

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานภายใต้กลยุทธ์ 100XHappiness ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร i am bcp และบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานและการดึงดูดพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (Talent Attraction and Retention) การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Development and Career Path) เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจและเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสุข 100 เท่า มุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน 100 ปี หรือ Bangchak100X โดยมีกรอบแนวคิด เป้าหมาย และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



เป้าหมายด้านการดูแลพนักงานปี 2565 - 2569

- บริษัทมีแนวคิดในการดูแลพนักงานผ่าน 100XHappiness และส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานแบบ i am bcp โดยดำเนินการตามแนวทาง The BEST Employer พร้อมกับสนับสนุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Agility)	ประสิทธิผลความเป็นผู้นำ (Engaging Leadership)	มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงาน (Talent Focus)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)
<ul style="list-style-type: none"> • มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวสูง • เน้นการทำงานเป็นทีมที่เคารพในความแตกต่างและประสานความต่างได้ลงตัว • มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมครอบคลุมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง • ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาผู้นำ • รักษาความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับพนักงาน โดยสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และแสดงคุณค่าที่ผู้นำยึดมั่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างบรรยากาศในการทำงานและแรงบันดาลใจที่ดีให้กับพนักงาน • การพัฒนาพนักงาน และเสริมสร้างการเติบโตของพนักงาน • การบริหารค่าตอบแทน และการรักษาพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวก มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว และแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลัง

การดำเนินงานด้านการดูแลพนักงาน

บริษัทฯ วางแผนกลยุทธ์ในการดูแลและพัฒนาบุคลากร ผ่านคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Committee: MDC) และมีคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Sub Committee: Sub MDC) ของแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการดูแลและพัฒนาบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริษัทมีการรวบรวมผลความคิดเห็นของพนักงาน ผ่านการสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กร Employee Engagement Survey พร้อมกับมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และหน้าจอแสดงผล Employee Engagement Dashboard สำหรับผู้บริหารตั้งแต่ระดับ Manager ขึ้นไป เพื่อใช้ในการดูแลพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางของธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว

สำหรับการดำเนินงานตามกระบวนการในการดูแลพนักงาน แบ่งเป็น 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและสรรหา 2) การพัฒนาพนักงาน 3) การบริหารความผูกพันพนักงาน และ 4) การรักษาพนักงาน มีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

เพื่อเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัทฯ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับค่านิยม i am bcp จากทั้งภายในและภายนอกเข้าร่วมงานกับบริษัทฯ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ มีนโยบายการสรรหาที่เปิดกว้างและทันสมัยปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย แต่ยังคงให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา โดยบริษัทฯ ยังคงนโยบายการรับพนักงานพิการเข้าเป็นพนักงานประจำ โดยคัดเลือกพนักงานจากความรู้ความสามารถศักยภาพ และค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการจ้างพนักงานทั้งหมดในองค์กรแบบเต็มเวลา (Full-time) ในส่วนของสวัสดิการของพนักงานสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ในหัวข้อ “การบริหารความผูกพันพนักงาน” ในเล่มรายงานฉบับนี้ (GRI 401-2)

เป้าหมายในการสรรหาพนักงาน

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567 - 2568	ปี 2569 (ระยะยาว)
• อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน (Job Succession Rate)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95
• การจ้างงานคนพิการ (สัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด)	จำนวน 12 คน	จำนวน 13 คน	จำนวน 14 คน
• การสำรวจองค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากที่จะร่วมงานด้วย	ติดอันดับ 1 ใน 12	ติดอันดับ 1 ใน 9	ติดอันดับ 1 ใน 6
• ระยะเวลาการสรรหาพนักงานเฉลี่ย (วัน)	40 วัน	40 วัน	40 วัน

กลยุทธ์การดำเนินงานปี 2566

ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2566

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> วางแผนกำลังคนและขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ในระยะ 3 ปี | <ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนงานสรรหาในเชิงรุก (Proactive Recruitment) โดยการเดินสายประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย (Roadshow) และ Job Fair รวมทั้งเปลี่ยนรูปแบบการสรรหาแบบออนไลน์ โดยจัด Online Career Roadshow Session ให้กับมหาวิทยาลัยกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ในการสร้าง Employer Branding โครงการทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท สำหรับบุคคลทั่วไป ในสาขาที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจในอนาคตอย่างเหมาะสม ถือเป็นโอกาสความก้าวหน้าให้แก่กลุ่มคนที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และบริษัทฯ ยังสามารถสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสำหรับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต |
| <ul style="list-style-type: none"> จ้างงานอย่างมีคุณค่าและเท่าเทียม เปิดโอกาสในการจ้างงานคนพิการ เพื่อสร้างความยั่งยืนแก่สังคม | <ul style="list-style-type: none"> จ้างงานคนพิการที่มีศักยภาพเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมรวม 12 คน ครบตามสัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) |
| <ul style="list-style-type: none"> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จักและอยากร่วมงานกับองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> โครงการฝึกงานประจำปี 2566 (Bangchak Talent Internship Program 2023) เปิดรับสมัครนิสิต/นักศึกษาจากหลากหลายสถาบัน ทั้งไทยและต่างชาติ เข้าฝึกงานกับทางบางจากฯ พร้อมฝึกฝนประสบการณ์ด้านนวัตกรรมสีเขียว มีนักศึกษาฝึกงานในโครงการทั้งสิ้น 142 คน ทั้งในรูปแบบการฝึกงานภาคฤดูร้อน และการฝึกงานรูปแบบโครงการสหกิจศึกษา เพื่อตอบเจตน์นักศึกษามหาวิทยาลัย จัดทำโครงการ Bangchak Hackathon Program ผ่านโครงการ “Bangchak Young Greenovator” ภายใต้โจทย์ทางธุรกิจเสมือนจริงจากกลุ่มธุรกิจการตลาด โดยนักศึกษาจะได้รับโจทย์ที่มาจาก Business Case ให้ทดลองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเสมือนได้เป็นพนักงาน ได้ลงสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาคิดต่อยอดและสร้างสรรค์ Greenovative Solutions ให้กับบางจากฯ ผ่านโครงการนวัตกรรมที่มีคุณค่าและสามารถนำ Prototype มาต่อยอดและประยุกต์ใช้กับธุรกิจของกลุ่มบริษัทบางจากฯ ได้อย่างแท้จริง บริษัทฯ ยังคงดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook Page : Bangchak Career มีผู้เข้าชมเนื้อหาจากเพจกว่า 270,000 คน มีผู้ติดตามมากกว่า 30,000 คน ช่วยในการสื่อสารและสร้างการเข้าถึงจากผู้ติดตามในโลกออนไลน์มากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนหมวดหมู่ใน Website : Career.bangchak.co.th แถบข่าวสารและกิจกรรม ประกอบไปด้วยข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการทำงานที่บางจากฯ จำนวนทั้งสิ้น 10 หมวดหมู่ ได้แก่ 1) Career Development, 2) Lifestyle & Facilities, 3) New Normal, 4) FAQs, 5) Greenovative Experience, 6) Bangchak Career Podcast, 7) Bangchak Scholarship, 8) How to Introduce Yourself, 9) BCP Career Event และ 10) BCP Onboarding Program |

กลยุทธ์การดำเนินงานปี 2566**ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2566**

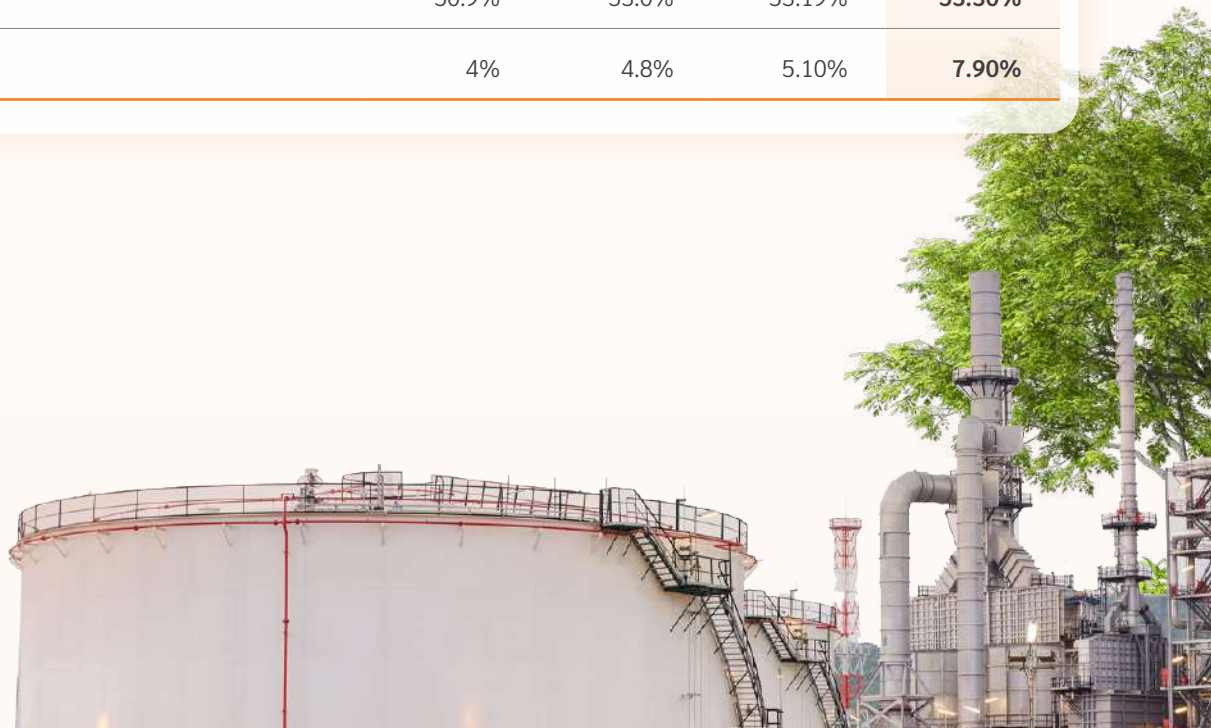
- พัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่ทันสมัย ได้แก่ Line Official Account: Bangchak Career ผู้ติดตาม 2,000 คน และ Line Official Account: BCP Talent Intern สำหรับโครงการฝึกงาน และยังมี TikTok: Bangchak Career อีกด้วย
 - เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์บริษัทผ่านช่องทาง LinkedIn Bangchak เพื่อดึงดูดนักศึกษารุ่นใหม่และผู้สมัครงาน
 - Bangchak Career ได้ร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน และการสร้างภาพลักษณ์นายจ้าง (Employer Branding) ได้แก่ WorkVenture ที่ได้ประชาสัมพันธ์ผ่านบทความและวิดีโอ ผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อแสดงให้เห็นถึงการที่บริษัทฯ เป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่ต้องการร่วมงานด้วย แต่ยังคงรักษาสมดุลกับคนรุ่นปัจจุบัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการวางแผนเพื่อร่วมทำสื่อวิดีโอเพื่อประชาสัมพันธ์ร่วมกับ JOBTOPGUN เรื่องการเป็นนายจ้างที่สามารถดูแลพนักงานในด้านความสมดุลทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ชีวิตดี ใจดี เงินดี สังคมดี ได้เหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป
 - สำรวจความต้องการของผู้สมัครงานแต่ละ Generation โดยสร้างช่องทางการสื่อสาร และเนื้อหาของสื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อจูงใจให้เข้ามาสมัครงานในบริษัทฯ
 - สำรวจ Retention Rate ของพนักงานลาออกที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี พบว่าการรักษาพนักงานใหม่มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากการปรับสวัสดิการและสไตล์การทำงานให้สอดคล้องกับพนักงานในแต่ละช่วงอายุมากขึ้น
 - เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและสมัครงาน โดยการทำ Bangchak Internship Alumni สร้างเครือข่ายให้กับกลุ่มนักศึกษาที่เคยฝึกงานกับบางจากมาแล้ว เข้ามาร่วมงานหรือชักชวนเพื่อนๆ เข้ามาร่วมงานกับบางจาก
 - จัดทำโครงการ Friend get Friends เพิ่มช่องทางสรรหาผู้สมัครได้รวดเร็วมากขึ้น
-
- ลดระยะเวลาการสรรหา
 - ต่อยอดระบบการบริหารงานบุคคล Smart ME เพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งพัฒนาต่อไปยังระบบการดูแลพนักงานใหม่ (Onboarding Program) เพื่อสร้างค่านิยม i am bcp และความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มงานจนพ้นระยะเวลาทดลองงาน อีกทั้งยังได้จัดทำคู่มือ Onboarding Bangchak Lifestyle ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบ สถานที่ทำงาน เช่น ที่พักอาศัย โรงพยาบาล และสถานที่พักผ่อน อีกด้วย
 - เพิ่มช่องทางการสรรหาและสมัครงานของผู้สมัครงานในระบบ Smart ME ผ่านช่องทาง “Introduce Yourself” ให้ผู้สมัครงานส่งประวัติของตนเองได้สะดวกมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องรอประกาศรับสมัครงานตำแหน่งว่าง
 - ปรับข้อความสำหรับการสัมภาษณ์ โดยเน้นข้อความที่สะท้อนถึงค่านิยม i am bcp เพื่อให้ได้พนักงานที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะตรงตามที่บริษัทฯ ต้องการ และตัวผู้สัมภาษณ์เองได้รับทราบถึงค่านิยมที่บริษัทฯ มุ่งเน้น
 - ปรับปรุงข้อสอบคัดเลือกพนักงานในเรื่อง Competency ให้สามารถทำการทดสอบผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ และมีเป้าหมายที่จะทำแบบทดสอบคัดเลือกอื่นๆ ให้สามารถทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ทั้งหมด ควบคู่กับการปรับปรุงแนวทางของข้อสอบให้เข้ากับยุคสมัยและวัดผลได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานด้านเป้าหมายในการสรรหาพนักงาน ปี 2566

เป้าหมาย	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
อัตรากำลังคน (เป้าหมาย)	1,251 คน	1,230 คน	1,103 คน	1,098 คน	1,174 คน
อัตราส่วนของการจ้างงานสำเร็จตามแผน (เป้าหมาย)	90.72% (90%)	94% (90%)	90% (90%)	92% (90%)	100% (94%)
การจ้างงานคนพิการ (เป้าหมาย)	13 คน (13 คน)	12 คน (12 คน)	11 คน (11 คน)	11 คน (11 คน)	12 คน (11 คน)
ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่ (เป้าหมาย)	40 วัน (43 วัน)	40 วัน (43 วัน)	42 วัน (42 วัน)	42 วัน (42 วัน)	40 วัน (42 วัน)
อัตราการรับพนักงานใหม่	74 คน	30 คน	43 คน	57 คน	124 คน
Retention Rate (อัตราการรักษาพนักงานใหม่ไม่ให้ลาออกภายใน 1 - 2 ปีแรก) (เป้าหมาย)	99% (85%)	99% (85%)	97% (85%)	85.86% (85%)	87.22% (85%)

พนักงานบางจาก แบ่งตาม Generations

Generation	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
Baby Boom	1.8%	1.3%	0.73%	0.40%
Generation X	43.3%	40.9%	40.98%	38.30%
Generation Y	50.9%	53.0%	53.19%	53.30%
Generation Z	4%	4.8%	5.10%	7.90%



แผนการสรรหาพนักงานในอนาคต

บริษัทฯ ยังคงเปิดรับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ตามค่านิยม i am bcp เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจบริษัทที่กำลังจะมุ่งไป พร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จัก และอยากร่วมงานกับองค์กร



2. การพัฒนาพนักงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานทุกคนมีศักยภาพที่หลากหลาย บริษัทฯ ได้จัดเตรียมแผนการพัฒนาสำหรับพนักงานทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีของงานในแต่ละสายอาชีพ (Competency) และดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Talent Focus) ตามแนวทางการเป็นสุดยอดนายจ้างดีเด่น (The Best Employer) โดยยึดหลักของค่านิยมองค์กร i am bcp ให้บุคลากรร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ผลิตรายการทางความคิดโดยใช้กระบวนการ Agile และ Design Thinking เพื่อให้มีความพร้อมต่อความผันผวน ความไม่แน่นอน และความคลุมเครือของสถานะและสถานการณ์ทั่วไปของโลก ในปี 2566 บริษัทฯ ยังคงเห็นถึงความสำคัญของ Technology Disruption จึงสนับสนุนให้พนักงานนำเครื่องมือทาง Digital เข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพผ่านการแข่งขัน Bangchak Group Digital Contest เพื่อส่งเสริมให้พนักงานนำ Digital Tools มาใช้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็น Digitalization โดยอบรมการใช้ Digital Tools เพื่อให้ความรู้กับพนักงานก่อนส่งผลงานเข้าประกวดชิงรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

เป้าหมายการพัฒนาพนักงานปี 2566 - 2570

ทั้งนี้ เพื่อประเมินขีดความสามารถของพนักงาน บริษัทฯ มีการวัดและประเมินผล Competency และนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล และให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path Development) ของพนักงาน โดยกำหนดเป้าหมายปี 2566 - 2570 ไว้ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567 - 2569	ปี 2570 (ระยะยาว)
ความสำเร็จของการพัฒนา Competency & Skillset ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรในอนาคต	≥ 75%	≥ 80%	≥ 85%
ความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน (Career Development Plan) ของพนักงานกลุ่ม Talent & Successor	≥ 85%	≥ 90%	100%
จำนวนพนักงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ Online Learning และระบบ BCP-KMS ภายในองค์กร	≥ 85%	≥ 90%	100%

กลยุทธ์การดำเนินงาน ปี 2566

ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2566

Talent Development & Succession Plan: แผนพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) และตำแหน่งงานในธุรกิจใหม่	Talent Development: จัดทำแบบประเมินศักยภาพเชิงลึก (Psychometric Test) ด้านจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคคล สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยเริ่มที่ระดับผู้จัดการ ได้ตามเป้าหมายร้อยละ 100
พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบโจทย์ต่อพนักงาน	ร้อยละ 97 ของพนักงานกลุ่มเป้าหมายเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ Online Learning และระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)
การพัฒนาพนักงานในด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Transformation Organization	ยกระดับความรู้ และจัดการแข่งขัน Digital Contest โดยพัฒนาพนักงาน IT ให้เป็น Internal Instructor เพื่อให้ความรู้และคำปรึกษาพนักงานผู้สมัครเข้าร่วมโครงการให้สามารถพัฒนาโครงการโดยใช้ Low Code Platform โดยมีพนักงานส่งโครงการเข้าประกวดกว่า 20 โครงการ เพิ่มขึ้นจากปี 2565

หลักสูตรการพัฒนาพนักงาน (Employee Development Programs)

บริษัทฯ ได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมทั้งทักษะความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทฯ รวมทั้งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยในปี 2566 มีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- Bangchak Learning Academy**
กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานกลุ่มบริษัทบางจาก ให้มีความสอดคล้องกัน โดยตั้ง Bangchak Learning Academy เพื่อพัฒนาไปสู่การพัฒนาพนักงาน ออกแบบหลักสูตร และจัดอบรมพัฒนาพนักงานกลุ่มบริษัทบางจาก ในรูปแบบ Shared Services ในอนาคต นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการสร้าง Internal Instructors ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาไปเป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญของบางจากในการถ่ายทอดจุดแข็งของบางจากให้กับบุคคลภายนอกต่อไป
- Mandatory Program: หลักสูตรเพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ และการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร สำหรับพนักงานแต่ละระดับ**
บริษัทฯ กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory) สำหรับพนักงานในแต่ละระดับเพื่อรองรับ VMV (Vision Mission Value) ใหม่ขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารงาน ความรู้ด้านธุรกิจ รวมทั้งความรู้ภายในองค์กรต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ตลอดจน

สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน โดยแบ่งการพัฒนาตามระดับพนักงาน

- Talent Development & Succession Planning: แผนพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และผู้สืบทอดตำแหน่งตามเส้นทางในสายอาชีพ**
การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต นอกเหนือไปจากการพัฒนาทางด้าน Technical Competency โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (IDP) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพได้รับการดูแลและพัฒนา โดยบริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานควบคู่กับศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ
- Leadership Development การพัฒนากักกะด้านการบริหาร และการเป็นผู้นำ**
บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป โดยมีการจัดหลักสูตรอบรมภายในเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring พนักงาน รวมทั้งเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภายนอก เพื่อเรียนรู้ Best Practice จากบริษัทชั้นนำต่างๆ อีกทั้งยังได้จัดให้มีการบรรยายพิเศษในหัวข้อต่างๆ สำหรับผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดในการบริหารดูแลพนักงาน และเรียนรู้เครื่องมือ/วิธีการในการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน
- การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning)**
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานที่ทำได้จากทุกที่ ทุกเวลา โดยสามารถเลือกเรียนแต่ละเนื้อหาวิชาได้ตามความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการ

เรียนรู้ในยุคปัจจุบัน จึงนำระบบการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ หรือ Online Learning มาใช้ในองค์กร โดยมี Conicle เป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้หลัก

• ระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)

บริษัทฯ ได้ปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS) ให้พนักงานสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน บทเรียนที่เคยได้รับ (Lesson Learned) และเทคนิควิธีทำงาน (Tips and Tricks) เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ระยะยาวและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ โดยในปี 2566 มีความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นในระบบ 19 เรื่อง

• การศึกษาพนักงาน

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานรองรับต่อวิสัยทัศน์ของบริษัทที่มุ่งสู่ กลุ่มบริษัทนวัตกรรมสีเขียวชั้นนำในเอเชีย ที่มีบรรษัทภิบาลที่ดี และดำเนินธุรกิจด้วยแนวทางแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่ พนักงานบางจากฯ และพนักงานบริษัทในกลุ่มบางจากฯ เพื่อ ศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ตามเงื่อนไขของบริษัทฯ

• หลักสูตร Innovation & Design Thinking

บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดแบบ Agile และ Design Thinking เข้ามาพัฒนาพนักงานโดยกำหนดให้ฝึกอบรม การฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ ทั้งกลุ่มพนักงานใหม่และกลุ่ม พนักงานที่เตรียมความพร้อมสู่การปรับระดับ โดยอบรมให้ความรู้ควบคู่ไปกับการ Coaching เพื่อการ Pitching Project ก่อนนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหารต่อไป โดยเป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมมา พัฒนาธุรกิจใหม่ นอกเหนือจากจากอบรมเพื่อให้ความรู้ในระดับต่างๆ ตามแผนงาน

• การเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Transformation Organization

บริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญของ Technology Disruption และ สนับสนุนให้พนักงานนำเครื่องมือทาง Digital มาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจัดประกวดโครงการ Bangchak Group Digital Contest ในชื่อ Digital & Data in You (DDIY) เพื่อส่งเสริมพนักงานนำ Digital Tools ต่างๆ มาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็น Digitalization โดยทีม IT เป็นวิทยากรให้ความรู้วิธีการใช้ Digital Tools ต่างๆ เพื่อให้ความรู้กับพนักงานก่อนการประกวด โดยในปีนี้เป็น โครงการอบรม Season 3 ซึ่งต่อเนื่องมาจากปี 2565

• การเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานในการเกษียณอายุหรือ ถูกเลิกจ้างจากการปรับเปลี่ยนธุรกิจ

- ในกรณีปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ เป็นเหตุให้มีการลดพนักงาน บริษัทฯ จะทำการแจ้งพนักงานไม่น้อยกว่า 60 วันและดำเนินการจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด (GRI 402-1 a) โดยมีการระบุในคู่มือพนักงานและได้รับการทบทวนและเห็นชอบร่วมกันระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างในฐานะตัวแทนของ สหภาพแรงงานและผู้บริหารของบริษัท (GRI 402-1 b)
- สำหรับพนักงานที่มีภาระเกษียณอายุ บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณ ให้พนักงานสามารถใช้ชีวิต หลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ โดยจัดเตรียมการอบรมให้ความรู้ พนักงานกลุ่มเป้าหมายที่อายุ 45 ปีขึ้นไปในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารการเงิน ความรู้ในการใช้สวัสดิการจากประกัน สังคม และประกันสุขภาพ เป็นต้น

แผนการพัฒนาพนักงานในอนาคต

เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินงานตอบสนองต่อทิศทางกลยุทธ์ ธุรกิจของบริษัทฯ ในอนาคต และการปรับเปลี่ยนค่านิยมใหม่ (Core Value) เน้นเรื่องกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ (Boldness) เข้าใจลูกค้า (Customer Empathy) ทุ่มแต่ด้วยใจและมีความเป็น เจ้าของ (Passion & Ownership) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยี บริษัทฯ จึงมีแนวทางพัฒนาพนักงาน ทั้งด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมและความคิด (Mindset) ให้สอดคล้องกับค่านิยมใหม่ และตอบรับกับทิศทางของธุรกิจ บริษัทที่กำลังจะมุ่งไปได้

3. การบริหารความผูกพันพนักงาน

บริษัทมีการทำ Employee Engagement Survey ทุกปี เพื่อวัด ความผูกพันและประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกับในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันและทันเหตุการณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำมา กำหนดกลยุทธ์ ทบทวนแนวทาง มาตรการการดูแลพนักงาน เพื่อ ยกระดับความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภายใต้ กลยุทธ์ 100XHappiness ที่ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในการสร้าง ความสุข 4 ด้าน เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ มุ่งสู่การ เป็นองค์กรยั่งยืน 100 ปี Bangchak100X โดยขับเคลื่อนควบคู่ไป กับการส่งเสริมค่านิยมองค์กร i am bcp ร่วมกับ Business Unit/ Business Group โดยมีรายละเอียด ดังนี้



สุขด้านที่ 1 Happy Stay อยู่อย่างสุขใจ



- โครงการก่อสร้างศูนย์กีฬา Sport Complex สำหรับพนักงาน บนพื้นที่กว่า 30 ไร่ ที่มีสนามกีฬาตามมาตรฐานสากล รองรับกีฬาได้ถึง 12 ชนิด พร้อมห้องออกกำลังกาย ห้องอาบน้ำ ห้องพักผ่อนกีฬา และห้องประชุม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน
- โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมและพื้นที่ในการทำงาน เช่น พัฒนาห้องประชุม ห้องแพทย์ ห้องอาหาร พื้นที่ห้องน้ำบริเวณพื้นที่ภายในโรงกลั่น การยกระดับเทคโนโลยี Smart Connect ในการจองห้องประชุม เพิ่มโซนกีฬา การจัดทำ i am bcp Space พื้นที่อเนกประสงค์ ที่สำนักงานใหญ่ สำหรับกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงาน
- การพัฒนา Employee Experience ให้สอดคล้องกับ Core Value i am bcp เช่น พัฒนาบัตรพนักงานร่วมกับบัตร BTS เพื่อให้สามารถใช้ในการเดินทาง ซื้อสินค้า สะสมคะแนน และพัฒนาตู้จำหน่ายสินค้าอัตโนมัติ นอกจากนี้สามารถเบิกอุปกรณ์สำนักงาน ให้สามารถเบิกชุด Uniform ของพนักงาน ในโรงกลั่น เป็นตู้อาหาร ขนม และเครื่องดื่ม โดยสามารถเบิกได้ผ่านบัตรพนักงานรูปแบบใหม่

สุขด้านที่ 2 Happy DNA สุขพัฒนาภายใต้ i am bcp

- สร้างความเป็นเจ้าของและความเข้าใจ i am bcp ภายใต้แผน Core Value Journey Check up โดยได้มีการศึกษาความหมาย และพฤติกรรมที่สนับสนุน
- สื่อสารและสร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการแสดงพฤติกรรม Core value i am bcp เช่น เพลง i am bcp Employee Card Vending Machine i am bcp Space เพื่อสร้างความเข้าใจ พร้อมสนับสนุนการแสดงออก
- การทำความเข้าใจ Core Value i am bcp ผ่านกิจกรรม i am bcp : Boots up 101, Do & Don't, BU & BG, Newcomer Program และเสริมแรงพฤติกรรมด้วยโครงการลองดี Wrong DI Innovation

สุขด้านที่ 3 Happy Me มีการดูแลอย่างเป็นสุข

- บริษัทพัฒนาด้านสวัสดิการ (GRI 401-2) จัดให้มีสวัสดิการให้พนักงานดังนี้
 1. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานและครอบครัว (ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก)
 2. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดา (ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก)
 3. ค่าทำฟันพนักงานและครอบครัว
 4. ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ
 5. ประกันสังคม
 6. การตรวจสุขภาพประจำปี
 7. ห้องแพทย์
 8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ บำเหน็จ
 9. เงินช่วยการศึกษาบุตร
 10. เงินช่วยเหลือบุตร
 11. สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
 12. เงินช่วยเหลืออุปการะ
 13. เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
 14. นโยบายการมอบรางวัลอายุงาน
 15. การลาพักผ่อนประจำปี การลาภัก การลาป่วย การลาในเดือนเกิด
 16. การลาคลอดและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพนักงานหญิงและพนักงานชาย (GRI 401-3)โดยพนักงานหญิงสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร คลอดบุตร และเลี้ยงดูบุตรได้ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้าง และพนักงานชายสามารถลาเพื่อดูแลภรรยาที่คลอดบุตร 1 วัน และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร 15 วัน โดยข้อมูลการใช้สิทธิดังกล่าวสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ที่ “สถิติการดำเนินงานด้านความยั่งยืน” ในเล่มรายงานฉบับนี้
- นอกจากนี้ บริษัทฯ เริ่มปรับใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) กับวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก โดยสามารถนำไปเบิกค่าใช้จ่ายในการตัดแว่นสายตาหรือสมัครสมาชิกฟิตเนส ในปี 2566 ได้เพิ่มสิทธิปรับรูปแบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว และปรับสิทธิการลาหยุดในเดือนเกิดให้ยืดหยุ่น รวมทั้งพัฒนาระบบเพิ่มความสะดวกในการขอใช้สิทธิต่างๆ เช่น ระบบเบิกชุดพนักงานและบริหารจัดการ Stock, ระบบขอใช้สวัสดิการที่อยู่อาศัย, ระบบขอใช้สิทธิเงินกู้พิเศษ, ระบบห้องแพทย์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น
- โครงการดูแลสุขภาพ และ Well Being ของพนักงาน โดยได้สนับสนุนกิจกรรมสุขภาพพนักงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ซึ่งในปี 2566 ยกระดับ Application สุขภาพผ่าน

การทำ Mission สถานีการดูแลสุขภาพ, Platform ปรึกษาจิตแพทย์ออนไลน์ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถพูดคุยปรึกษากับจิตแพทย์และนักจิตวิทยาได้ผ่าน Video Call โดยเข้าใช้งานได้อย่างเป็นส่วนตัวและปลอดภัย ทุกที่ ทุกเวลา ดูแลอาการออฟฟิศซินโดรม ผ่านกิจกรรมนวดผ่อนคลายคอบ่า ไหล่ และการฝังเข็ม โดยแพทย์แผนจีน, Class ออกกำลังกายต่างๆ เช่น โยคะ Body Combat โปรแกรม Dr.Talk ให้ความรู้เรื่องสุขภาพกับพนักงานทุกไตรมาส เพิ่มเวลาแพทย์ประจำห้องแพทย์ และจัดคลินิกแพทย์เฉพาะทางให้คำปรึกษาพนักงานทุกเดือน

- การดูแลอย่างต่อเนื่องโควิด-19 เช่น วัคซีนกระตุ้นของพนักงาน และครอบครัว, ATK Vending Machine, ระบบการบันทึกผลการตรวจ ATK และแจ้งผลกรณีพนักงานติดโควิด-19 โดยจัดส่งยาดูแลเบื้องต้นให้พนักงานถึงที่บ้าน และเสริมการป้องกันสุขภาพวัคซีนให้หัตถ์ใหญ่ให้กับพนักงาน

สุขด้านที่ 4 Happy Heart สุขใส่ใจ



- ในปี 2566 บริษัทได้จัดกิจกรรม BCP Town Hall ทั้งสิ้น 3 ครั้ง โดยสื่อสารเกี่ยวกับทิศทาง ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ และข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานทราบโดยตรงจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทบางจากและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO) และรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ นอกจากนี้ ในแต่ละสายงานและกลุ่มธุรกิจต่างๆ เองได้มีการจัด Town Hall ภายในครบทุกสายงานและกลุ่มธุรกิจ โดยมีการกำหนดรูปแบบที่ส่งเสริมค่านิยม i am bcp เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในค่านิยม i am bcp ที่เพิ่มมากขึ้น

- การเปิดช่องทางทางรับฟังเสียงของพนักงานผ่าน CEO Box โดยพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะ สามารถเสนอได้โดยตรงไปที่ CEO และไม่ต้องระบุตัวตน โดย CEO จะเป็นผู้ตอบกลับและสื่อสารกับพนักงานโดยตรง เช่น กิจกรรม CEO พบกับทีม Sale ของ MKBG ที่มาจากข้อเสนอของพนักงานที่เสนอผ่าน CEO Box เพื่อให้พนักงานและ CEO พูดคุยถึงประเด็นต่างๆ แลกเปลี่ยนมุมมองกันอย่างไม่เป็นทางการ เข้าใจในทิศทาง การดำเนินธุรกิจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน โดยผ่านกิจกรรมสโมสรพนักงาน และกิจกรรมต่างๆ เช่น การส่งการ์ดวันเกิดให้พนักงาน การจัดงาน Recognition Congratulation Day เพื่อแสดงความยินดีพนักงานปรับระดับ
- กิจกรรม 12 Month 12 Activities เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร โดยเน้นไปในเรื่องของการส่งเสริมค่านิยมองค์กร i am bcp พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการร่วมออกแบบกิจกรรม

โดยผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในปี 2566 บริษัทฯ ได้รับคะแนนความผูกพันองค์กร (Overall Engagement Score) อยู่ที่ร้อยละ 85 ซึ่งมากกว่าปี 2563 ร้อยละ 10 ซึ่งเป็นคะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังจากที่ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ 100X Happiness และมีพนักงานร่วมตอบแบบสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กรในปี 2566 ถึงร้อยละ 93 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อการเสนอแนะทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ บริษัทได้รับรางวัล HR Asia Best Companies to Work For in Asia 2023 ซึ่งเป็นรางวัลระดับสากลที่มอบให้แก่บริษัทในประเทศไทยที่น่าร่วมงานมากที่สุดในภูมิภาคเอเชีย โดยบริษัทได้รับรางวัลนี้จากการดูแลสุขภาพพนักงานภายใต้แนวทาง 100X Happiness เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสุข 100 เท่า และมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน 100 ปี หรือ Bangchak100X ในฐานะกลุ่มธุรกิจผู้นำการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน

แผนงานในระยะต่อไป

ในปี 2567 ที่จะถึงนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นสร้างความผูกพัน และนำเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเป็นพื้นฐานในการสร้างความผูกพันตาม Organizational Culture Change Roadmap เพื่อให้พนักงานรับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วม เพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเติบโต การประเมินผลงาน การทำ Competency

Organizational Culture Change Roadmap

I : Innovation AM : Agility & Mobility B : Boldness C : Customer Empathy P : Passion & Ownership



2023

Memorable & Understand

Key Applied

- 1) Communication & Environment & Activities
- 2) Leader in action

How ?

Role Models

Work Environments

Change Agent

Recognition, Gamification



2023 - 2024

Turn Mindset to Skillset

Align with All HR Systems
"Employee Journey"

Recruitment

Development

Engagement & Activities

Performance Management



2025 - 2027

Sustain Ongoing Change

Driving Business Perform
by Core Value

Embed in Daily Work

4. การรักษาพนักงาน

บริษัทฯ จะได้พนักงานหนึ่งคนมาร่วมงานด้วยนั้น ต้องผ่านกระบวนการต่างๆ หลายขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ และการพัฒนา แต่ละขั้นตอนบริษัทฯ ได้ใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนั้นหากบริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง ก็จะทำให้บริษัทฯ ต้องสูญเสียทรัพยากรเพื่อสรรหาพนักงานทดแทน อีกทั้งพนักงานที่มีความสามารถยังเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยสร้างผลการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 100X Happiness

เป้าหมายและผลดำเนินงาน ปี 2566

บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายที่จะดูแลรักษาพนักงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (High Performers) ควบคู่ไปกับพัฒนาพนักงานให้มีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับ (Meet Expectation) รวมถึงติดตามปรับปรุงพนักงานผ่าน Performance Improvement Project (PIP)



รูปแบบการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงาน

(ร้อยละของพนักงาน)

KPI + พฤติกรรม

ร้อยละ: 32.2

KPI + พฤติกรรม + Potential Assessment
(Multidimensional Assessment)

ร้อยละ: 67.8



อัตราการลาออกพนักงาน

(ร้อยละ)

3.16

5.13

4.50

2.99



2563

2564

2565

2566

เป้าหมายอัตราการลาออกของพนักงานน้อยกว่าหรือเท่ากับอุตสาหกรรม



อัตราการเลื่อนตำแหน่ง

(ร้อยละ)

9.79

15.13

15.97

15.65



2563

2564

2565

2566



สัดส่วนค่าตอบแทนต่อพนักงาน

(หญิงต่อชาย)



0.92 : 1

พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป



0.95 : 1

พนักงานระดับอาวุโส



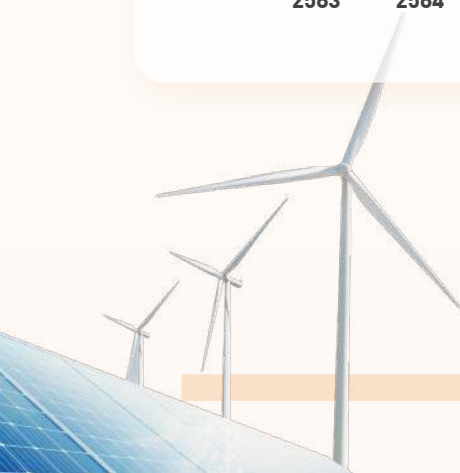
0.81 : 1

พนักงานระดับบริหาร



0.82 : 1

พนักงานระดับปฏิบัติการ



การดำเนินงานที่สำคัญ

การประเมินผลและบริหารค่าตอบแทน

• การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากปีที่แล้วที่บริษัทฯ ได้เริ่มทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ควบคู่ไปกับรูปแบบการประเมินเดิมสำหรับผู้บริหารระดับผู้จัดการขึ้นไป ในปีนี้บริษัทฯ ได้นำมาใช้กับพนักงานทั้งองค์กร โดยการประเมินรูปแบบใหม่จะสามารถวัดผลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ด้วยปรับวิธีการตั้ง KPIs ของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้เห็นความสำคัญของงานตนเองที่มีส่วนร่วมในการผลักดันเป้าหมายองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่ High Performance Organization (HPO)

นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มการประเมิน Potential Assessment ใช้กับพนักงานระดับบริหารด้วย นอกเหนือจากเดิมที่บริษัทฯ ประเมินเฉพาะระดับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งพนักงานจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชานอกจากนี้ที่มาร่วมงานกัน เพื่อให้ได้เห็นมุมมองจากผู้อื่นนอกจากผู้บังคับบัญชาของตนเอง ทั้งนี้ ระดับผู้จัดการขึ้นไปจะถูกประเมินโดยเพื่อนร่วมงานอีกด้วย โดยผลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาของพนักงานต่อไป

• การเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High Potential & Fast Track)

บริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังควบคู่กับศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการผ่านหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory Courses) ตามระดับที่กำหนดไว้ และจะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High Potential & Fast Track) อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้มีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานอีกด้วย

• การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับ ก็เป็นอีกส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพัน และก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performance Culture) ตามแนวทางของ The Best Employer ในแต่ละปีบริษัทฯ ได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเคียง (Benchmark) ระหว่างอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและอุตสาหกรรมใกล้เคียง รวมถึงสถานะแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสม อีกทั้งยังคงมีการทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารค่าตอบแทนได้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ ทั้งนี้ จากการสำรวจค่าตอบแทน ส่งผลให้บริษัทฯ มีโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานทุกระดับที่สามารถแข่งขันได้ และมีมูลค่าสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ (GRI 202-1 a)

การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจะผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ถ่ายทอดมาจากเป้าหมายองค์กร แบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ คะแนนผลการดำเนินงานส่วนบุคคล (KPI) พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ซึ่งประเมินจากหัวหน้างานโดยตรง และ Potential Assessment ซึ่งประเมินโดยผู้ร่วมงานอื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อให้พนักงานได้รับความเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน นอกเหนือจากการประเมินปกติจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทำให้ผลการประเมินและนำไปวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่มีความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมในความหลากหลายทั้งด้านเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ และมิติอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน โอกาสเติบโต และการกำหนดค่าตอบแทน บริษัทฯ จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามความคาดหวังของแต่ละระดับงานเป็นสำคัญ

