

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน).....
ปีงบประมาณ2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

URL ที่เผยแพร่ https://www.pttplc.com/uploads/CG/PTTCGHandbook_Revision5.1.1_TH.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก
- 2) การบริหารจัดการพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน
- 3) กระบวนการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ปตท.

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก

ปตท. ได้นำแนวทางในการประเมินจริยธรรมผ่านการวัดค่านิยมหลักขององค์กร หรือที่เรียกว่า “SPIRIT” มาคัดสรรคนที่จะเข้าร่วมงานกับ ปตท. ผ่านการจัดทำแบบทดสอบที่เกี่ยวกับค่านิยม SPIRIT เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาคัดเลือกและคัดกรองผู้สมัคร ประกอบกับผลการทดสอบและผลการสัมภาษณ์อื่น ๆ รวมถึงมีการกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาพนักงานผ่านกระบวนการ PTT Third Party Screening ให้สอดคล้องกับกระบวนการสรรหาพนักงานในปัจจุบัน

2) การบริหารจัดการพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

ปตท. ได้กำหนด “แนวทางการบริหารจัดการพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน” เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่าง สอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ ปตท. หัวข้อ “การมีส่วนได้ส่วนเสีย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกัน” ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับบุคลากรของ ปตท. ทุกระดับต้องยึดถือปฏิบัติตาม

3) กระบวนการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ปตท.

ปตท. ได้กำหนดให้มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติพนักงานที่มีผลงานให้กับกลุ่ม ปตท. อย่างเด่นชัดและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเป็น Role Model ให้กับพนักงานในองค์กร ประกอบกับให้เป็นหนึ่งในกลไกที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม SPIRIT โดยมีคณะกรรมการที่พิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานดีเด่นให้สอดคล้องตามค่านิยม SPIRIT ซึ่งมีการจัดแบ่งประเภท คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ แนวทาง และสัดส่วนการให้คะแนนในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้อง ของกระบวนการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ปตท.

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก

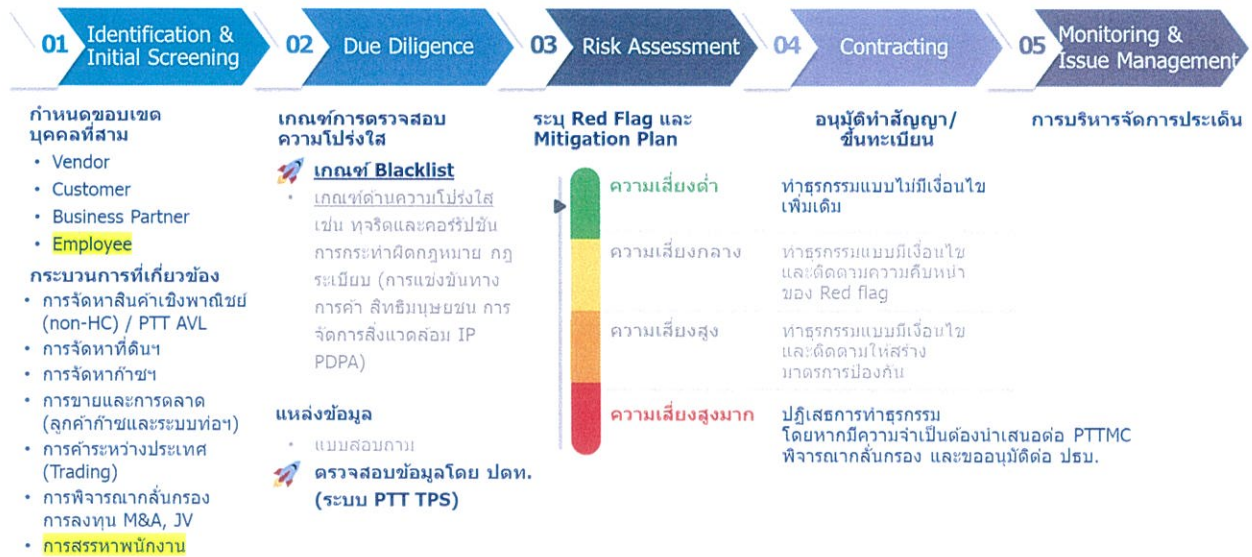
ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ปตท. ได้นำแนวทางในการประเมินจริยธรรมผ่านการวัดค่านิยมหลักขององค์กรที่ต้องการคัดสรรคนดีและคนเก่งเข้าร่วมงานกับ ปตท. โดยส่วนสรรหาและคัดเลือกได้ร่วมจัดทำแบบทดสอบ SPIRIT Test เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ และคัดกรองว่าผู้สมัครแต่ละรายมีค่านิยมส่วนบุคคลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรหรือไม่ โดยใช้ผลการทดสอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการคัดเลือกผู้สมัคร ประกอบกับผลการทดสอบและผลการสัมภาษณ์อื่น ๆ

โดยหนึ่งในค่านิยม SPIRIT คือ I (Integrity & Ethics สร้างพลังความดี) เป็นค่านิยมด้านความดีที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลนำมาประยุกต์ใช้และประเมินพฤติกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามลักษณะที่ ปตท. กำหนดไว้ (SPIRIT Key Behaviors) และสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่บุคลากรทุกคนพึงกระทำหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อนการคัดเลือกบุคคลนั้นเข้ามาเป็นพนักงาน ปตท. ตามรายละเอียดข้างต้น

PTT Core Values & Key Behaviors

	S Synergy	P Performance Excellence	I Innovation	R Responsibility for Society	I Integrity & Ethics	T Trust & Respect
	ผสานพลัง สร้างพันธมิตร Synchronize through partnership	สร้างความเป็นเลิศ Able for excellence	สร้างการเติบโต ด้วยนวัตกรรม Invent future growth through innovation	สร้างสรรค์สังคม และสิ่งแวดล้อม Reach sustainability with green economy and social care	สร้าง พลังความดี Embed integrity & ethics to enhance good corporate citizenship	สร้างความเชื่อมั่น และไว้ใจ Tune-up trust through empowerment and respect
Key Behaviors	1. Synchronize Towards One Goal สร้าง ความร่วมมือ ระหว่างกัน เพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกันเป็นกลุ่ม ปตท. และภายในกลุ่ม ปตท.	1. Perform Agility ยืดหยุ่นเพื่อเพิ่ม ความคล่องตัว ในการดำเนินงาน พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	1. Incorporate Growth Mindset เปิดใจ คิดบวก แสวงหา โอกาสแนวคิดใหม่ ๆ และ กล้าคิด อย่างสร้างสรรค์	1. Robustify Sustainability ทำงานแบบความตระหนักรู้ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มี ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน	1. Intend to be Transparency มุ่งมีแนวทางอย่างถูกต้อง ไม่หลอกลวง	1. Take Priority To Trustworthy สร้างความเชื่อมั่นและความไว้ใจในการทำงานร่วมกัน
	2. Secure Strong Partnership สร้างและขยายความสัมพันธ์ที่ดีกับพันธมิตรทั้งในและนอกกลุ่ม ปตท.	2. Persist in Result Orientation มุ่งมั่นสิ่งส่งมอบที่ดีได้ผลลัพธ์ในเชิงความก้าวหน้า	2. Invent the Future ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	2. Reach Green Economy มุ่งมีแนวทางทำงานและ พัฒนาธุรกิจที่คำนึงถึง สิ่งแวดล้อม	2. Insist to Act with Good Corporate Citizenship ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	2. Tune-up Empowerment เปิดโอกาส และให้อิสระในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม พร้อมชี้แจงสาเหตุภาพ ความสามารถของผู้อื่น
	3. Share Data & Knowledge แบ่งปัน แลกเปลี่ยนมุมมอง องค์ความรู้ หรือทักษะ และ ประสบการณ์เชิงลึกแก่กันภายในกลุ่ม ปตท.	3. Proactive Value Optimization for Stakeholders สร้างและส่งเสริมคุณค่าที่ดีให้กับทุกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3. Insist on Continuous Development ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3. Re-embedded Corporate Social Responsibility – CSR มีจิตอาสากับการนำเพื่อส่วนรวม ชุมชน สังคม และประเทศชาติ	3. Illustrate Action with Integrity & Ethics ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์จริง ตั้งอยู่ในจริยธรรมอันดีงาม	3. Treat Others With Acceptance Of Diversity, Equity & Inclusion – DEI เปิดใจและเคารพในความหลากหลายของผู้อื่น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้บุคคลที่กระทำหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำอันมิชอบ เช่น การทุจริตและคอร์รัปชัน การกระทำผิดกฎหมาย เข้ามาเป็นบุคลากร ปตท. จึงกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาพนักงานผ่านกระบวนการ PTT Third Party Screening ให้สอดคล้องกับกระบวนการสรรหาพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งนับเป็นการประเมินจริยธรรมของผู้สมัครงานตั้งแต่อ่อนเป็นบุคลากร ปตท. อีกทางหนึ่ง



2) การบริหารจัดการพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

ปตท. ได้กำหนด “แนวทางการบริหารจัดการพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน” เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้บุคคลในครอบครัว หรือญาติ ตามความหมายที่ระบุในรายงานแบบการเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ ปตท. ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส (นิตินัย หรือพฤตินัย) พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา หรือร่วมมารดาเดียวกัน บุตร หรือบุตรบุญธรรม นั้น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือหน่วยงานที่ ปตท. กำหนด และในระดับผู้บริหาร หากมีการพิจารณาว่าระไนที่ประชุมเกี่ยวกับพนักงานที่เป็นบุคคลในครอบครัว ผู้บริหารต้องออกจากที่ประชุมเป็นการชั่วคราวและไม่รับเอกสารระเบียบวาระการประชุมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมท่านอื่นมีโอกาสพิจารณา วิเคราะห์วิจารณ์โดยปราศจากอิทธิพลของบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนนั้น

เมื่อได้รับการบรรจุแล้ว บุคลากร ปตท. ทุกคนต้องรับทราบและถือปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ ปตท. (คู่มือ CG) (https://www.pttplc.com/uploads/CG/PTTCGHandbook_Revision5.1.1_TH.pdf) รวมถึงคู่มือคำถาม-คำตอบเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีและ Do and Don't เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ ปตท. (https://www.pttplc.com/uploads/CG/Publication/PTT_CG_DoandDont.pdf) ซึ่งได้จัดทำเป็นทางเลือกให้พนักงานศึกษาประกอบกับคู่มือ CG และสามารถใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานได้ง่าย โดยแนวปฏิบัติที่ดีตามคู่มือ CG เป็นสิ่งที่บุคลากรของ ปตท. ทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ถือเป็นวินัยในการปฏิบัติงาน ผู้ละเลยย่อมถูกสอบสวนและลงโทษตามความเหมาะสม ซึ่งอาจถึงขั้นลงโทษให้ไล่ออก และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีที่มีการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

3) กระบวนการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ปตท.

ตามวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติพนักงานที่มีผลงานให้กับกลุ่ม ปตท. อย่างเด่นชัดและต่อเนื่องอันนำไปสู่การเป็น Role Model ให้กับพนักงานในองค์กร ประกอบกับให้เป็นหนึ่งในกลไกที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม SPIRIT คณะกรรมการฯ จึงพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานดีเด่นให้สอดคล้องตามค่านิยม SPIRIT โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภท	ด้าน	Core Values
	1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม 2. ด้านการบริหารลูกค้า	Synergy
		Performance Excellence
	3. ด้านการสร้างสรรค	Innovation
	4. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริม ธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร	Responsibility for Society
		Integrity & Ethics
		Trust & Respect

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้



ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนข้างต้น ปตท. กำหนดสัดส่วนการให้คะแนนในแต่ละด้านกับค่านิยมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 2 ประเภท 4 ด้าน ประกอบด้วย ส่วนของ Achievement (70%) ซึ่งแบ่งประเภทตามค่านิยมและสัดส่วนการให้คะแนนของค่านิยมแต่ละตัว ได้แก่ ประเภทที่ 1) SPI ประเมินทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านของการสร้างมูลค่าเพิ่ม 2. ด้านการบริหารลูกค้า และ 3. ด้านการสร้างสรรค และ ประเภทที่ 2) RIT ประเมินทั้งหมด 1 ด้าน ได้แก่ 4. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร และคำนวณร่วมกับส่วนของ SPIRIT Behaviors (30%) จากพฤติกรรมของพนักงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์และแนวทางการให้คะแนน ตามภาพดังนี้

สัดส่วนการให้คะแนนในแต่ละด้านกับค่านิยมที่เกี่ยวข้อง

Achievement 70%

ประเภท	ด้าน	ค่านิยม	สัดส่วนการให้คะแนน
1 SPI STAR (70%)	1. ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม (70%)	Synergy	20%
		Performance Excellence	30%
		Innovation	20%
	2. ด้านการบริการลูกค้า (70%)	Synergy	20%
		Performance Excellence	30%
		Innovation	20%
2 RIT STAR (70%)	3. ด้านการสร้างสรรค์ (70%)	Innovation	70%
	4. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สังคม ธรรมชาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร (70%)	Responsibility for Society	20%
		Integrity & Ethics	30%
		Trust & Respect	20%

ค่านิยม SPIRIT เพื่อประเมินพนักงานดีเด่น SPIRIT Behaviors 30%

SPIRIT	Key Behaviors UPDATED ON JAN 2022	%	Rating Scale				
			1 พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม SPIRIT	2 พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม SPIRIT แต่ยังไม่ชัดเจน	3 พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม SPIRIT แต่ยังไม่ชัดเจน	4 พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม SPIRIT แต่ยังไม่ชัดเจน	5 พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยม SPIRIT แต่ยังไม่ชัดเจน
Synergy	- สร้างผลงานด้วยใจช่วยเหลือกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกันภายใน ปตท. และภายนอก ปตท. - ช่วยเหลือ ขยายขอบเขตการทำงานร่วมกันในและ ภายนอก ปตท. - เป็นต้นแบบในหน่วยงาน องค์กร ผู้ร่วมงาน และพันธมิตรด้านธุรกิจในกลุ่ม ปตท.	10	หากมีผลรวมทั้งหมดของ SPIRIT STAR ให้ประเมิน SPIRIT Behaviors ด้านนี้: 10%	หากมีผลรวมทั้งหมดของ SPIRIT STAR ด้านนี้: 6% รวมเป็น 30%	หากมีผลรวมทั้งหมดของ SPIRIT STAR ให้ประเมิน RIT ด้านนี้: 10%		
Performance Excellence	- ตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ - มุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างสรรค์นวัตกรรม - สร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าผู้อื่นในหน่วยงาน	10					
Innovation	- มีไอเดีย คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และ กล้าคิด กล้าทำ - ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	10					
Responsibility for Society	- ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม - มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม องค์กร และประเทศชาติ	10	หากมีผลรวมทั้งหมดของ SPIRIT STAR ให้ประเมิน RIT ด้านนี้: 10%				
Integrity & Ethics	- มุ่งมั่นทำงานอย่างซื่อสัตย์ ไม่โกง - ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร - ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม	10					
Trust & Respect	- สร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน - มีใจกว้างใจดี ไม่อคติ ไม่แบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติ - มีใจอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในหน่วยงาน	10					

นอกจากกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในทุกปี เพื่อให้ ปตท. รับทราบ ประสิทธิภาพของการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (Governance Risk and Compliance) รวมถึงพฤติกรรมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของพนักงาน เพื่อนำผลไปจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงาน จึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (GRC Survey) เป็นประจำปีทุกปี โดยการประเมินจะประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

I. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- II. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (Governance Risk and Compliance : GRC)
- III. แบบประเมินการดำเนินงานตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (Governance Risk and Compliance : GRC)
- IV. การประเมินผลการสื่อความด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (Governance Risk and Compliance : GRC)

โดย GRC (Governance, Risk Management, and Compliance) เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบริหารองค์กรแบบบูรณาการอย่างมีคุณค่า และการมีคุณธรรมในการบริหาร (Business Integrity) โดยเป็นการบูรณาการร่วมกันของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ ปตท. เติบโตต่อไปอย่างยั่งยืน ซึ่งหนึ่งในการประเมินข้างต้นจะมีการวัดผลความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่สะท้อนด้าน Governance (G) หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของ ปตท. (CG & Anti-Fraud and Corruption) ทำให้สามารถสรุปผลการประเมินได้ตามข้อที่ 3.



GRC Survey 2022 

GOVERNANCE, RISK AND COMPLIANCE

ร่วมกันขับเคลื่อน ปตท. สูการเป็นองค์กรต้นแบบ
ด้านความโปร่งใส ผ่านการบริหารจัดการด้าน GRC
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอความร่วมมือ

ผู้บริหารและพนักงานทุกท่านตอบแบบสอบถาม
ประสิทธิผลของการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบองค์กรของ ปตท. ประจำปี 2565
ตั้งแต่วันนี้ถึงวันที่ **28 ตุลาคม 2565**

• ท่านสามารถ Scan QR Code นี้ หรือ ทักขอระหว่างดำเนินการ
จะได้รับข้อมูลจาก PTT Online Survey เป็นรายบุคคล
ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ : GRChelpdesk@pttplc.com โทร. 13481 , 12348

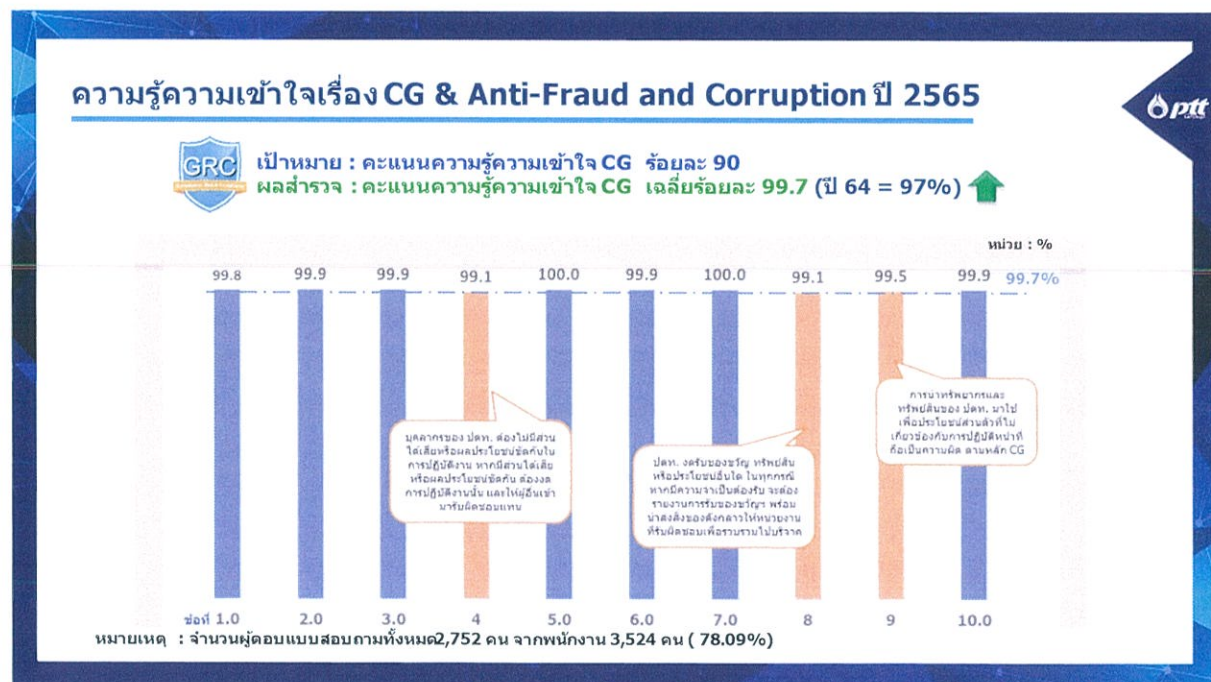
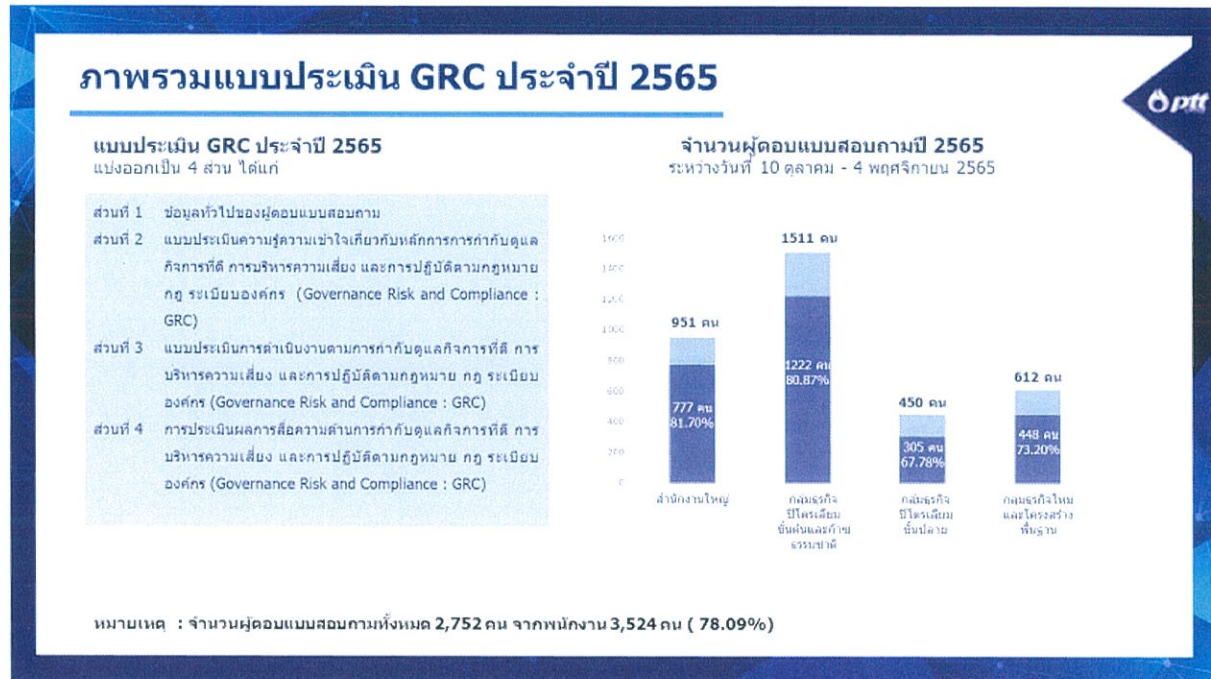


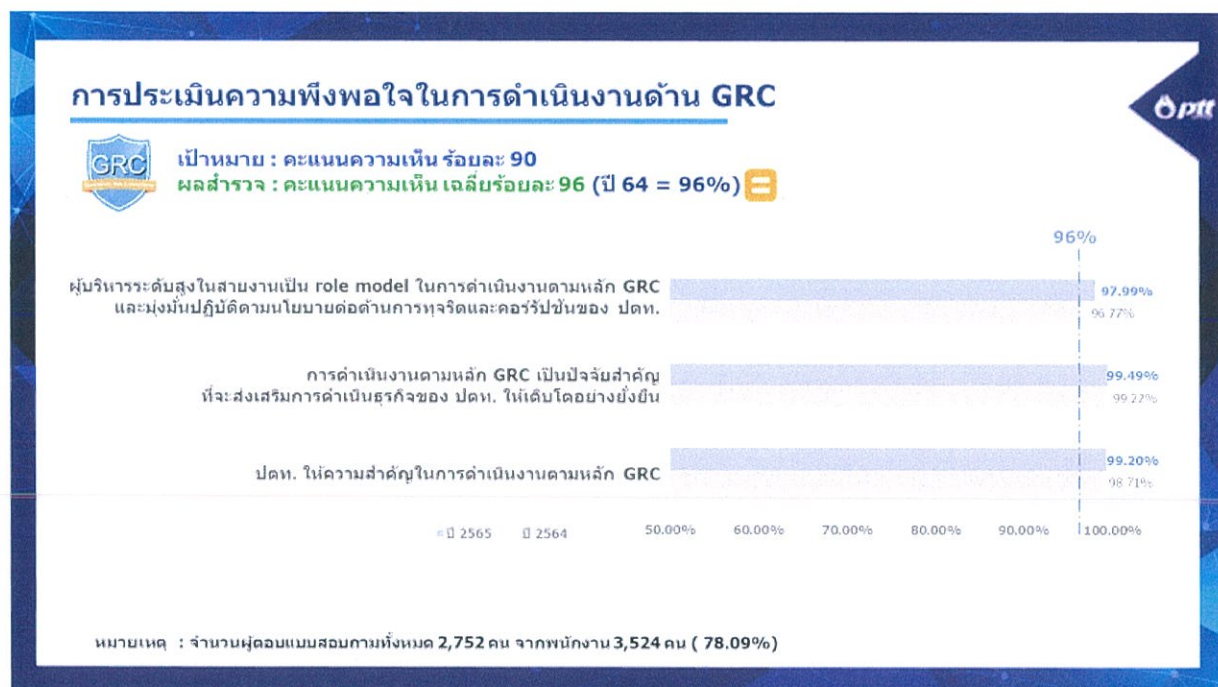
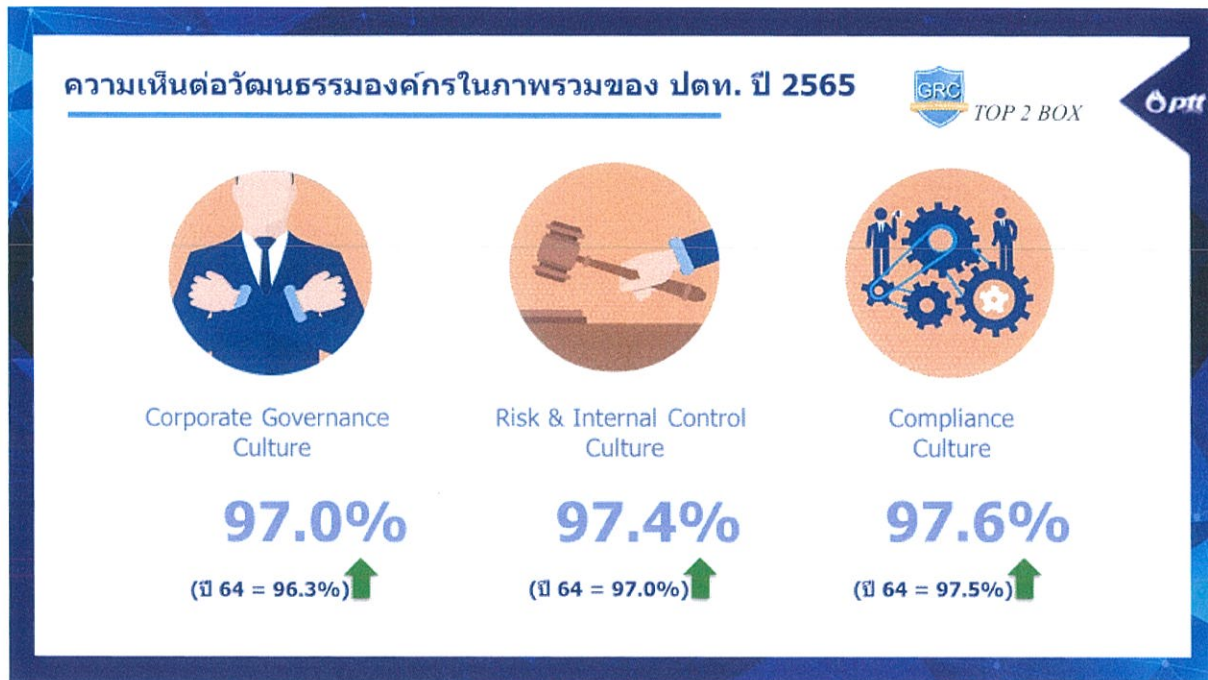
**** ขอความร่วมมือไม่ส่งต่อ (Forward) ลิงค์ URL ที่ท่านจะได้รับให้แก่ผู้อื่น เพื่อป้องกันปัญหาในการเข้าทำแบบสอบถาม ****

หมายเหตุ: การประเมิน GRC Survey ประจำปี จะดำเนินการเป็นประจำในช่วงไตรมาสที่ 4 ของทุกปี

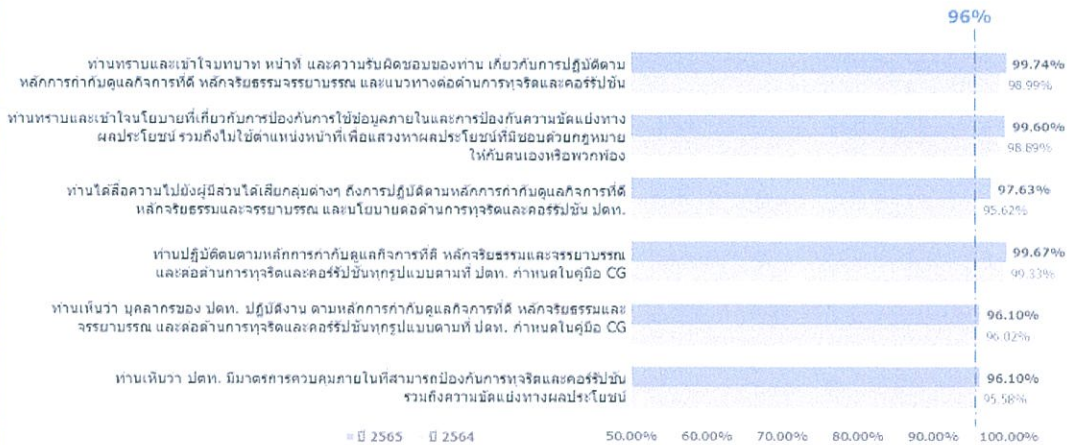
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการประเมิน GRC Survey ปี 2565 ส่วนประเมินความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่สะท้อนด้าน Governance (G) หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของ ปตท. (CG & Anti-Fraud and Corruption ดังนี้



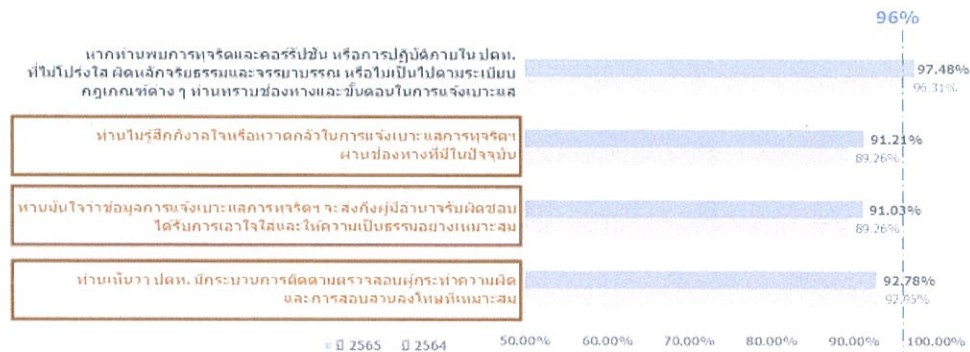


การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในด้าน CG & Anti-Fraud and Corruption ปี 2565



หมายเหตุ : จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2,752 คน จากพนักงาน 3,524 คน (78.09%)

การประเมินความพึงพอใจในการดำเนินงานด้าน Whistleblowing ปี 2565



หมายเหตุ : จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2,752 คน จากพนักงาน 3,524 คน (78.09%)

* = พฤติกรรมที่มีคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปตท. นำผลจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามรายละเอียดในข้อที่ 3. มาสรุปผล และวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนส่งเสริมการรับรู้และพฤติกรรมด้าน CG & Anti-Fraud and Corruption สำหรับการ จัดเตรียมองค์กร และสร้างความพร้อมของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจทั้งในวิถีดั้งเดิม และรูปแบบใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ปตท. เป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีจริยธรรม เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ (Risk Management & Internal Control) และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (Compliance) ทั้งหมด ปตท. โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ด้าน ดังนี้

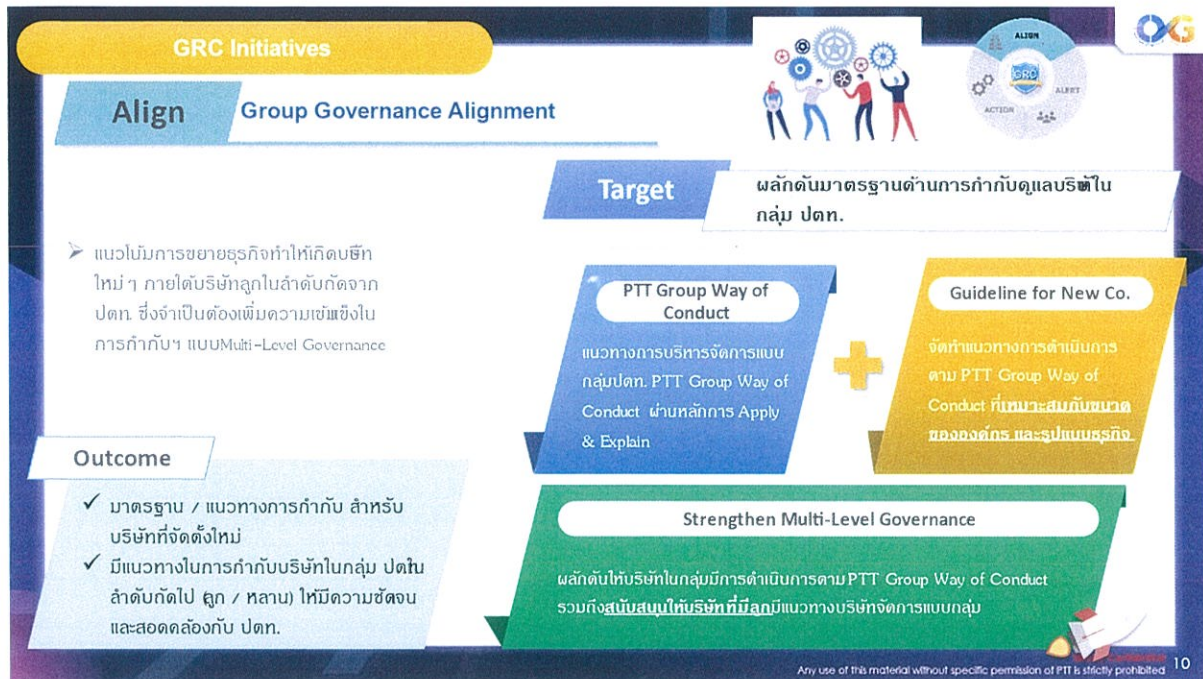
- 1) Embedding Integrity into Business System เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจและการขยายธุรกิจต่าง ๆ ของ ปตท. บริษัทในกลุ่ม ปตท. โดยสนับสนุน ผลักดัน และให้คำปรึกษา การดำเนินธุรกิจมีการพิจารณาเรื่องการค้ากับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบองค์กร (GRC) รวมถึงการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน อย่างรอบด้าน
- 2) Stronger GRC Culture เพื่อสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ (Business Integrity) ที่เข้มแข็ง ยกระดับการรับรู้ ด้าน GRC ผ่านการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทัศนคติ /แนวคิด (Mindset) ให้สะท้อนถึงค่านิยม SPIRIT ด้าน Integrity & Ethics ของกลุ่ม ปตท. และสามารถเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลภายนอก

เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น จึงกำหนดกลยุทธ์ 3A ในการขับเคลื่อนงานด้าน Good Governance, Risk Management & Internal Control และ Compliance (GRC) ภายใต้แนวคิด PTT Group sustainability with business integrity มีเป้าหมายให้เกิดเหตุ Non-Compliance เป็นศูนย์ และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ “AA” ด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Align 2) Alert และ 3) Action ผ่านแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของ ปตท. การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน และการกำกับการปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบ ทำให้สามารถสนับสนุนความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามแบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้



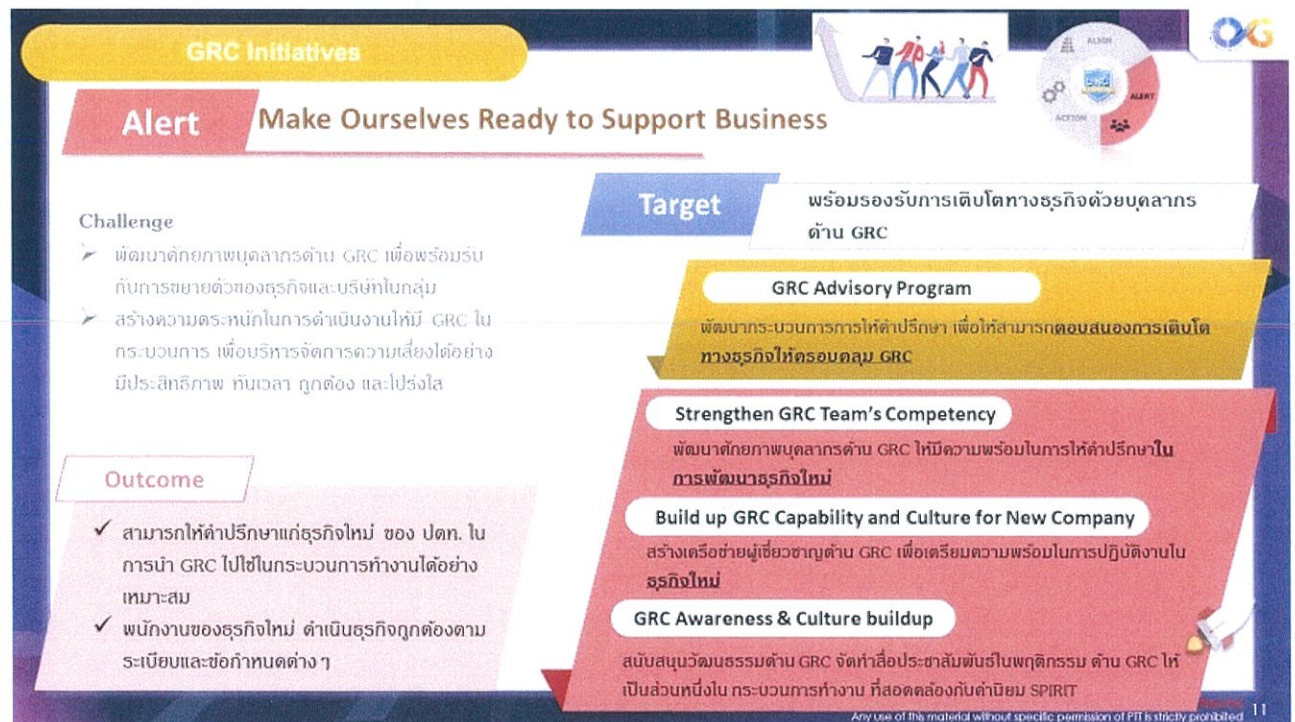
Align - Guideline for New Company Implementation

เป้าหมาย : เพื่อกำกับดูแลบริษัทที่จัดตั้งใหม่สำหรับรองรับการขยายธุรกิจของ ปตท. ตามแนวทางบริหารจัดการแบบกลุ่ม ปตท. ให้สอดคล้องกับขนาดและบริบทของบริษัท และมั่นใจได้ว่าจะมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกัน ทั้งกลุ่ม ปตท.



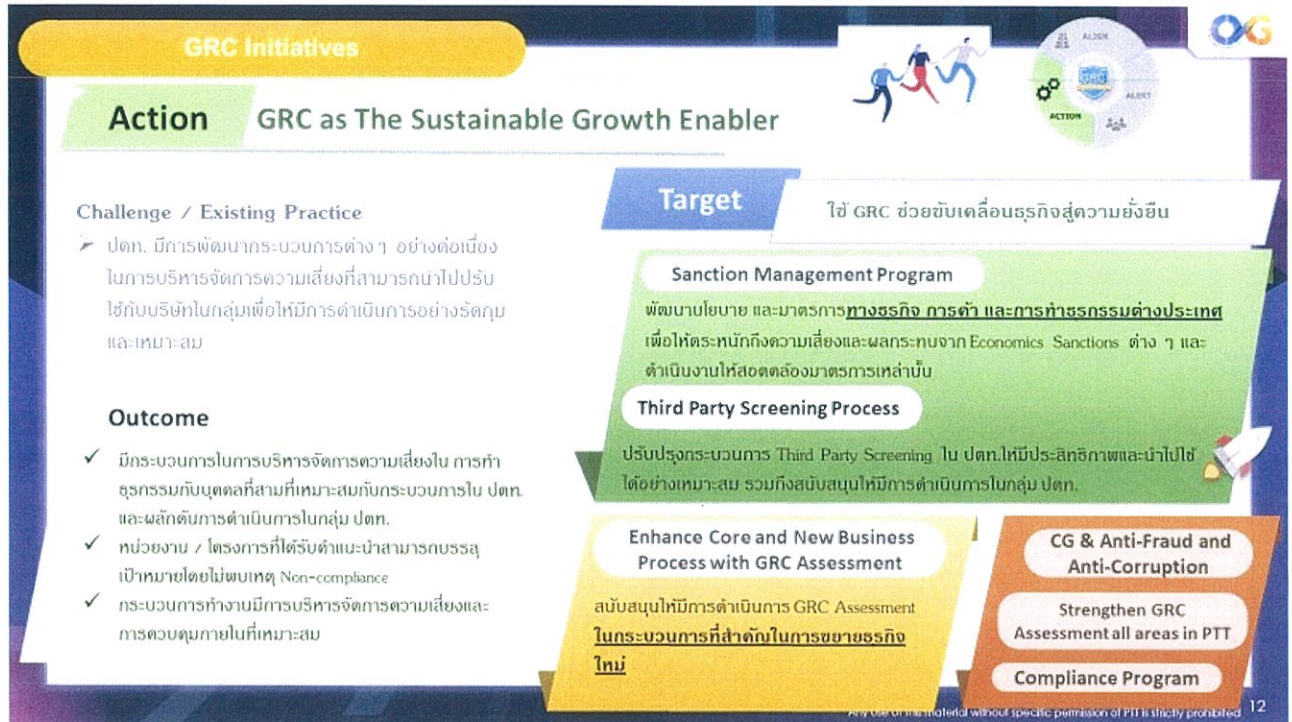
Alert - GRC Advisory Program

เป้าหมาย : พัฒนาระบบการ ช่องทางการ และการจัดเก็บข้อมูลในการให้คำปรึกษา และแสวงหาที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับการให้คำปรึกษาในรูปแบบที่เป็นศูนย์รวมด้าน GRC สำหรับการรองรับการให้คำปรึกษาหน่วยธุรกิจและบริษัทในกลุ่ม ปตท.

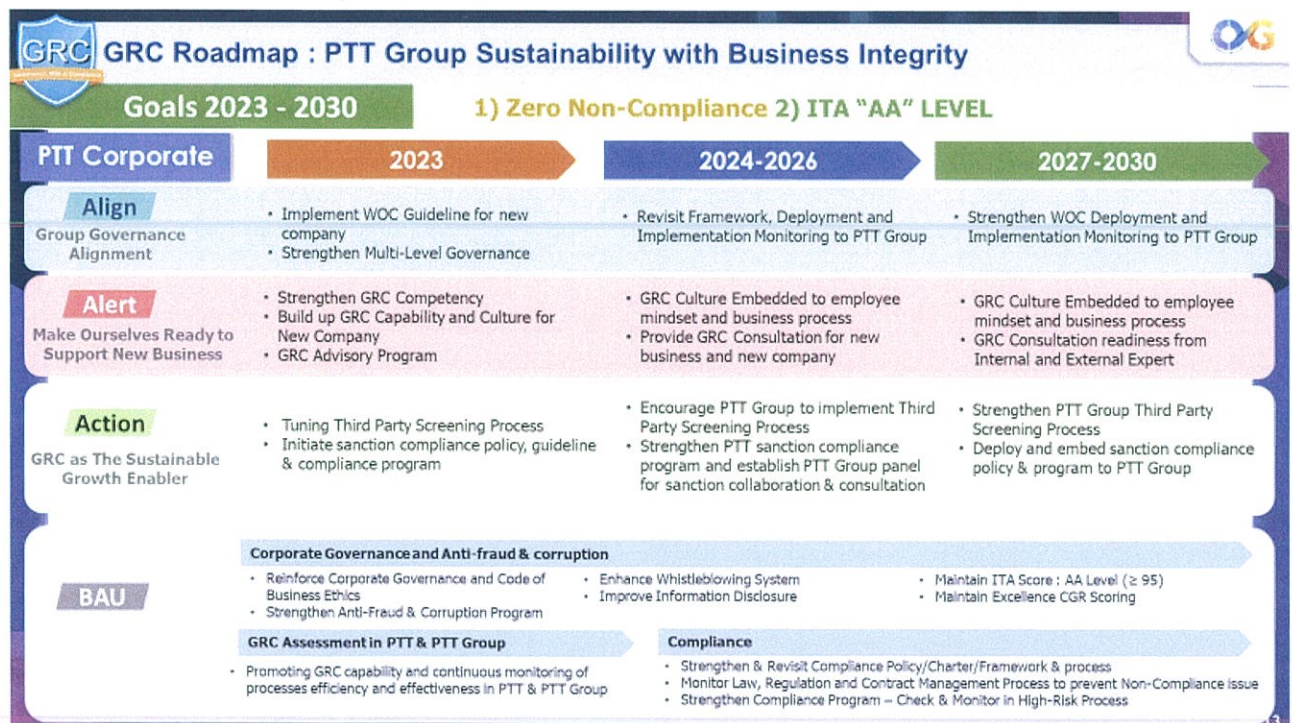


Action - Third Party Screening Process

เป้าหมาย : พัฒนาระบบการกำกับดูแลความโปร่งใสในการทำธุรกรรมกับบุคคลที่สาม (Third Party) ไปใช้
อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ



อีกทั้ง ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การดำเนินงาน Trusted Brand with Business Integrity ของ ปตท. ปี 2566 – 2570 โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้



จากวัตถุประสงค์ ผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงปี 2565 ปตท. จึงกำหนดแผนการดำเนินงานดำเนินงานและตัวชี้วัด ด้านการกำกับดูแลของ ปตท. ปี 2566 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของแผนงานและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

2023 CG and Anti-Fraud & Corruption Plan

Corporate Governance Reinforcement

- ทบทวนนโยบายและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
- สื่อความและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจให้กับบุคลากร ปตท. ผ่านช่องทางต่าง ๆ *

Strengthen Anti-Fraud and Corruption

- จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ
- ขอต่ออายุการรับรองสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)
- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตใหม่ล่าสุด ปตท.*
- การสื่อสาร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติที่ดีของ ปตท. **

Whistleblowing Process Enhancement

- บริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสทุจริตให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และยุติธรรม
- สื่อสารให้กับผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน *
- ปรับปรุงฐานข้อมูลการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ

Information Disclosure

- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ เพื่อแสดงความโปร่งใส และเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานขององค์กร
- การเปิดเผยข้อมูลในการตรวจประเมินและยื่นเสนอขอรับรางวัลต่าง ๆ เช่น ITA, CGR, รางวัลองค์กรโปร่งใส เป็นต้น

Strengthen 3rd Party Screening Mechanism

- รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบประเด็นจากการประกาศใช้หลักเกณฑ์ลักษณะต้องห้าม
- ชี้แจงการดำเนินงานต่อ Flagship กลุ่ม ปตท. และหารือแนวทางการแลกเปลี่ยนข้อมูล
- พัฒนาระบบ PTT TPS เพื่อใช้ประเมินความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

Targets

ตัวชี้วัด : ผลประเมินความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ด้าน CG and Anti-Fraud & Corruption

เป้าหมาย : ผลประเมิน > 90.00% (ปี 2565 : 99.7%)

ตัวชี้วัด : ITA Score

เป้าหมาย : ITA Score > 95.00 (ปี 2565 : 94.82)

* ปรับปรุงเพิ่มเติม : ตามข้อเสนอแนะและผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการต่อต้านการทุจริต ในปี 2565

** ปรับปรุงเพิ่มเติมจากข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการนำมาตรฐานการปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
สัดส่วนของพนักงานที่อยู่ในสายงานธุรกิจต่อพนักงานที่อยู่ในสายงานสนับสนุน ยังไม่อยู่ในเป้าหมายที่ ปตท. กำหนด	ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
อัตราส่วนของการสร้างรายได้ต่อหัวของพนักงาน ยังไม่อยู่ในเป้าหมายที่ ปตท. กำหนด	ดำเนินการสรรหา และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม GRC Survey ปี 2565 ที่ได้มีการนำมาวิเคราะห์ และจัดทำแผนการดำเนินงานตามข้างต้น

- 1) การเพิ่มการเผยแพร่ตัวอย่าง Case Study หรือ Lesson Learned ที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานเรียนรู้และเกิดความตระหนัก
- 2) การสื่อความสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสื่อสารเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ทำตามกันมา อาจไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องเสมอไป
- 3) การปรับปรุงช่องทางการรายงานเหตุทุจริต โดยอาจให้สามารถรายงานได้โดยไม่ต้องระบุตัวตนของผู้แจ้ง เพื่อลดความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

- 4) การกำหนดหน่วยงานแนะนำแนวทางการดำเนินงาน GRC อย่างรวดเร็ว และชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ GRC
- 5) การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในเชิงรุกมากกว่าการสอบสวนเมื่อเกิดการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
- 6) การกำหนด Focal Point ที่สามารถอธิบายและให้ตัวอย่างกับบริษัทในเครือในลำดับชั้นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ผู้รายงาน 
(น.ส.กอรุ่ง ศักดิ์ทวีกุลกิจ)
พนักงานวิเคราะห์และวางแผนอาวุโส

ผู้บังคับบัญชา 
(นายกฤษดา เผติมพร้อมเย็น)
ผู้จัดการฝ่ายกำกับดูแลและส่งเสริมธรรมาภิบาล