy and beyond โดยมุ่งสู่ธุรกิจพลังงานแห่งอนาคต และเพิ่มความหลากหลายของการดำเนินธุรกิจในธุรกิจใหม่ที่ไกลกว่าพลังงาน ส่งผลให้ ปตท. จำเป็นต้องทบทวนปัจจัยผลักดันทางธุรกิจ (Business Drivers) และสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กรใหม่ (Core Capabilities) รวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของทุกตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ ให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ผ่านค่านิยม SPIRIT สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การเผชิญสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ปตท. ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น อาทิ กำหนดนโยบาย Work@Home ในช่วงที่มีการระบาค รุนแรงและปรับเป็นนโยบาย Work from Anywhere เพื่อเป็น New Normal ในช่วงที่สถานการณ์เริ่มดีขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของ Trust and Respect ที่องค์กรได้วางรากฐานวัฒนธรรมการทำงานที่แข็งแกร่ง ภายใต้ค่านิยม SPIRIT มาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับกระบวนการทำงานให้อยู่ในรูปแบบ Digitalization รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมจากห้องเรียน (Classroom Training) เป็นรูปแบบออนไลน์ (Online Training) และห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ปตท. พยายามเร่งจัดทรวักชินเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานและครอบครัว ร่วมกับมาตรการการตรวจคัดกรองต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจและเชื่อมั่นได้ว่า ปตท. จะสามารถกลับเข้าสู่การทำงานในรูปแบบความปกติใหม่ได้อย่างปลอดภัย

การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ ปตท. ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน 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 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 ภูมิปัญญา การศึกษา สาขาวิชา ความเห็นทางการเมือง ตลอดจนไม่จำกัดบุคคลพิการ หรือสูงอายุ เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามความจำเป็นของลักษณะงาน ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของลูกค้า ความหลากหลายของธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความคิด วัฒนธรรม นวัตกรรม และประสบการณ์ อันจะทำให้ได้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและสังคมส่วนรวม

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 ความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัววัดผลการดำเนินงานของการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน ปตท. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยพนักงานมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ประกอบไปด้วย ข้อมูลนโยบาย ระเบียบและข้อกำหนด ข่าวสารด้านแรงงานสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร สถิติการและสิทธิประโยชน์ กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประกาศข่าวภายใน อินเทอร์เน็ต อีเมล และการแจ้งโดยผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์อย่างโปร่งใสเป็นระบบ มีการเปิดช่องทางให้ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์จะได้รับความคุ้มครอง ไม่มีผลกระทบในเชิงลบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย ตลอดจนองค์กรต้องมีแนวทางการป้องปรามและมีกลไกที่ใช้ในการป้องกันการเกิดซ้ำ