

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน

1. พนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้
 - 1.1 มีสัญชาติไทย
 - 1.2 มีอายุตามที่กรรมการและผู้จัดการกำหนด และไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
 - 1.3 มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
 - 1.4 สามารถทำงานให้แก่บริษัทได้เต็มเวลา
 - 1.5 ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
 - 1.6 ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
 - 1.7 ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยของบริษัท ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - 1.8 ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคติดต่อหรือโรคที่เป็นที่รังเกียจของสังคม โดยมีความเห็นของแพทย์ว่าไม่ควรทำงานต่อไป
 - 1.9 ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 - 1.10 ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรมหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่าพนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือสภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น
2. ต้องมีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าที่กรรมการและผู้จัดการกำหนด
3. เป็นผู้ที่มีประวัติและพฤติกรรมซึ่งบริษัทได้ตรวจสอบแล้วว่า เหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
4. กำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 119 วันหรือขยายระยะเวลาทดลองงานเกิน 119 วัน หรือตามที่ตกลงกัน และได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก่อนการบรรจุเป็นพนักงาน โดยมีข้อยกเว้นสำหรับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถเป็นพิเศษให้บรรจุได้โดยไม่ต้องทดลองงานและต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย ดังนี้

1. คุณสมบัติของพนักงานที่เสนอชื่อปรับเลื่อนตำแหน่ง

1.1 ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ในระยะเวลาตั้งแต่ปัจจุบันและย้อนหลังอีก 3 ปี

1.2 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยภายในระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง

1.3 ต้องมีอายุงานในตำแหน่งเดิมในหน่วยงานปัจจุบันก่อนการเสนอปรับเลื่อนตำแหน่งตามที่บริษัทกำหนด

2. พนักงานต้องผ่านการอบรมหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ตามที่กำหนดใน TRAINING ROAD MAP BY CAREER PATH และมีผลการทดสอบการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 75% อย่างน้อย 2 หลักสูตรจาก 4 หลักสูตรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนดและจัดอบรมในปีนั้นๆ

3. การเสนอปรับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการส่วนขึ้นไป ต้องผ่านการทดสอบและกลั่นกรองทางด้านความพร้อมการเป็นผู้บังคับบัญชาและภาวะผู้นำ โดยการทดสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ การทดสอบและกลั่นกรองอาจมีการปรับเปลี่ยนวิธีการแนวทาง ตามความเหมาะสมในแต่ละปี โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการถึงรองกรรมการผู้จัดการดังนี้

1. คุณสมบัติของพนักงานที่เสนอชื่อปรับเลื่อนตำแหน่ง

1.1 เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์หรือเคยปฏิบัติงานในฝ่ายงาน / สายงานนั้นรวมกันอย่างน้อย 1 ปี นับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อปรับเลื่อนตำแหน่ง หรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมโดยดุลพินิจของกรรมการและผู้จัดการ

1.2 มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากผลการประเมิน KPI และ COMPETENCY

1.3 ไม่เคยถูก บตท. ลงโทษทางวินัย โดยหากมียุทธศาสตร์งานที่ บตท. เกินกว่า 3 ปี ให้พิจารณาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับการเสนอชื่อพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง

2. ผ่านการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ด้านความรู้ในงาน ด้านบุคลิกภาพ / ความคิด / วิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ / วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) โดยได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่า 75 %

หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี

บริษัทจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีให้พนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการและผู้จัดการกำหนด และวงเงินโดยรวมในการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานทั้งบริษัทให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในแต่ละปีและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้

1. คุณสมบัติของพนักงานที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.1 เป็นพนักงานประจำที่ได้รับการบรรจุในปีที่ประเมินผลการปฏิบัติงานและมีอายุงานมากกว่า 4 เดือนขึ้นไป (นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีประเมินผลการปฏิบัติงาน)

1.2 ไม่เป็นผู้เกษียณอายุ

1.3 ไม่เป็นผู้มีเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด

1.4 ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

1.5 มีสภาพการเป็นพนักงาน ณ วันที่คณะกรรมการ บตท. มีมติอนุมัติวงเงินโดยรวมในการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานทั้ง บตท.

2. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี

การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ปรับตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน บตท. โดยพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

3. กำหนดการขึ้นเงินเดือนประจำปี

การขึ้นเงินเดือนประจำปีจากผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ปีถัดไป

หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางวินัย

บรรษัทได้กำหนดให้พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัยโดยเคร่งครัด หากพนักงานผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติอันถือเป็นการฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ วินัย ดังกล่าว จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามลักษณะของการกระทำผิด หรือหนักเบาตามลักษณะของการกระทำผิด หรือความร้ายแรงที่เกิดขึ้น โดยโทษผิดทางวินัยของพนักงาน มีดังนี้

1. ไล่ออก
2. ให้ออก
3. ลดเงินเดือน
4. ตัดเงินเดือน
5. ตัด หรืองดการจ่ายโบนัส
6. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

หลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ

บรรษัทมีการให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ทำความดีและสร้างประโยชน์ให้องค์กร ด้วยการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงาน

ผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีปกติทุกชั้นตรา ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

1. ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

2. จะต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งเป็นตำแหน่งบังคับบัญชาหรือผู้ปกครองขึ้นไป

3. หัวหน้าแผนกเริ่มขอพระราชทานต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์

4. เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

5. เป็นผู้ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

6. เป็นผู้ไม่เคยเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เว้นแต่เป็นการส่งคืนเนื่องจากได้รับพระราชทานในชั้นที่สูงขึ้น