

การดูแลพนักงาน

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน รวมทั้งผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 บริษัทได้ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร i am bcp เพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินธุรกิจ และแนวทางขับเคลื่อนพัฒนาพนักงาน โดยยังคงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานภายใต้กลยุทธ์ 100XHappiness เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสุข 100 เท่า มุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน 100 ปี หรือ Bangchak100X พร้อมกับการดูแลพนักงานให้ปลอดภัยจากสถานการณ์ ต่อเนื่อง COVID-19 นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับ การรักษานักงานและการดึงดูดพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (Talent Attraction and Retention) การเติบโตและความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Development and Career Path) โดยมีกรอบแนวคิด เป้าหมาย และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

เป้าหมายด้านการดูแลพนักงาน 2565-2569

- The BEST Employer ภายใต้การดูแลพนักงาน แบบ 100XHappiness (อยู่ ดี มี สุข)

กรอบแนวคิดการดูแลพนักงานตามแนวทาง The Best Employer

การขับเคลื่อนองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (Agility)	ประสิทธิภาพความเป็นผู้นำ (Engaging Leadership)	มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงาน (Talent Focus)	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (Employee Engagement)
<ul style="list-style-type: none"> • เน้นการทำงานเป็นทีมที่ประสาน ความต่างได้ลงตัว • เตรียมพร้อมมีความคล่องตัว และความยืดหยุ่น • มีนวัตกรรม ครอบคลุมรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาผู้นำ • สร้างความเชื่อมโยงกับพนักงาน สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อ สร้างการมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารค่าตอบแทนและการ รักษาพนักงาน • การพัฒนาพนักงาน • การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สภาพแวดล้อม และแรงบันดาลใจที่ดีให้ กับพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร 

การดำเนินงานด้านการดูแลพนักงาน

- บริษัทฯ วางแผนกลยุทธ์และติดตามประเด็นด้านพนักงานผ่าน คณะอนุกรรมการพัฒนาพนักงานและการบริหาร (Management Development Sub Committee – Sub MDC) แต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อรวบรวมผลความคิดเห็นของพนักงาน จากการสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) และคัดกรองก่อนนำประเด็นความคิดเห็นของพนักงานไปพิจารณาใน คณะกรรมการพัฒนาพนักงานและการบริหาร (Management Development Committee – MDC) เพื่อขออนุมัติดำเนินการปรับปรุง และพัฒนา พร้อมทั้งติดตามดูแลบุคลากรในแต่ละกลุ่มธุรกิจหรือกลุ่มงานได้ใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบริหารอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับแผนการเติบโตทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงาน (Learning and Development) การสนับสนุนการโยกย้ายเพื่อ การพัฒนา (Job Rotation for Development) และการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อต่อยอดทางธุรกิจ
- บริษัทฯ มีระบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และหน้าจอบ่งชี้ผลสำหรับผู้บริหาร (Executive Dashboard) ในการพิจารณา การดูแลพนักงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ตอบโจทย์ปัจจัยการขับเคลื่อนองค์กรอย่าง มีประสิทธิภาพ (Agility)

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

1. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

ด้วยการเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัทฯ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกพนักงานจากทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมพร้อมและดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ มีนโยบายการสรรหาที่เปิดกว้าง ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมทั้งมีการรับพนักงานพิการเข้าเป็นพนักงานประจำ โดยคัดเลือกพนักงานจากความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรทั้งนี้บริษัทฯ มีการจ้างพนักงานทั้งหมดในองค์กรแบบเต็มเวลา (Full Time) ในส่วนของสวัสดิการของพนักงาน สามารถอ่านเพิ่มเติมได้ในหัวข้อ “การบริหารความผูกพันพนักงาน” ในเล่มรายงานฉบับนี้ (GRI 401-2)

เป้าหมายในการสรรหาพนักงาน

ตัวชี้วัด	ปี 2565	ปี 2566 – 2568	ปี 2569 (ระยะยาว)
• อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน (Job Succession Rate)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 94
• การจ้างงานคนพิการ (สัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด)	จำนวน 11 คน	จำนวน 11 คน	จำนวน 11 คน
• การสำรวจองค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากที่จะร่วมงานด้วย	ติดอันดับ 1 ใน 17	ติดอันดับ 1 ใน 12	ติดอันดับ 1 ใน 8
• ระยะเวลาการสรรหาพนักงานเฉลี่ย (วัน)	42 วัน	42 วัน	40 วัน

กลยุทธ์การดำเนินงาน 2565

ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2565

<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 โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ของสถาบัน AIT ในสาขาที่เหมาะสม เพื่อสร้างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รองรับการเติบโตของบริษัทฯ รวมทั้งบริษัทในกลุ่ม จัดทำโครงการทวิภาคี และทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งมีวิทยาลัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง ทั้งสายช่างเทคนิคและสายพาณิชยกรรม มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการทวิภาคีกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี รวมทั้งหมด 7 คน เพื่อวางแผนพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจของบริษัทฯ เช่น ช่างรถยนต์ไฟฟ้าของบริษัทฯ วินโนห์ จำกัด
<ul style="list-style-type: none"> จ้างงานอย่างมีคุณค่าและเท่าเทียม เปิดโอกาสในการจ้างงานคนพิการ เพื่อสร้างความยั่งยืนแก่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> จ้างงานคนพิการที่มีศักยภาพเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมรวม 11 คน ครบตามสัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

Organizational Culture Change Roadmap

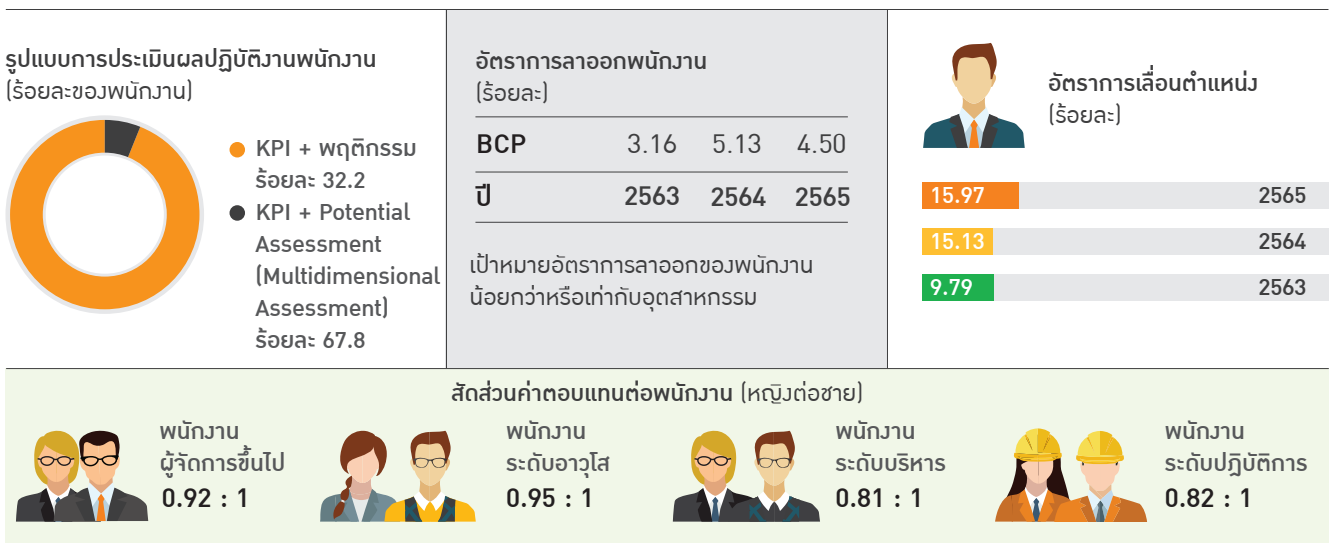


4. การรักษาพนักงาน

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

เป้าหมายและผลดำเนินงาน ปี 2565

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

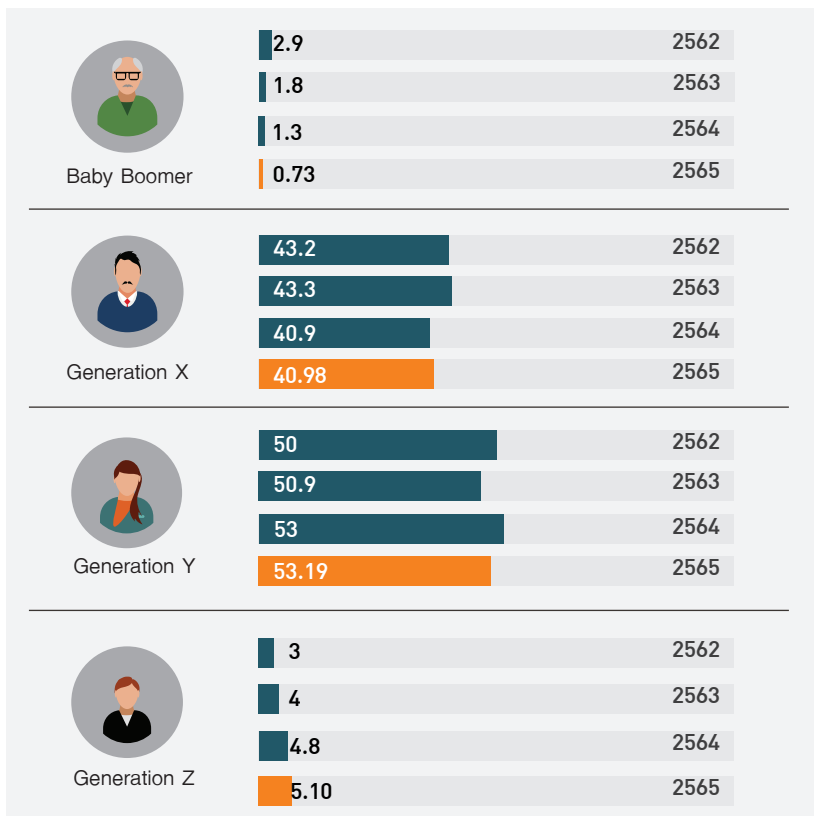


กลยุทธ์การดำเนินงาน 2565	ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2565
<ul style="list-style-type: none"> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จัก และอยากร่วมงานกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการฝึกงาน ประจำปี 2565 (BCP Talent Internship Program 2022) เปิดรับสมัครนิสิต/นักศึกษารุ่นใหม่ทั้งไทยและต่างชาติ เข้าฝึกงานกับทางบางจากฯ พร้อมฝึกฝนประสบการณ์ด้านนวัตกรรมสีเขียว มีนักศึกษาฝึกงานในโครงการทั้งสิ้น 163 คน ทั้งนี้ช่วงเวลาการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานแตกต่างกันตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จัดทำโครงการ Bangchak Hackathon Program ผ่านโครงการ “BCP Young Greenovator” ภายใต้ Theme “Leading In Energy Transition” นักศึกษาสามารถคิดต่อยอดและสร้างสรรค์ Greenovative Solutions ให้กับบางจากฯ ผ่านโครงการนวัตกรรมที่มีคุณค่าและสามารถนำ Prototype มาต่อยอดและประยุกต์ใช้กับธุรกิจของกลุ่มบริษัทบางจากฯ ได้อย่างแท้จริง ยังคงดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook Page: Bangchak Career มีผู้เข้าชมเนื้อหาจากเพจ 216,298 คน (เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ร้อยละ 16.5) ช่วยในการสื่อสารและสร้างการเข้าถึงจากผู้ติดตามในโลกออนไลน์มากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนหมวดหมู่ใน Website: Career.bangchak.co.th แถบข่าวสารและกิจกรรม ประกอบไปด้วยข้อมูลที่นำเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการและการทำงานที่บางจากฯ 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 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 เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์บริษัทผ่านช่องทาง LinkedIn Bangchak เพื่อดึงดูดนักศึกษารุ่นใหม่และผู้สมัครงาน พัฒนาสื่อที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับโดยประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Facebook Page, Youtube และ Spotify ได้แก่ Bangchak Career Podcast สารความรู้เพิ่มเติมเชิงช่างวัยทำงาน ตั้งแต่ระดับ First Jobber ไปจนถึงวัยเกษียณอายุทั้งหมด 10 ตอน รูปแบบ Soundtrack ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ผ่านช่องทาง Youtube, Soundcloud และ Spotify และจัดทำ Bangchak Virtual Career Roadshow ทดแทน Job Fair และ Career Fair ในสถานการณ์ COVID-19 เป็นคลิปลิงก์วิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทาง Youtube: Bangchak Career นอกจากนี้ยังรวบรวมเนื้อหา Content ที่โพสต์ใน Facebook ทั้งหมดตลอดปี 2565 ไว้ในรูปแบบของ Bangchak Career E-Book 2 ฉบับ ประกอบด้วยบทความมากกว่า 20 หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวัยทำงานในยุคปัจจุบัน Bangchak Career ได้ร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน ทั้ง Work Venture ที่ได้ประชาสัมพันธ์ผ่านบทความและวิดีโอ และร่วมกับ JobTopGun โดยได้รับการโหวตและรีวิวให้เป็นบริษัทในฝัน “Dream Company” ที่สามารถดูแลพนักงานในด้านความสมดุล ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ชีวิตดี / งานดี / เงินดี / สังคมดี ได้เหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป ด้วยคะแนน 3 YOU SAY Flower of Hearts อยู่ในระดับสูงสุดสำหรับการโหวตและรีวิว และ Bangchak Career ได้ร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อของ You Say, HR Say เพื่อดึงดูดผู้สมัครงานรุ่นใหม่ ให้เข้ามาสมัครงานผ่านเว็บไซต์ JobTopGun และเลือกบางจากฯ เป็นบริษัทในฝันที่ต้องการร่วมงาน สำรวจความต้องการของผู้สมัครงานแต่ละ Generation โดยสร้างช่องทางการสื่อสารและเนื้อหาของสื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อจูงใจให้เข้ามาสมัครงานในบริษัทฯ สำรวจ Retention Rate ของพนักงานลาออกที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี พบว่าการรักษาพนักงานใหม่มีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากการปรับสวัสดิการ และสวัสดิการการทำงาน ให้สอดคล้องกับพนักงานในแต่ละช่วงอายุมากขึ้น เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและสมัครงาน โดยการนำ Bangchak Internship Alumni สร้างเครือข่ายให้กับกลุ่มนักศึกษาที่เคยฝึกงานกับบางจากฯ มาแล้วเข้ามาร่วมงานหรือชักชวนเพื่อนๆ เข้ามาร่วมงานกับบางจากฯ จัดทำโครงการ Friend Get Friends เพิ่มช่องทางสรรหาผู้สมัครได้รวดเร็วมากขึ้น
<ul style="list-style-type: none"> ลดระยะเวลาการสรรหา 	<ul style="list-style-type: none"> ต่อยอดระบบการบริหารงานบุคคล Smart ME เพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งพัฒนาต่อไปยังระบบการดูแลพนักงานใหม่ (Onboarding Program) เพื่อสร้างค่านิยม i am bcp และความผูกพันต่อองค์กร ตั้งแต่เริ่มงานจนพ้นระยะเวลาทดลองงาน อีกทั้งยังได้จัดทำคู่มือ Onboarding Bangchak Lifestyle ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบสถานที่ทำงาน เช่น ที่พักอาศัย โรงพยาบาลและสถานที่พักผ่อน อีกด้วย เพิ่มช่องทางการสรรหาและสมัครงานของผู้สมัครงานในระบบ Smart ME ผ่านช่องทาง “Introduce Yourself” ให้ผู้สมัครงานสามารถส่งประวัติของตนเองได้สะดวกมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องรอประกาศรับสมัครงานตำแหน่งว่าง ปรับปรุงข้อสอบคัดเลือกพนักงานในเรื่อง Competency ให้สามารถทำการทดสอบผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ และมีเป้าหมายที่จะทำแบบทดสอบคัดเลือกอื่นๆ ให้สามารถทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ทั้งหมด ควบคู่กับการปรับปรุงแนวทางของข้อสอบให้เข้ากับยุคสมัยและวัดผลได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานด้านเป้าหมายในการสรรหาพนักงาน ปี 2565

เป้าหมาย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
อัตรากำลังคน (คน)	1,254 คน	1,251 คน	1,230 คน	1,103 คน	1,098 คน
อัตราส่วนของการจ้างงานสำเร็จตามแผน (เป้าหมาย)	94.44% (90%)	90.72% (90%)	94% (90%)	90% (90%)	92% (90%)
การจ้างงานคนพิการ (เป้าหมาย)	13 คน (13 คน)	13 คน (13 คน)	12 คน (12 คน)	11 คน (11 คน)	11 คน (11 คน)
ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่ (เป้าหมาย)	40 วัน (43 วัน)	40 วัน (43 วัน)	40 วัน (43 วัน)	42 วัน (42 วัน)	42 วัน (42 วัน)
อัตราการรับพนักงานใหม่	67 คน	74 คน	30 คน	43 คน	57 คน
Retention Rate (อัตราการรักษาพนักงานใหม่ ไม่ให้ลาออกภายใน 1-2 ปีแรก) (เป้าหมาย)	99% (85%)	99% (85%)	99% (85%)	97% (85%)	85.86% (85%)

พนักงานบงจากฯ แบ่งตาม Generations (ร้อยละ)



แผนการสรรหาพนักงานในอนาคต

บริษัทฯ ยังคงเปิดรับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถตอบรับกับทิศทางของธุรกิจบริษัทที่กำลังจะมุ่งไป พร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จัก และอยากมาร่วมงานกับองค์กร

2. การพัฒนาพนักงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานทุกคนมีศักยภาพที่หลากหลาย บริษัทฯ ได้จัดเตรียมแผนการพัฒนาสำหรับพนักงานทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อมีของงานในแต่ละสายอาชีพ (Competency) และดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Talent Focus) ตามแนวทางการเป็นสุดยอดนายจ้างดีเด่น (The Best Employer) โดยยึดหลักของค่านิยมองค์กร i am bcp ให้บุคลากรร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ผลิตรายการทางความคิดโดยใช้กระบวนการ Agile และ Design Thinking เพื่อให้มีความพร้อมต่อความผันผวน ความไม่แน่นอน และความคลุมเครือของสภาวะและสถานการณ์ทั่วไปของโลก (VUCA World : Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity) ในปี 2565 บริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญของ Technology Disruption จึงสนับสนุนให้พนักงานนำเครื่องมือทาง Digital เข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพผ่านการแข่งขัน Bangchak Group Digital Contest เพื่อส่งเสริมให้พนักงานนำ Digital Tools มาใช้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็น Digitalization โดยอบรมการใช้ Digital Tools เพื่อให้ความรู้กับพนักงานก่อนส่งผลงานเข้าประกวดชิงรางวัล

เป้าหมายการพัฒนาพนักงานปี 2565-2569

ทั้งนี้เพื่อประเมินขีดความสามารถของพนักงาน บริษัทฯ มีการวัดและประเมินผล Competency และนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล และให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path Development) ของพนักงาน โดยกำหนดเป้าหมายปี 2565-2569 ไว้ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปี 2565	ปี 2566 - 2568	ปี 2569 (ระยะยาว)
ความสำเร็จของการพัฒนา Competency & Skillset ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรในอนาคต	≥ 70%	≥ 75%	≥ 80%
ความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน (Career Development Plan) ของพนักงานกลุ่ม Talent & Successor	≥ 80%	≥ 90%	100%
จำนวนพนักงานเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning และระบบ BCP-KMS ภายในองค์กร	≥ 80%	≥ 90%	100%

กลยุทธ์การดำเนินงาน 2565	ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2565
การพัฒนาความสามารถตาม Competency	ทบทวนการประเมิน ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อมีของงานในแต่ละสายอาชีพ (Competency Assessment) เพื่อสร้างแผนพัฒนาพนักงาน เริ่มต้นจากงานในธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจโรงกลั่น และตลาดเป็นลำดับแรก
Talent Development & Succession Plan: แผนพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) และตำแหน่งงานในธุรกิจใหม่	Talent Development: จัดทำแบบประเมินศักยภาพเชิงลึก (Psychometric Test) ด้านจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยเริ่มที่ระดับผู้จัดการ ได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 100 Succession Plan: วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งสำคัญ ได้ตามเป้าหมายทั้งสิ้น ร้อยละ 80.6
พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบโจทย์ต่อพนักงาน	ร้อยละ 97 ของพนักงานกลุ่มเป้าหมายเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning และระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)
การพัฒนาพนักงานในด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล เข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Transformation Organization	ยกระดับความรู้ และจัดการแข่งขัน Digital Contest โดยพัฒนาพนักงาน IT ให้เป็น Internal Instructor เพื่อให้ความรู้และคำปรึกษาพนักงานผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ ให้สามารถพัฒนาโครงการโดยใช้ Low Code Platform โดยมีพนักงานส่งโครงการเข้าประกวดกว่า 60 โครงการ ในปีแรก การประเมินความรู้ Digital Awareness ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย ช่วยค้นหาศักยภาพ รวมทั้งทักษะจำเป็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมในด้านดิจิทัล เพื่อสร้างแผนพัฒนาพนักงาน

หลักสูตรการพัฒนาพนักงาน (Employee Development Programs)

บริษัทฯ ได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมทั้งทักษะความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยในปี 2565 มีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- **Talent Development & Succession Planning: แผนพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และผู้สืบทอดตำแหน่งตามเส้นทางในสายอาชีพ**

การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต นอกเหนือไปจากการพัฒนาทางด้าน Technical Competency โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพได้รับการดูแลและพัฒนา โดยบริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานควบคู่กับศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ

- **Assessment Center: ศูนย์ประเมินศักยภาพ**

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ความถนัด ความสนใจเฉพาะบุคคลของพนักงาน รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ผ่านแบบทดสอบ การประเมิน และหลักสูตรเพิ่มเติม ดังนี้

- **แบบทดสอบ DISC:** เครื่องมือวิเคราะห์ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เข้าใจลักษณะของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้อื่น และนำไปพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละประเภทในการทำงาน และการเข้าสังคมในการทำงานร่วมกัน
- **แบบทดสอบ Strengths Finder:** แบบทดสอบเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจพรสวรรค์และศักยภาพภายในตนเองและนำไปพัฒนาให้เป็นจุดแข็งมาใช้ในการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ
- **แบบทดสอบภาษาอังกฤษ:** แบบทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อวัดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและการนำความรู้ที่พนักงานมีไปใช้ในการสมัครเข้าอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่มีการกำหนดคะแนนสอบภาษาอังกฤษ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

- **Mandatory Program: หลักสูตรเพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจและการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร สำหรับพนักงานแต่ละระดับ**

บริษัทฯ กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory) สำหรับพนักงานในแต่ละระดับเพื่อรองรับ VMV (Vision Mission

Value) ใหม่ขององค์กร และการเป็น Best Employer โดยใช้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน และแนวโน้ม (Trend) ต่างๆ เช่น HR Trend และ Thailand 4.0 มาเป็นปัจจัยในการบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน โดยแบ่งการพัฒนาตามระดับพนักงาน

- **การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning)**

บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการเข้าถึงการเรียนรู้ของพนักงานได้จากทุกที่ ทุกเวลา และสามารถเลือกเรียนแต่ละเนื้อหาวิชาได้ตามความสนใจ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน จึงนำระบบการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ หรือ E-Learning มาใช้ในองค์กร โดยมี Conicle เป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้หลัก

- **ระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)**

บริษัทฯ ได้ปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS) ให้พนักงานสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน, บทเรียนที่เคยได้รับ (Lesson Learned) และเทคนิควิธีทำงาน (Tips and Tricks) เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะยาวและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ โดยในปี 2565 มีความรู้ในระบบทั้งสิ้น 63 เรื่อง

- **วารสารออนไลน์รายสัปดาห์: BCP Library (Weekly Development E-Journal)**

บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมให้พนักงานได้รับสาระความรู้อีกหลากหลาย เท่าทันกับยุคสมัย และสร้างนิสัยรักการอ่าน จึงจัดทำ #StaySafeStaySmart by BCP Library ซึ่งเป็นวารสารออนไลน์รายสัปดาห์ (Weekly Development E-Journal) มุ่งเน้นการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ทั่วไป รวมทั้งแนะนำหนังสือที่น่าสนใจในห้องสมุด ซึ่งสามารถยืมผ่านระบบ E-Library หรืออ่าน Online โดยในปี 2565 ได้จัดทำต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 3 โดยเพิ่มเติมเนื้อหาความรู้ทางด้านดิจิทัล Mindset ความรู้เรื่องธุรกิจบริษัท ฯลฯ

- **ทุนการศึกษาพนักงาน**

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานรองรับต่อวิสัยทัศน์ของบริษัทที่มุ่งสู่กลุ่มบริษัทนวัตกรรมสีเขียวชั้นนำในเอเชีย ที่มีบริษัทที่ ভালที่สุดและดำเนินธุรกิจด้วยแนวทางแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานบางจากฯ และพนักงานบริษัทในกลุ่มบริษัทบางจาก เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตามเงื่อนไขของบริษัทฯ

• **หลักสูตร Innovation & Design Thinking**

บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดแบบ Agile และ Design Thinking เข้ามาพัฒนาพนักงานโดยกำหนดให้มีอยู่ในการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ ทั้งกลุ่มพนักงานใหม่ กลุ่มพนักงานที่เตรียมความพร้อมสู่การปรับระดับ และกลุ่ม Talent & Successor โดยอบรมให้ความรู้ควบคู่ไปกับการ Coaching เพื่อการ Pitching Project ก่อนนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจหลักและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาพัฒนาธุรกิจใหม่นอกเหนือจากจากอบรมเพื่อให้ความรู้ในระดับต่างๆ ตามแผนงาน

• **การเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Transformation Organization**

- บริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญของ Technology Disruption และสนับสนุนให้พนักงานนำเครื่องมือทาง Digital มาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจัดประกวดโครงการ Bangchak Group Digital Contest เพื่อส่งเสริมพนักงานนำ Digital Tools ต่างๆ มาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็น Digitalization โดยทีม IT เป็นวิทยากรให้ความรู้วิธีการใช้ Digital Tools ต่างๆ เพื่อให้ความรู้กับพนักงานก่อนการประกวด

- นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงจัดการทดสอบวัดความรู้ Digital Awareness เพื่อประเมินและพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ผ่านแบบประเมินการรับรู้ด้าน Digital ที่ประกอบด้วย 7 มิติ เพื่อนำไปจัดหลักสูตรพัฒนาพนักงานต่อไป

• **การเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานในการเกษียณอายุ หรือถูกเลิกจ้างจากการปรับเปลี่ยนธุรกิจ**

- ในกรณีปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ เป็นเหตุให้มีผลลดพนักงาน บริษัทฯ จะทำการแจ้งพนักงานไม่น้อยกว่า 60 วันและดำเนินการจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด (GRI 402-1 a) โดยมีการระบุในคู่มือพนักงานและได้รับการทบทวนและเห็นชอบร่วมกันระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างในฐานะตัวแทนของสหภาพแรงงานและผู้บริหารของบริษัท (GRI 402-1 b)

- สำหรับพนักงานที่มีภาระเกษียณอายุ บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณ ให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ โดยจัดเตรียมการอบรมให้ความรู้พนักงานกลุ่มเป้าหมายที่อายุ 45 ปีขึ้นไป ในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารการเงิน ความรู้ในการใช้สวัสดิการจากประกันสังคม และประกันสุขภาพ เป็นต้น

แผนการพัฒนาพนักงานในอนาคต

เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินงานตอบสนองต่อทิศทางกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัทฯ ในอนาคต และการปรับเปลี่ยนค่านิยมใหม่ (Core Value) เน้นเรื่องกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ (Boldness) เข้าใจลูกค้า (Customer Empathy) ทุ่มเทด้วยใจและมีความเป็นเจ้าของ (Passion & Ownership) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี บริษัทฯ จึงมีแนวทางพัฒนาพนักงาน ทั้งด้านความรู้และทักษะในการทำงาน รวมถึงพฤติกรรม และความคิด (Mindset) ให้สอดคล้องกับค่านิยมใหม่ และตอบรับกับทิศทางของธุรกิจบริษัทที่กำลังจะมุ่งไปได้

3. การบริหารความผูกพันพนักงาน

บริษัทฯ จัดให้มีการทำ Employee Engagement Survey เป็นประจำทุกปี เพื่อวัดความผูกพัน และประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร โดยนำผลที่ได้จากแบบสำรวจมาเป็นพื้นฐานในการดูแลพัฒนาและส่งเสริมพนักงาน ภายใต้กลยุทธ์ 100X Happiness สร้างความสุข 4 ด้าน เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ มุ่งสู่การเป็นองค์กรยั่งยืน 100 ปี Bangchak100X

โดยบริษัทฯ ได้ขับเคลื่อนแผนงานต่อเนื่อง ในเรื่องการให้คุณค่ากับพนักงาน (People Value) ร่วมกับ Business Unit/Business Group เพื่อจัดทำแผนการสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการดูแลพนักงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดค่านิยมองค์กร i am bcp ใหม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาพนักงานและการบริหาร (Management Development Sub Committee – Sub MDC) ของแต่ละกลุ่มธุรกิจ มีรายละเอียด ดังนี้

สุขด้านที่ 1 Happy Stay อยู่อย่างสุขใจ

- **การสนับสนุนนโยบายการทำงานแบบ Hybrid Workplace**
บริษัทฯ ยังคงสนับสนุนนโยบายการทำงานแบบ Hybrid Workplace สำหรับหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่บ้านได้ โดยให้พนักงานเลือกเข้าสำนักงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว สร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

- **การพัฒนา Employee Journey พร้อมนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน** จัดสรรพื้นที่และบรรยากาศให้เหมาะสม ให้ทุกพื้นที่เป็นพื้นที่การทำงานที่หลากหลายและพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อำนวยความสะดวกอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงาน เช่น การก่อสร้างอาคารสุขสราญพื้นที่ทำงานในสวน การปรับพื้นที่ Canteen และห้องสมุดเป็นพื้นที่กิจกรรม พัฒนาระบบ Smart Connect ภายในห้องประชุม พัฒนาให้บัตรพนักงานเป็นบัตร Smart Card และสามารถใช้เป็นนามบัตร (Business Card) ผ่าน QR Codes

พัฒนาระบบปรับอากาศในอาคาร การก่อสร้างผู้วิงและ
 ลูบั้นจักรยานบริเวณโรงกลั่นน้ำมันบางจาก ห้องออกกำลังกาย
 ห้องสมาธิ พื้นที่ชมรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้
 เป็น Work Life Integration ที่ใส่ใจและสร้างสรรค์ให้ที่ทำงาน
 กลายเป็นสถานที่ที่หน้าทำงาน

สุขด้านที่ 2 Happy DNA สุขพัฒนาภายใต้ i am bcp

- **สร้างความเป็นเจ้าของ i am bcp** จากการทำบริษัทที่มีแผน
 ทบทวนค่านิยม i am bcp ใหม่ บริษัทจึงได้สร้างการมีส่วนร่วม
 ของพนักงาน ผู้บริหารทุกคนในองค์กร ในการร่วมออกแบบค่านิยม
 มององค์กรตัวใหม่ และกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภายใต้
 แผน Core Value Journey Check Up
- **สื่อสารและสร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการแสดงผล
 พฤติกรรม** เปิดตัว Core Value i am bcp เพื่อสร้างความเข้าใจ
 พร้อมสนับสนุนการแสดงผลพฤติกรรมด้วย i am bcp Point โดย
 เป็น 1 ในเครื่องมือในการขับเคลื่อน

สุขด้านที่ 3 Happy Me มีการดูแลอย่างเป็นสุข

- การพัฒนาด้านสวัสดิการ (GRI 401-2) บริษัทจัดให้มี
 สวัสดิการให้พนักงานดังนี้
 1. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานและครอบครัว (ผู้ป่วยใน
 และผู้ป่วยนอก)
 2. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดา (ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก)
 3. ค่าทำฟันพนักงานและครอบครัว
 4. ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ
 5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/บำเหน็จ
 6. การลาพักผ่อนประจำปี การลาภิก
 7. เงินช่วยการศึกษาบุตร
 8. เงินช่วยเหลือบุตร
 9. สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
 10. การลาคลอดและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (GRI 401-3)

โดยพนักงานหญิงสามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร คลอด
 บุตร และเลี้ยงดูบุตรได้ 98 วัน โดยได้รับค่าจ้าง และพนักงานชาย
 สามารถลาเพื่อดูแลภรรยาที่คลอดบุตร 1 วันและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
 15 วัน โดยข้อมูลการใช้สิทธิดังกล่าวสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ที่
 “สถิติการดำเนินงานด้านความยั่งยืน” ในเล่มรายงานฉบับนี้

นอกจากนี้ บริษัทเริ่มปรับใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible
 Benefit) กับวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก โดยสามารถนำไป
 เบิกค่าใช้จ่ายในการตัดแว่นสายตาหรือสมัครสมาชิกฟิตเนส
 ในปี 2565 ได้เพิ่มสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในคลินิกสำหรับ
 ครอบครัว และปรับสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล (OPD) กรณี

พนักงานมีบุตร-ธิดา มากกว่า 1 คน สามารถใช้สิทธิการเบิกจ่ายได้
 ทั้งบิดาและมารดา รวมทั้งพัฒนารูปแบบการเบิกจ่ายให้รวดเร็วและ
 พร้อมตรวจสอบสิทธิ์ได้ทันที นอกจากนี้บริษัทได้เพิ่มนโยบายการ
 มอบรางวัลอายุงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและขอบคุณพนักงานที่อยู่กับ
 องค์กรมาอย่างยาวนาน

- การดูแลสุขภาพพนักงานในสถานการณ์ปกติ

1. บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของพนักงาน
 โดยได้สนับสนุนกิจกรรมสุขภาพพนักงานติดต่อกันเป็น
 ระยะเวลามากกว่า 4 ปี ซึ่งในปี 2565 ได้มีการพัฒนา
 Application ในการบันทึกสุขภาพ เกี่ยวกับการรับประทานอาหาร
 อาหาร การออกกำลังกาย และการทำ Mission การดูแล
 สุขภาพ ตามโจทย์แต่ละเดือน ผ่านกิจกรรม Health
 Challenge เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมการดูแล
 สุขภาพที่ถูกต้อง
2. ยกระดับการดูแลสุขภาพใจ ด้วยการจัดหา Platform
 ปรึกษาจิตแพทย์ออนไลน์ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถ
 พูดคุยปรึกษากับจิตแพทย์และนักจิตวิทยาได้ผ่าน
 Video Call โดยเข้าใช้งานได้อย่างเป็นส่วนตัวและปลอดภัย
 ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ
 ของพนักงาน

- การดูแลพนักงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 บริษัทฯ จึงได้ออกมาตรการและแนวปฏิบัติ เพื่อดูแลและป้องกันต่อเนื่อง ดังนี้

1. จัดทำตู้ ATK Vending Machine เพื่ออำนวยความสะดวก
 ให้พนักงานเบิก ATK จัดหาเจลแอลกอฮอล์บริการตาม
 จุดต่างๆ ทั่วทุกสำนักงาน รมรงค์ให้พนักงานดูแลตนเอง
 โดยใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือสม่ำเสมอ
2. พัฒนาระบบการบันทึกผลการตรวจ ATK และแจ้งผลกรณี
 พนักงานติด COVID-19 เพื่อบริษัทได้จัดส่งยาดูแล
 เบื้องต้น โดยส่งให้พนักงานถึงที่บ้าน
3. จัดศูนย์พักคอย รวมถึงอุปกรณ์การดูแลตนเองเบื้องต้น
 เช่น เครื่องวัดออกซิเจน ปรอท ชุดยารักษาเบื้องต้น
 รวมถึงจัดให้มี Telemedicine ในการปรึกษากับแพทย์
 ระหว่างการกักตัว
4. สนับสนุน จัดหาวัคซีนเข็มกระตุ้นให้กับพนักงานและ
 ครอบครัว บิดา มารดา พร้อมสนับสนุนนโยบายการให้
 พนักงานเข้ารับวัคซีนโดยไม่ถือเป็นวันลา
5. สื่อสารสถานการณ์ปัจจุบัน ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์แก่
 พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารทัน
 เหตุการณ์ และตระหนักถึงการดูแลสุขภาพในทุกช่องทาง
 พร้อมสำรวจการเดินทางของพนักงานที่ไปพื้นที่เสี่ยง เพื่อ
 ป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสในสำนักงานอย่าง
 เคร่งครัด

สุขด้านที่ 4 Happy Heart สุขใสใจ

ใสใจสื่อสาร

- ในปี 2565 บริษัทได้จัดกิจกรรม BCP Town Hall ทั้งสิ้น 3 ครั้ง ในรูปแบบของ Hybrid สื่อสารเกี่ยวกับทิศทาง ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ และข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานทราบโดยตรง จากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทบางจากและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO) และรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยในปี 2565 มีการเพิ่มช่วงการพูดคุยที่เรียกว่า “พุทธโทรพลอยทอล์ค” ที่ให้ผู้บริหารได้มาพบพนักงาน บอกเล่าประสบการณ์ ให้คำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ในแต่ละสัปดาห์และกลุ่มธุรกิจต่างๆ เอง ได้มีการจัด Town Hall ภายใน โดยมีการกำหนด Theme ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- บทความ “สั้นๆ กับ PS” เป็นเรื่องราวสั้นๆ ประมาณ 1 หน้า A4 ที่ CEO เขียนถึงพนักงานผ่าน E-mail อย่างเป็นกันเอง เพื่อแสดงถึงความห่วงใยพนักงาน พร้อมบอกกล่าวความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และให้ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์สำคัญ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและพนักงานในช่วงเวลานั้นๆ โดยเฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง
- การเปิดช่องทางการรับฟังเสียงของพนักงานผ่าน CEO BOX โดยพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะ สามารถเสนอได้โดยตรงไปที่ CEO และไม่ต้องระบุตัวตน โดย CEO จะเป็นผู้รับข้อความตรงทั้งหมด และเป็นผู้สื่อสารกลับหาพนักงานตรง หากพนักงานแจ้งความประสงค์ให้ติดต่อกลับหรือสื่อสารผ่านใน Townhall
- มุ่งเน้นการเข้าถึงพนักงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นพนักงานผ่านกิจกรรม HR Site Visit เพื่อสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การทำ Core Value ใหม่ การเติบโตในสายอาชีพ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การปรับระดับ และบทบาทหลักเกณฑ์สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทฯ ให้พนักงานได้เข้าใจ รวมทั้งสิ่งที่พนักงานต้องการเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
- เพิ่มช่องทางและสร้างรูปแบบการสื่อสารใหม่ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมทั้งเพื่อให้พนักงานรับรู้ข่าวสารได้ทันที ทันเวลา เช่น Facebook Group: Proud to be BCP#2, สร้าง Line Official : i am bcp Everywhere with you, ทำการ์ดให้กำลังใจจากผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้กำลังใจพนักงานในกิจกรรมต่างๆ ใสใจสร้างความสัมพันธ์
- กิจกรรม 12 Month 12 Activities เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร โดยเน้นไปในเรื่องของการ Recognition และให้คุณค่าพนักงาน
- กิจกรรม Teatime จากผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป และกิจกรรม Manager Meet Staff ที่เป็น

เวทีเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารได้มีการพูดคุย พูดคุยถึงประเด็นต่างๆ แลกเปลี่ยนมุมมองกันอย่างไม่เป็นทางการ เข้าใจในทิศทางการดำเนินธุรกิจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

- กิจกรรม Recognition ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานแสดงความรู้สึกขอบคุณ ชื่นชมระหว่างกัน ในวาระหรือสถานการณ์ต่างๆ เช่น กิจกรรม Congrats Day ที่ผู้บริหารระดับสูงมาร่วมแสดงความยินดีกับพนักงานที่ได้ปรับระดับ และการให้ Direction ในการทำงานและความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพนักงาน เพื่อสร้าง Motivation ในการทำงานให้กับพนักงาน การ Recognition ภารกิจบรรเทาผลกระทบเหตุน้ำมันรั่ว บริเวณทุ่นผูกเรือน้ำลึก แบบทุ่นเดี่ยวกลางทะเล หรือ จุดชนถ่ายน้ำมันในทะเล (SPM) จังหวัดระยอง
- การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานโดยผ่านกิจกรรมสโมสรพนักงาน และกิจกรรมต่างๆ เช่น การส่งการ์ดวันเกิดให้พนักงาน

โดยผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในปี 2565 บริษัทฯ ได้รับคะแนนความผูกพันองค์กร (Overall Engagement Score) อยู่ที่ร้อยละ 75 ซึ่งมากกว่าปี 2563 ร้อยละ 5 ซึ่งเป็นคะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังจากที่ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ 100X Happiness และมีพนักงานร่วมตอบแบบสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กรในปี 2565 ถึงร้อยละ 98 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้บริษัทได้รับรางวัล HR Asia Best Companies to Work For in Asia 2022 ซึ่งเป็นรางวัลระดับสากลที่มอบให้แก่บริษัทในประเทศไทยที่นำร่วมงานมากที่สุดในภูมิภาคเอเชีย โดยบริษัทได้รับรางวัลนี้จากการดูแลพนักงานภายใต้แนวทาง 100XHappiness เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสุข 100 เท่า และมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน 100 ปี หรือ Bangchak100X ในฐานะกลุ่มธุรกิจผู้นำการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน

แผนงานในระยะต่อไป

ในปี 2566 ที่จะถึงนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นสร้างความผูกพันผ่านกระบวนการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และนำเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเป็นพื้นฐานในการสร้างความผูกพัน ตาม Organizational Culture Change Roadmap และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่อง การเติบโต การประเมินผลงาน การทำ Competency

การดำเนินงานที่สำคัญ

1. การประเมินผลและบริหารค่าตอบแทน

• การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากปีที่แล้วที่บริษัทฯ ได้เริ่มทดลองใช้ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ควบคู่ไปกับรูปแบบการประเมินเดิม สำหรับผู้บริหารระดับผู้จัดการขึ้นไป ในปีนี้บริษัทฯ ได้นำมาเริ่มใช้กับพนักงานทั้งองค์กร โดยการประเมินรูปแบบใหม่นี้ จะสามารถวัดผลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ด้วยปรับวิธีการตั้ง KPIs ของพนักงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้เห็นความสำคัญของงานตนเองที่มีส่วนร่วมในการ ผลักดันเป้าหมายองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่ High Performance Organization (HPO)

นอกจากนี้ยังได้เพิ่มการประเมิน Potential Assessment ใช้กับพนักงานระดับบริหารด้วย นอกเหนือจากเดิมที่บริษัทฯ ประเมินเฉพาะระดับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งพนักงานจะถูกประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่นที่ได้อ ร่วมงานกัน เพื่อให้ได้เห็นมุมมองจากผู้อื่นนอกจากผู้บังคับ บัญชาของตนเอง ทั้งนี้ ระดับผู้จัดการขึ้นไปจะถูกประเมินโดย เพื่อนร่วมงานอีกด้วย โดยผลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบในการ วางแผนพัฒนาของพนักงานต่อไป

• การเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High Potential & Fast Track)

บริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังควบคู่กับ ศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการผ่านหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory Courses) ตามระดับที่กำหนดไว้ และจะพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High Potential & Fast Track) อีกทั้ง บริษัทฯ ยังได้มีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้ สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน อีกด้วย

• การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับ ก็เป็นอีกส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพัน และก้าวสู่การเป็น องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performance Culture) ตามแนวทางของ The Best Employer ในแต่ละปีบริษัทฯ ได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเคียง (Benchmark) ระหว่างอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและอุตสาหกรรม โกลด์เคียจ รวมถึงสถานะแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาทบทวนและ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสม อีกทั้งยังคงมี ทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหาร ค่าตอบแทนได้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของ พนักงานรุ่นใหม่ ทั้งนี้จากการสำรวจค่าตอบแทน ส่งผลให้

บริษัทฯ มีโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานทุกระดับที่ สามารถแข่งขันได้ และมีมูลค่าสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ (GRI 202-1 a)

การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจะผ่านระบบการจัดการ ผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ถ่ายทอดมาจากเป้าหมายองค์กร แบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ คะแนนผลการทำงานส่วนบุคคล (KPI) พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ซึ่งประเมินจากหัวหน้างาน โดยตรง และ Potential Assessment ซึ่งประเมินโดยผู้ร่วมงาน อื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อให้พนักงานได้ รับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน นอกเหนือจากการประเมินปกติจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทำให้ ผลการประเมินและนำไปวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่มีความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมในความหลากหลายทั้งด้านเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ และมิติอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการประเมินผล การปฏิบัติงาน โอกาสเติบโต และการกำหนดค่าตอบแทน บริษัทฯ จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามความคาดหวัง ของแต่ละระดับงานเป็นสำคัญ

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

ความสำคัญ

บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจตามภารกิจครั้งก่อตั้งในการมีส่วนร่วมพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง ตามกลยุทธ์ Green Society ด้วยรูปแบบที่ช่วยแก้ปัญหาสังคมและตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชน/สังคม ด้วยความตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนและสังคม ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ การปล่อยมลภาวะ ด้านสังคม อาทิ ความปลอดภัยของชุมชนรอบข้างและสังคมจากการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ (โรงกลั่นน้ำมัน และสถานีบริการน้ำมัน) โดยในปี 2565 บริษัทฯ ได้ขับเคลื่อนงาน ดังนี้

1. การดูแลเพื่อนบ้านบวกจาก (Disclosure 413-1)

เป้าหมายและกลยุทธ์ปี 2565-2570

ด้วยโรงกลั่นน้ำมันเป็นพื้นที่ปฏิบัติการสำคัญของบริษัทฯ (ร้อยละ 90) (Disclosure 413-1) การดำเนินงานชุมชนสัมพันธ์ได้มีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายผู้อาศัยที่อยู่รอบพื้นที่ออกเป็น 4 กลุ่มย่อย เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการ / ความคาดหวังของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม ซึ่งความคาดหวังส่วนใหญ่เป็นเรื่อง (1) การดำเนินธุรกิจด้วยความปลอดภัย (2) สื่อสารให้ทราบล่วงหน้าในการดำเนินงานตามแผน (3) สื่อสารอย่างรวดเร็วในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (4) การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตรงความต้องการ และทั่วถึง (5) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม (6) การช่วยบรรเทาปัญหาในช่วงการแพร่ระบาดของ โควิด-19 (7) การช่วยสนับสนุนเรื่องคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องหลังสถานการณ์โควิด-19 ผ่อนคลาย แต่เศรษฐกิจยังไม่ดี เช่น ตรวจสอบสภาพด้านต่างๆ ตัดแว่นสายตา สนับสนุนสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน เป็นต้น และ (8) ส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติม เช่น สนับสนุนอุปกรณ์การแยกขยะในชุมชน เป็นต้น



	ชุมชน	ครอบครัว	โรงเรียน	คอนโด
ประมาณการประชากร	10 ชุมชนในเขตบางนา/ พระโขนง 1 แพลตทหาร 1 ต.บางน้ำผึ้ง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 17,885 คน	5,098 ครัวเรือน ที่เป็นสมาชิก จุฬาสรรครอบครัวใบไม้ 5,098 คน	19 โรงเรียนเขตบางนา พระโขนง และ ต.บางน้ำผึ้ง 14,363 คน	29 โครงการรอบโรงกลั่นฯ 6,316 คน
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (จำนวน/ร้อยละ*)	81,119 คน ร้อยละ 76.23	5,342 คน ร้อยละ 5.02	16,826 คน ร้อยละ 15.82	3,120 คน ร้อยละ 2.93
การลงทุนทางสังคม 16.60 ล้านบาท (งบพัฒนา/บริจาค)	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 69.58 งบด้านบริจาคร้อยละ 3.91	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 7.83	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 11.45 งบด้านบริจาคร้อยละ 3.62	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 3.61

*ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ทั้งหมดทุกกลุ่มในปี 2565 = 106,407 คน (นับซ้ำ)

บริษัทฯ จึงกำหนดกลยุทธ์ในงานชุมชนสัมพันธ์ และจัดทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านกีฬา ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ด้านเศรษฐกิจ และด้านสาธารณประโยชน์ โดยในปี 2565 จัดกิจกรรมกว่า 166 ครั้ง และมีผู้ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมกว่า 106,407 ราย