

หลักเกณฑ์การให้คุณและสร้างแรงจูงใจ

ปตท.สผ. มีกลยุทธ์และนโยบายในการให้คุณและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ทั้งในรูปแบบของค่าตอบแทน, ความก้าวหน้าในการทำงาน และอื่นๆ โดย

- มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ซึ่งกำหนดให้พนักงานทุกระดับ ต้องตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจและสามารถสะท้อนความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- มีการศึกษาและปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทน้ำมันนานาชาติชั้นนำในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี รวมทั้งพิจารณาความสามารถในการจ่ายและผลประกอบการของบริษัทประกอบด้วย
- มีการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพพนักงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นรวมถึงมีศักยภาพที่จะทำงานได้หลากหลาย (Multi-Tasking) เพื่อตอบสนองต่อการขยายตัวทางธุรกิจ โดยบริษัทฯ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยใช้หลักการ 70:20:10 (เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงร้อยละ 70 เรียนรู้ผ่านการสอนงานและการให้คำแนะนำร้อยละ 20 และเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 10) ซึ่งหากพนักงานมีการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอจนมีผลการปฏิบัติงานดีอย่างต่อเนื่องก็จะเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆที่คณะกรรมการบริษัทฯ จะใช้พิจารณาร่วมเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม
- นอกจากนี้ ปตท.สผ. ยังให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้วยการให้รางวัลยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เช่น
 - การได้รับ 2 รางวัลจากการประกวดรางวัล “Thailand Best Employer Brand Awards 2023” ในสาขา Best HR strategy in line with business และ Managing health at work จากสถาบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับนานาชาติ Employer Branding Institute
 - การได้รับรางวัล “HR Excellence Awards 2023” สาขา Excellence in Hybrid Working จาก Lighthouse Independent Media

- การได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในทำเนียบธุรกิจที่มีความยั่งยืน หรือ The Sustainability Yearbook ประจำปี 2566 จาก S&P Global
- การได้รับรางวัลเกียรติยศแห่งความสำเร็จด้านความยั่งยืน (Sustainability Awards of Honor) เนื่องจากสามารถรักษาระดับรางวัลยอดเยี่ยมด้านความยั่งยืน (Best Sustainability Awards) ได้อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จาก SET Awards 2022
- การได้รับรางวัลดีเด่นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประเภทองค์กรรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2566 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

แสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปตท.สผ.ที่อยู่ระดับมาตรฐานเทียบเคียงได้กับบริษัทชั้นนำในประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน สะท้อนถึงการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์ในการลงโทษพนักงาน

กลุ่ม ปตท.สผ. ให้ความสำคัญกับการดูแลและคุ้มครองพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมตามกฎหมาย รวมถึงหลักการสิทธิมนุษยชนระดับสากล โดยมีระบบการพิจารณาทางด้านวินัยในการทำงานและ การร้องทุกข์ของพนักงาน ผ่านหน่วยงานต้นสังกัดและสายงานทรัพยากรบุคคล จากนั้นสายงานทรัพยากรบุคคลจะพิจารณานำเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการระเบียบวินัยต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาโทษทางวินัย

หลักเกณฑ์ในการลงโทษพนักงาน บริษัทจะพิจารณาโดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ก. ชนิดของความผิดว่าร้ายแรงเพียงใด
- ข. การกระทำผิดซ้ำ ๆ ในลักษณะความผิดทำนองเดียวกันของพนักงานผู้นั้น การทำผิดบ่อยครั้งจะเป็นผลให้ถูกลงโทษเพิ่มขึ้น
- ค. มีเจตนาจะกระทำผิดหรือไม่
- ง. ผลที่เกิดหรือคาดว่าจะเกิดว่าร้ายแรงเพียงใด ไม่ว่าจะผลนั้นจะเกิดกับบริษัทกับตนเองหรือกับผู้อื่น

การลงโทษพนักงานอาจกระทำได้ตามความรุนแรงของโทษดังต่อไปนี้

- ก. ตักเตือนด้วยวาจา
- ข. เตือน หรือภาคทัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร
- ค. พักงาน (การพักงานในระหว่างการสอบสวนไม่ถือเป็นการลงโทษ)
- ง. การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย
- จ. การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาการลงโทษยังไม่เป็นที่พอใจ พนักงานอาจยื่นอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้น โดยชี้แจงรายละเอียดให้ทราบผ่านผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งหากสายงานทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้วเห็นสมควร อาจนำเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ

คุณธรรมต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อสอบถามการพิจารณาโทษทางวินัยของคณะกรรมการระเบียบวินัยอีก
ครั้งหนึ่ง
