

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปตท.

ตามที่ ปตท. ได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เป็น Powering life with future energy and beyond โดยมุ่งสู่ธุรกิจพลังงานแห่งอนาคต และเพิ่มความหลากหลายของการดำเนินธุรกิจในธุรกิจใหม่ที่ไกลกว่าพลังงาน และ ปตท. ได้มีการทบทวนปัจจัยผลักดันทางธุรกิจ (business drivers) และสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กรใหม่ (core capabilities) รวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของทุกตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ ให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ผ่านค่านิยม SPIRIT สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน นั้น

ปตท. ยังคงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในกลุ่ม ปตท. ทุกคน โดยตระหนักดีว่าพนักงานที่มีศักยภาพ ความตั้งใจ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) มาโดยตลอด ส่งเสริมโอกาสสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดีคนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วย ปตท. ดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

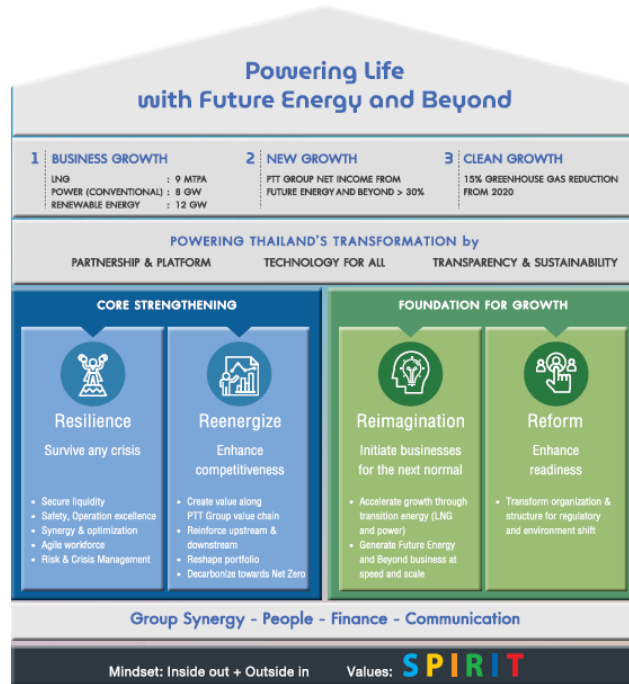
เพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจองค์กร ผ่านการวางกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การออกแบบองค์กร และการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจ ที่มีความท้าทายทั้งด้านความรวดเร็ว และต้องการความยืดหยุ่นในการดำเนินงานมากขึ้น ปตท. จึงได้ยกระดับกลยุทธ์ในการสร้าง ศักยภาพ ความสามารถของพนักงานและองค์กรให้มีความเข้มข้นมากกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งมีปัจจัยของความสำเร็จมาจากความสามารถของคนและองค์กร จึงมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

จากความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลของ ปตท. ทั้งในเรื่อง capacity และ capability ของพนักงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ธุรกิจหลัก และต่อยอดธุรกิจใหม่ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินธุรกิจของ ปตท. นั้น

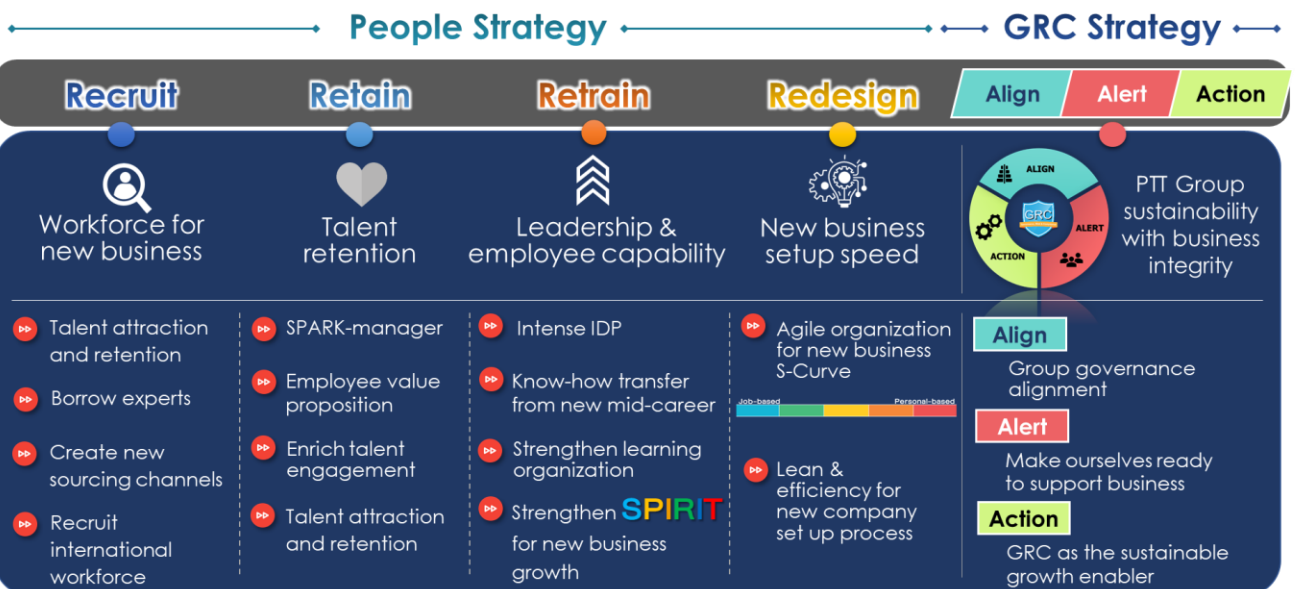
เพื่อให้การจัดเตรียมองค์กร และสร้างความพร้อมของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจทั้งในวิถีเดิม และรูปแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความ

ได้เปรียบในการแข่งขัน จึงวางนโยบาย การปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด รักษา พัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือ และกลไกต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างความผูกพันผ่านการเชื่อมโยงมุมมองและส่งเสริมคุณค่าที่มีร่วมกันกับองค์กรและพนักงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ ปตท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน



กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ ปตท.

Reform : กำหนดทิศทางกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กร รองรับการเติบโต



แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

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 และกำหนดเป็นตัวชี้วัดในระดับ corporate KPI และแผนงานในระดับสายงาน เช่น การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร และการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงานในแต่ละสายงาน และแต่ละช่วงอายุของพนักงานที่หลากหลายในองค์กร เป็นต้น
เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพ	เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปตท. ยังได้กำหนดค่านิยม SPIRIT เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกันของกลุ่ม 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 มุมมองและประสบการณ์ 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 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประกาศข่าวภายใน อินเทอร์เน็ต อีเมล และการแจ้งโดยผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์อย่างโปร่งใสเป็นระบบ มีการเปิดช่องทางให้ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์จะได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้มีผลกระทบในเชิงลบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย ตลอดจนองค์กรต้องมีแนวทางการป้องปรามและมีกลไกที่ใช้ในการป้องกันการเกิดซ้ำ