

## หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปตท.สผ. นำระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมและวิธีการทำงานร่วมกันตามค่านิยมขององค์กร ซึ่งเน้นให้พนักงานของ ปตท.สผ. เป็น คนเก่ง คนดี และมีความรับผิดชอบ

โดยเมื่อ ปตท.สผ. มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรแล้วจะกำหนดตัวชี้วัดในระดับกลยุทธ์ซึ่งจะถูกถ่ายทอดเพื่อจัดทำแผนระดับปฏิบัติการ และจัดทำเป็นดัชนีชี้วัดระดับรายบุคคลตามลำดับ โดยจะมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีกระบวนการพูดคุยกันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ในช่วงปลายไตรมาสที่ 2 (Mid-Year Performance Review) และไตรมาสที่ 4 (Year End Performance Review) เพื่อหารือเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้คำแนะนำ (Feedback) การพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อสนับสนุนให้การทำงานของพนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

นอกจากนี้ ปตท.สผ. ยังได้มีระบบ Competency Management System ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (Individual Competency Development Plan : ICDP) เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานและแผนการเติบโตทางธุรกิจ ซึ่งพนักงานจะได้รับการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ นับเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้วัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

---