



คุณยุพา ว่องไวทยา
ผู้จัดการศูนย์บริการการเรียนรู้องค์กร
และการบริหารระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน
บริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด

.....

หลากหลาย
และแตกต่าง
กับก้าวอย่าง
สู่ความสำเร็จ
ของพนักงาน
เอ็กซอนโมบิล
ทั่วโลก

.....



ที่เอ็กซอนโมบิล สิ่งที่เราให้ความสำคัญในลำดับ
ต้น ๆ ควบคู่ไปกับเรื่องของคุณภาพคือ **บุคลากร**
เริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรจาก the best of
the best ทุกคนจะมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและแข็งแรง
จากการพูดคุยกับหัวหน้างานตั้งแต่เริ่มเข้ามาในบริษัท
มีการเตรียมแผนการฝึกอบรมและการเรียนรู้ผ่านงาน
หลากหลายประเภท เพื่อให้น้อง ๆ มีทักษะที่เหมาะสม
กับงาน และศักยภาพของแต่ละคน เรามีแผนการพัฒนา
บุคลากรในหลายระดับเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นนำพา
องค์กรไปสู่การเติบโตและความเข้มแข็งยิ่งขึ้นในอนาคต
ที่เรากำลังพูดถึงหมายถึงรวมถึงบุคลากรของ
เอ็กซอนโมบิลจากทั่วโลก ซึ่งมีทั้งความหลากหลายและ
แตกต่าง จึงเป็นเรื่องท้าทายอย่างมากสำหรับ **คุณยุพา
ว่องไวทยา** ผู้จัดการศูนย์บริการการเรียนรู้องค์กร และ
การบริหารระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน (Global
Learning Delivery Services (LDS) & Compensation
Admin. Manager)

Grooming personnel for success in the world-class company

Global Learning Delivery Services Manager, Yupa Wongvitaya, talked about her roles in executing training and learning programs for employees of ExxonMobil affiliates worldwide to groom and strengthen their skills for success in their career.

This is the first global human resources role to lead by Thai and based in Bangkok.

“ในส่วนของงาน LDS เราดูแลระบบและฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบริษัทที่เรียกว่า “Career Connect” รวมถึงการจัดอบรมและการเรียนรู้ (training และ learning) ให้กับพนักงาน ผู้รับเหมา ผู้แทนจำหน่าย และลูกค้าบางกลุ่มของบริษัทในเครือเอ็กซอนโมบิลทั่วโลกกว่า ๕๒ ประเทศ ซึ่งทางทีมมีการจัด training ทั้งแบบ Face-to-Face ในห้องเรียน/ห้องประชุม แบบ Virtual Training และ e-learning โดยมีศูนย์บริการอยู่ที่เมืองบังกอลอร์ ประเทศอินเดีย

“ส่วนงาน Compensation Admin. ทีมนี้มีศูนย์บริการอยู่ที่กรุงเทพฯ งานหลัก ๆ คือ การดูแลการขึ้นเงินเดือนและการปรับเลื่อนขั้นของพนักงานในฐานข้อมูลการบริหารผลตอบแทนของบริษัท ทีมนี้ดูแลฐานข้อมูลการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานในเครือเอ็กซอนโมบิลกว่า ๖๐ ประเทศทั่วโลก

“บริษัทเราให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมตั้งแต่เข้ามาเป็นพนักงานใหม่ ดังนั้นพนักงานใหม่ทุกคนจะต้องเข้า Onboarding Programs ของบริษัทที่เรียกว่า “New Hires Onboarding” ซึ่งมีหลายระดับ/หลายคอร์ส โดยระบบจะมีการระบุคอร์สต่าง ๆ ที่น้อย ๆ จะต้องเรียนใน Learning Profile ในระบบ Career Connect ของแต่ละคน คอร์สต่าง ๆ ที่ต้องเรียนนั้นถูกกำหนดโดยทีม LDS เราเป็นคน assign e-learning modules ต่าง ๆ เช่น Corporate Regulatory Training, Controls Training, Corporate Policies & Programs และอื่น ๆ ซึ่งพนักงานใหม่จากทุกที่ทั่วโลก ต้องเรียนโปรแกรมนี้

“นอกจากนั้น ในแต่ละประเทศ หรือแต่ละแผนก ยังอาจมีการจัด New Hires Onboarding Programs ของตัวเอง เพื่อลงลึกลงไปในเรื่องงานเฉพาะตัว ซึ่งการจัด training ในส่วนนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดแบบ face-to-face เช่น จัดครั้งละ ๓๐-๔๐ คน ตามประเทศต่าง ๆ ที่ยังมีการรับพนักงานใหม่อยู่ แต่พอมีโควิด คอร์สเหล่านี้ก็ถูกปรับเป็นแบบ





virtual หรือ e-learn ตัวอย่างเช่น ที่อินเดียและประเทศไทย พนักงานยัง work from home อยู่ พนักงานใหม่ก็ยัง ไม่เข้าสำนักงาน ทีมเราก็สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้องเพื่อจัด training ต่างๆ ให้พนักงานใหม่และน้องๆ ฝึกงานได้โดยผ่านระบบ ZOOM

“และเนื่องจากเราต้องจัดโปรแกรมต่าง ๆ ให้บุคลากรทั่วโลก จึงเป็นความท้าทายอย่างมากในสถานการณ์ ปัจจุบัน โดยขอเล่าแบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงก่อนโควิด และ หลังโควิด

“ก่อนโควิด ทุกที่ทั่วโลกชอบที่จะจัด training แบบ face-to-face ทั้งในโรงแรม และห้องประชุม หรือห้องอบรม ในออฟฟิศของบริษัทในประเทศต่าง ๆ การจัดอบรมในโรงแรม ทีมเรามีเจ้าหน้าที่โรงแรมคอยช่วยเหลือประสานงาน เลือกและจัดห้องตามที่เราต้องการ แต่ถ้าเป็นการจัดในออฟฟิศ เราไม่มีผู้ช่วยแบบเจ้าหน้าที่โรงแรมคอยเลือก/สลับ ห้องให้เรา อีกทั้งระบบการแสดงจำนวน ขนาด ผังห้องประชุมหรือห้องอบรมและข้อมูลคนจองห้องในแต่ละที่ แต่ละ ประเทศก็ไม่ได้แจ่มใ้ครบถ้วนในระบบให้รู้ได้ง่าย ๆ ซึ่งทีมเราที่อินเดีย ก็ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเรื่องห้องเหล่านี้ ที่พร้อมและครบถ้วนเพื่อให้หาเองได้เลย ดังนั้นเวลาจะจัดเทรนนิ่งในออฟฟิศที่ข้อมูลในระบบมีจำกัด จึงต้องหาคน ในแต่ละประเทศมาช่วย พอมีโควิด บริษัทต้องปรับแผนมาจัด training ในบริษัทมากขึ้นเพื่อความปลอดภัยของ พนักงาน ทีมเรายังมีความจำเป็นที่ต้องเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ให้ได้ง่ายขึ้น จึงเป็นที่มาของโปรเจกต์หนึ่งซึ่งทีมเราเริ่มและ ทำเสร็จสมบูรณ์แล้วเมื่อปลายปีที่ผ่านมา โดยการสร้าง database เก็บข้อมูลจำนวนห้อง ขนาด ผัง ความจุคน และ รูปภาพห้องประชุม/ห้องอบรมต่างๆ ทั่วโลกกว่า ๗๐ เมือง ในกว่า ๓๐ ประเทศ





“หลังโควิด การจัด training แบบ face-to-face ลดลงเหลือแค่ประมาณร้อยละ ๑๐ คงไว้แค่การอบรมที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น ที่เหลือเป็นแบบ virtual หรือ e-learning ทั้งหมด ในส่วนนี้ก็ต้องมีการปรับรูปแบบการเทรนนิ่งใหม่ เพื่อให้เนื้อหาและรูปแบบเข้ากับ ZOOM ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถถาม-ตอบ ทำเป็น interactive content ผ่าน ZOOM เพื่อให้ผู้เรียนไม่เบื่อและยังติดตามเนื้อหาที่ต้องการสื่อได้”

และอีกหนึ่งความท้าทายของ HR ทั่วโลกคือ เด็กจบใหม่ไม่อยากเป็นพนักงานประจำ อยากเป็นเจ้าของกิจการ หรือเป็น Start-Up

“ที่เอ็กซอนโมบิล คุณสามารถเป็น Start-Up ได้ โดยที่คุณเป็นพนักงานของที่นี่ เพราะที่นี้เราดูที่ผลงานงานที่คุณรับผิดชอบ ไม่ได้ดูที่เวลาเข้า-ออก ยกตัวอย่างแผนก IT เราจะมอบหมายชิ้นงานพร้อมเป้าหมายให้คุณที่เหลือคุณไปคุยแผนงานกับหัวหน้า และจัดสรรทีมงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้”

หลักการพัฒนานุคลากรของเอ็กซอนโมบิล ไม่ได้เน้นแค่เพียงการฝึกอบรม บริษัทเรายังให้ความสำคัญในการพัฒนานุคลากรผ่านการโยกย้ายงาน (Job Rotation) เพื่อให้น้องๆ มีความรู้ที่กว้างขึ้นในหลาย ๆ ธุรกิจของบริษัท และมีทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้มีความพร้อมในการรับงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นในอนาคตได้

“สำหรับเอ็กซอนโมบิลในประเทศไทย เราได้ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมากกว่า ๑๒๖ ปีแล้ว เราพัฒนานุคลากรมามากมาย และในวันนี้เรามีพนักงานมากกว่า ๓,๐๐๐ คน ให้บริการธุรกิจในเครือภายใต้แบรนด์ เอ็กซอนโมบิล เอสซี และ โมบิล โดยศูนย์ธุรกิจระดับโลกกรุงเทพฯ ซึ่งได้ตั้งขึ้นในปี ๒๕๔๕ นับเป็น Global Business Center ที่ใหญ่ที่สุดใน ๘ แห่งของเอ็กซอนโมบิลทั่วโลก ความท้าทายในตอนนี้เป็นคือการ Reskill น้องๆ ให้เขาเติบโตขึ้นไปแข่งขันในระดับนานาชาติได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตาม Thailand VISION ของบริษัท ที่จะ Power Life with Premier Energy Experience ด้วยภารกิจ Our GROWTH, Our WIN, Our PRIDE”

