



การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Disclosure 403-5)

บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพนักงานและผู้รับเหมาทุกคนก่อนเริ่มทำงาน อีกทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการชี้แจง การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย ป้องกัน และระงับอัคคีภัยที่จำเป็นสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือตรงตามประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยง โดยบริษัทฯ จัดทำแผนการฝึกอบรม การดำเนินการตามแผน ประเมินผล ตลอดจนบันทึกและจัดเก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในสิ่งที่อาจเป็นอันตรายและก่อให้เกิดอุบัติเหตุ วิธีการป้องกัน และควบคุมอันตรายในขณะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความปลอดภัย บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการอบรมและออกบัตร อนุญาตเข้าออกพื้นที่สำหรับผู้รับเหมาให้มีความสะดวกและทันสมัยมากขึ้น ผ่านระบบ Express Safety Pass ระบบนี้ช่วยให้กระบวนการทำบัตรมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น สามารถบันทึกข้อมูลผู้รับเหมาที่จะเข้าพื้นที่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการส่งเอกสารต่างๆ และการดูวิดีโอความปลอดภัยผ่านช่องทางออนไลน์

การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Disclosure 403-6)

บริษัทฯ ให้บริการและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ สำหรับกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

- ให้บริการตรวจรักษาเบื้องต้น การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการรักษาในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ที่ห้องแพทย์ของบริษัทฯ โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่พยาบาลประจำและมีแพทย์ประจำทุกวันทำการ ให้กับพนักงานและผู้รับเหมาใช้บริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี และฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้กับพนักงานบริษัทฯ

บริษัทฯ จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ (NCDs) ซึ่งเป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยแบ่งลักษณะกิจกรรมออกเป็นการดูแลใน 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านการออกกำลังกาย สร้างภารกิจเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวร่างกายในแต่ละเดือนโดยเริ่มจากกิจกรรมที่ทุกคนทำเป็นประจำ และเพิ่มความท้าทายมากขึ้นด้วยกิจกรรมเสริม เช่น จากการสะสมก้าวจากการเดิน การวิ่ง การออกกำลังกายที่เน้นการเสริมความแข็งแรงของหัวใจและปอด (Cardio Exercise) รูปแบบต่างๆ เป็นต้น
- ด้านอาหาร การกำหนดภารกิจทานอาหารที่มีวิตามินตามสื่อประชาสัมพันธ์รายสัปดาห์ และปรับตามสถานการณ์ในแต่ละเดือน เช่น เปลี่ยนให้เป็นคนที่ “ดี” พอ เพื่อให้เห็นค่าวิตามินดี, พักหวานมาทานผักสดน้ำตาล เป็นต้น
- ด้านการเสริมสร้างนิสัยรักสุขภาพแบบยั่งยืน ด้วยการสร้างภารกิจเปลี่ยนนิสัยการใช้ชีวิตในแต่ละวัน เช่น เดินขึ้นสะพานได้สกออร์, ชีวิตน้อยอย่าขาดน้ำ หรือนโยบายคนไทยไม่ติดหวาน เป็นต้น

เพราะบริษัทเชื่อว่าการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีขึ้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงการดูแลเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง บริษัทฯ จึงพยายามสอดแทรกพฤติกรรมสุขภาพดีในทุกกิจกรรมประจำวันของพนักงาน



ผลการดำเนินงาน

จากการบริหารงานด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานทั้งพนักงานและผู้รับเหมา บริษัทฯ มีการติดตามวัดผลผ่านตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (Injury Frequency Rate: IFR) อัตราความสาหัสของการบาดเจ็บ (Injury Severity Rate: ISR) อัตราการบาดเจ็บรวม (Total Recordable Injury Rate: TRIR) และ High-consequence work-related injuries rate ของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งผลการดำเนินงานพบว่า

- อัตราการบาดเจ็บ (IFR) จากการทำงานของพนักงานทั้งหมด เท่ากับ ศูนย์ครึ่ง
- อัตราการบาดเจ็บรวมของพนักงาน เท่ากับ ศูนย์

อัตราการเกิดอุบัติเหตุ	2562		2563		2564	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
อัตราการบาดเจ็บ (IFR) จากการทำงาน ของพนักงาน	0	0	0	0	0	0
อัตราความสาหัสของการบาดเจ็บ (ISR) ของพนักงาน	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บรวม (TRIR) ของพนักงาน	0	0	0.60	0	0	0
High-consequence work-related injuries rate* ของพนักงาน	0	0	0	0	0	0

* High-consequence work-related injuries rate อุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถกลับมาทำหน้าที่เดิมได้ภายใน 6 เดือน

- High-consequence work-related injuries rate ของพนักงาน เท่ากับศูนย์ สำหรับ การบริหารงานด้านความปลอดภัยของ ผู้รับเหมา บริษัทฯ มีผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้น หยุดงาน (Loss-time Injury Frequency) ลดลง แต่เนื่องจากในปีนี้อาจมีจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งของพนักงานและผู้รับเหมาลดลงอย่างมาก จากผลกระทบต่อเนื่องของสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เมื่อคำนวณอัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (Loss-time Injury Frequency Rate: LTIFR) ของพนักงานและผู้รับเหมา จึงอัตราที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2563 สำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นบริษัทได้ ดำเนินการสอบสวนสาเหตุและนำบทเรียนจากข้อบกพร่องมาปรับปรุงการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ กำหนดแผนการปรับปรุงในระยะสั้นและยาว และจัดให้มีการติดตามการแก้ไขให้แล้วเสร็จพร้อมสื่อสารแก่ผู้เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Safety) เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

อัตราการเกิดอุบัติเหตุ	2562		2563		2564	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
อัตราการบาดเจ็บ (IFR) จากการทำงาน ของผู้รับเหมา	0.42	0	0.34	0	0.45	0
อัตราความสาหัสของการบาดเจ็บ (ISR) ของผู้รับเหมา	1.27	0	1.34	0	2.30	0
อัตราการบาดเจ็บรวม (TRIR) ของผู้รับเหมา	1.06	0	0.34	0.54	1.79	0
High-consequence work-related injuries rate* ของผู้รับเหมา	0	0	0	0	0	0

* High-consequence work-related injuries rate อุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถกลับมาทำหน้าที่เดิมได้ หรือไม่สามารถทำให้ร่างกาย ฟื้นฟูกลับมาอยู่ในสภาพเหมือนเดิมก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ภายใน 6 เดือนหลังจากเกิดอุบัติเหตุ

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยในกระบวนการผลิต

บริษัทได้ดำเนินงานตามระบบบริหารความปลอดภัยในกระบวนการผลิต (Process Safety Management: PSM) และจัดให้มี คณะทำงาน PSM Governance Committee (PSM GC) โดยมีแผนงานต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2558 และกำหนดให้ “3E” เป็นค่านิยม ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง 3E หมายถึง





โครงการที่ดำเนินการทำต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558 ถึงปัจจุบัน ได้แก่

- โครงการ Felt Leadership (FL) การแสดงตนและปฏิบัติตนเพื่อเป็นผู้นำในด้านความปลอดภัย
- Field Risk Assessment (FRA) การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำมาสู่การป้องกันก่อนเกิดเหตุได้อย่างเหมาะสม
- การจัดทำมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐาน LOTO (Lock Out Tag Out), LB (Line Break), HW (Hot Work)
- จัดทำข้อมูลความปลอดภัยในกระบวนการผลิต (Process Safety Information : PSI) เป็นการรวบรวมข้อมูลความรู้พื้นฐานที่จะต้องรู้ในกระบวนการผลิต ซึ่งจำเป็นในการป้องกันและเข้าใจถึงอันตรายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการผลิต
- การวิเคราะห์อันตรายในกระบวนการผลิต (Process Hazard Analysis : PHA) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์อันตรายที่มีอยู่ในกระบวนการผลิต พร้อมทั้งหาวิธีป้องกันอันตรายที่เหมาะสม
- การสืบสวนอุบัติการณ์ (Incident Investigation : II) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติการณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดมาตรการป้องกันในเชิงระบบ
- การจัดการการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต ด้านเทคโนโลยี และด้านเครื่องจักร (Management of Change Technology-Facilities : MOC-T,F) เป็นกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิตให้มีความปลอดภัยผ่านระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้รับการประเมิน และทบทวนความเสี่ยงจากผู้เชี่ยวชาญในส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- การทบทวนความปลอดภัยก่อนเริ่มกระบวนการผลิต (Pre-Startup Safety Review : PSSR) เป็นการตรวจสอบอุปกรณ์และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตให้เกิดความปลอดภัยก่อนเริ่มกระบวนการผลิต หลังจากที่มีการหยุดเดินเครื่องกระบวนการผลิต และการซ่อมบำรุงใหญ่ ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเริ่มกระบวนการผลิต
- การเตรียมความพร้อมและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (Emergency Planning & Response; EP & R)
- การจัดการการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต ด้านบุคคล (Management of Change Personnel; MOC-P)
- การฝึกอบรม (Training and Performance; T&P)
- การจัดการด้านความปลอดภัยของผู้รับเหมา (Contractor Safety Management; CSM)

ในปี 2564 ทางบริษัทได้ริเริ่มโครงการใหม่ตามระบบ Process Safety Management (PSM) 2 เรื่อง โดยจัดให้มีการอบรมให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อวางระบบและดำเนินการต่อเนื่องในปี 2564 ได้แก่

- ความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ (Mechanical Integrity; MI) เป็นการตรวจสอบว่าอุปกรณ์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมอันตรายที่อาจเกิดขึ้นตลอดอายุการใช้งานของอุปกรณ์นั้นๆ รวมถึงมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือตามวัตถุประสงค์ที่ออกแบบไว้ และมีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Assurance; QA) เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าอุปกรณ์ เครื่องจักรต่างๆ ในกระบวนการผลิตได้ถูกติดตั้งตรงตามการออกแบบและมีความพร้อมใช้งาน

และภายในปี 2565 บริษัทฯมีแผนดำเนินงานระบบ PSM ให้ครบ 14 elements ได้แก่

- ดำเนินการพัฒนาความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ (Mechanical Integrity; MI) และตรวจสอบคุณภาพ (Quality Assurance; QA)
- พัฒนาระบบความปลอดภัยในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

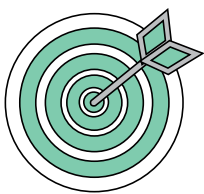
ในปี 2564 บริษัทสามารถดำเนินงานด้านความปลอดภัยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีเหตุการณ์รั่วไหลของสารไวไฟจากภาชนะบรรจุหลักหรือกระบวนการผลิตที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง (Tier 1 และ 2) ตามข้อกำหนด API 754 เท่ากับ ศูนย์

การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

ความสำคัญ

บริษัทฯ มีการบริหารความสัมพันธ์ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับกับลูกค้ากลุ่มต่างๆ ตามกลยุทธ์ในการพัฒนาการดำเนินธุรกิจการตลาด ที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric) ซึ่งรวมถึงลูกค้าในกลุ่มผู้บริโภค (End user) พันธมิตรค้าปลีก คือ ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน (Dealer) ร้านอินทนิล และสถานีบริการน้ำมันชุมชน (CO-OP) รวมทั้งลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อยกระดับความสัมพันธ์สู่ระดับความภักดี (Loyalty) ระหว่างลูกค้ากับบริษัทฯ มุ่งสู่เป้าหมายการเป็น The Most Admired Brand ในการยกระดับประสบการณ์ของลูกค้าผ่านคุณภาพผลิตภัณฑ์ สถานีบริการ และงานบริการ ไปพร้อมกับการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน

เป้าหมายระยะยาวปี 2563-2567



บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายแบรนด์สถานีบริการน้ำมันอันดับหนึ่งในใจลูกค้ากลุ่มต่างๆ ภายในปี 2567 เพื่อแทนคำขอบคุณสำหรับความไว้วางใจ ผ่านกระบวนการรับฟังความคาดหวังของลูกค้า ที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีทางด้านผลิตภัณฑ์และการให้บริการในสถานีบริการน้ำมันบางจาก ที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี ตามแนวคิด **“Your Greenovative Destination”** โดยใช้มาตรฐานสากลที่เรียกว่า Net Promoter Score (NPS) ที่วัดความผูกพันผ่านการบอกต่อของลูกค้า ร่วมกับความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) โดยบริษัทจะนำข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคเข้ามาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2564

1. การพัฒนาการสื่อสารสองทิศทางระหว่างลูกค้า และบริษัทฯ

ผู้บริโภค

- ช่องทางการติดต่อลูกค้า มีหลากหลายช่องทางทั้งทางโทรศัพท์ และสื่อทางออนไลน์ ได้แก่
 -  Call center 1651
 -  Line Official
 -  Facebook
 -  Line@
 -  Email
 -  Live Chat
 -  Website
 -  Bangchak Mobile Application
- เพิ่มประสิทธิภาพระบบจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล สำหรับรองรับลูกค้าทุกช่องทางการติดต่อ
- กรณีคู่สายเต็ม และหลังเวลาทำการ มีระบบ Call Back เพื่อให้เจ้าหน้าที่ติดต่อกลับ
- ค้นหาข้อมูลของลูกค้ากล่าวถึงองค์กร ผ่านทาง Pantip และ Facebook Bangchak

การประเมินความพึงพอใจ

- ระบบ Mobile Survey ประเมินความพึงพอใจของสมาชิกบัตรบางจาก หลังการเข้ามาใช้บริการในสถานีบริการ ทั้งการเติมน้ำมัน และธุรกิจ Non-Oil ทำให้สามารถรับทราบข้อมูลความพึงพอใจ และสิ่งที่ต้องปรับปรุง หลังการใช้บริการได้ทันที
- พัฒนาระบบโทรศัพท์สามารถโอนสาย เพื่อให้ประเมินความพึงพอใจหลังจากให้บริการเสร็จสิ้น
- ประเมินความพึงพอใจผู้บริโภคที่ใช้บริการ โดยองค์กรภายนอก
- ทำรายงานสรุปข้อร้องเรียน ข้อสอบถาม คำชมเชย ข้อมูลเกี่ยวกับส่งเสริมการขาย และคำแนะนำบริการ เป็นประจำทุกเดือน ส่งไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการนำไปปรับปรุงการบริการ
- การวิจัยทางการตลาดประจำปี
- การจัดทำ Focus Group กับกลุ่มผู้ประกอบการเพื่ออัปเดตข้อมูลทางการตลาด, สอบถามความต้องการและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- บันทึกคำชมเชยของลูกค้า เพื่อให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเป็นขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

การรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะ ช่องทางติดต่อ



Call Center 1651
ร้อยละ **92**



Mobile Application
ร้อยละ **6**

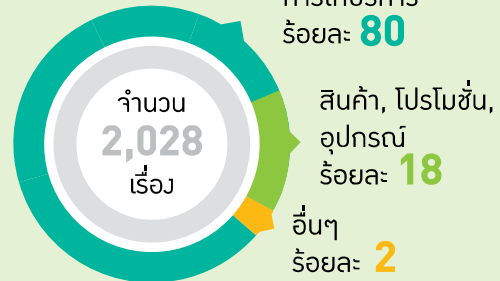


เว็บไซต์
ร้อยละ **1**



สื่อสารมวลชนออนไลน์หลัก
และกระทู้ต่างๆ
ร้อยละ **1**

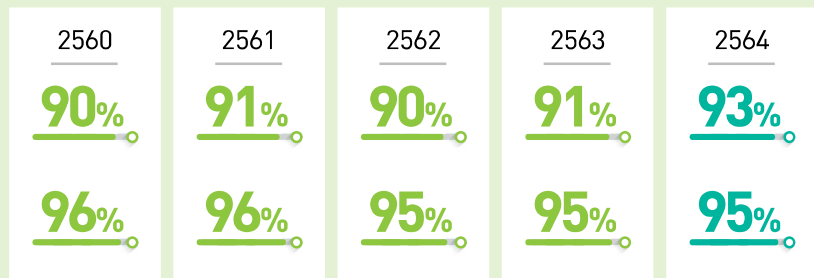
คิดเป็น%
แบ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ



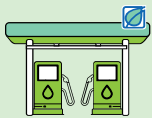
ผลลัพธ์

ความพึงพอใจต่อการตอบสนอง
ต่อข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ
(เป้าหมาย 90%)

ประเมินการกลับมาใช้บริการ
(เป้าหมาย 95%)

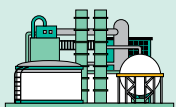


ไม่มีการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารทางการตลาดอย่างมีนัยสำคัญ (Disclosure 417-3)



ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน และร้านอินทนิล

- พัฒนาระบบการสั่งซื้อน้ำมันผ่านศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน สามารถสั่งซื้อน้ำมันได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยสั่งซื้อผ่านช่องทาง Web ordering, Mobile Application, ระบบ IVR
- กรณีคู่สายเต็ม มีระบบ Call Back เพื่อให้เจ้าหน้าที่ติดต่อกลับ
- พัฒนาระบบโทรศัพท์สามารถโอนสาย เพื่อให้ประเมินความพึงพอใจหลังจากให้บริการเสร็จสิ้น
- สร้าง Line Group สำหรับผู้ประกอบการในการติดต่อสื่อสารแบบสองทางให้กับลูกค้า
- พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานีบริการ ผ่านระบบ E-Report ต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการและ MR สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
- พัฒนาระบบสั่งซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในร้านอินทนิลผ่านช่องทาง Point of sale โดยคำสั่งซื้อส่งตรงไป ยังคลังสินค้า ซึ่งครอบคลุมผลิตภัณฑ์ให้มากขึ้น เช่นสินค้าเบเกอรี่ และสินค้าแช่แข็ง



ลูกค้าอุตสาหกรรม

- การนำระบบ Online มาใช้ในการเข้าถึงลูกค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าอุตสาหกรรม
- ติดตามประเมินผลความพอใจของลูกค้าอุตสาหกรรมผ่านการทำ Online Survey
- ให้ประเมินความพอใจสำหรับลูกค้าอุตสาหกรรมหลังได้รับบริการจากบริษัทฯ เช่น งานบริการเทคนิค งานบริการขนส่ง

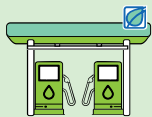
2. การพัฒนาระบบและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนความยั่งยืน

ผู้บริโภค

- พัฒนาระบบเพื่อให้สามารถรองรับกลุ่มลูกค้ารายใหม่ที่มีการทำ CRM ให้ได้รับสิทธิพิเศษจากการเติมน้ำมันที่สถานีบริการน้ำมันบางจาก
 - แยกเป็น Segmentation เช่น กลุ่มลูกค้ารถบรรทุก, กลุ่ม Food Rider
 - การสนับสนุนให้กลับมาซื้อซ้ำ เช่น Re-Active, Re-Churn, Return Volume, Reactive กลุ่มธุรกิจเสริม
- สามารถบริจาคคะแนนได้ด้วยตนเอง ผ่าน Mobile Application เมนูตะกร้าบุญได้ทุกเวลา
- การเตรียมความพร้อมสำหรับพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

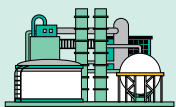
พัฒนาระบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) ดังนี้

- สามารถสะสมคะแนนได้ เพียงบอกเบอร์โทรศัพท์มือถือ ลดการสัมผัสผ่านบัตรสมาชิก
- การชำระเงินค่าน้ำมันผ่าน QR CODE
- ระบบเครื่องรูดบัตรไร้สาย พนักงานจะถือเครื่องรูดบัตรมาที่รถลูกค้า สามารถรูดบัตรเครดิตได้ด้วยตนเอง
- สามารถเติมน้ำมัน โดยไม่ต้องลงกระบอก เพียงทำการเลือกชนิดน้ำมันที่ต้องการเติมผ่าน Line Official



ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน และร้านอินทนิล

- พัฒนาระบบ CRM ทางโทรศัพท์ จัดเก็บข้อมูลการติดต่อ เมื่อลูกค้าติดต่อในครั้งถัดไป พนักงานสามารถทราบข้อมูลประวัติการติดต่อของลูกค้าทันที
- พัฒนาระบบโทรศัพท์ ที่สามารถทำให้พนักงาน Call Center ปฏิบัติงาน Work From Home เพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ COVID-19 ไม่กระทบต่ออัตราค่าจ้างคนที่ให้บริการ
- เพิ่มหลักสูตรระบบ E-Training สำหรับผู้ประกอบการและพนักงานให้บริการให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยสามารถเข้าถึงการอบรมและพัฒนางานบริการได้ทุกที่ทุกเวลา
- พัฒนาระบบ E-Report เพื่อให้ผู้ประกอบการและ MR สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
- พัฒนาระบบสั่งซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในร้านอินทนิลผ่านทางช่องทาง Point of sale โดยคำสั่งซื้อส่งตรงไปยังคลังสินค้า ซึ่งครอบคลุมผลิตภัณฑ์ให้มากขึ้น เช่นสินค้าเบเกอรี่ และสินค้าแช่แข็ง
- พัฒนาระบบชำระเงิน เชื่อมต่อกับ Service Provider ในอินทนิล ได้แก่ True Money Wallet, Dolphin Wallet, ShopeePay Wallet, Rabbit LinePAY เพื่อเพิ่มช่องทางการรับชำระเงินที่หลากหลาย และร่วมกิจกรรมส่งเสริมการตลาดอย่างต่อเนื่อง



ลูกค้าอุตสาหกรรม

- ใช้ระบบ E-Tax invoice เพื่ออำนวยความสะดวกกับลูกค้าในการเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบ Online
- เพิ่มคลังน้ำมันในการจ่ายน้ำมันให้ครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถจัดส่งได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลน้ำมันหล่อลื่นชนิดต่างๆ ให้สามารถเข้ามาตรวจสอบผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่นที่เหมาะสมใน www.bangchaklubricants.com

3. การจัดการความสัมพันธ์เพื่อรักษาลูกค้าปัจจุบัน และเพิ่มลูกค้าใหม่



ผู้บริโภค

ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์หลัก อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

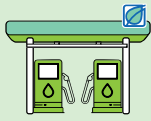
- สมาชิกบัตรบางจากรายใหม่ ได้รับ 100 คะแนนพิเศษจากการจากการลงทะเบียนบัตรสมาชิก
- สิทธิประโยชน์ ขึ้นเท่าไรคืนเท่านั้น ในวันที่น้ำมันปรับราคาขึ้น สมาชิกจะได้รับส่วนต่างของราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้น คืนเป็นคะแนนสะสม
- เพื่อการแข่งขัน จึงจัดคะแนนคูณสอง เมื่อเติมน้ำมันดีเซลทุกชนิด ให้กับสมาชิกบัตรบางจาก
- สิทธิพิเศษในวันเกิด รับคะแนนพิเศษ 50 คะแนน เพื่อนำไปใช้แลกรับส่วนลดพิเศษ ที่ร้านอินทนิล หรือ ศูนย์บริการรถยนต์ Furio Care

สิทธิพิเศษลูกค้าบัตรสมาชิกบางจาก เพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) ดังนี้

- แลก 1,000คะแนน เป็นประกันภัย กรุงเทพฯ COVID-19
- แลก 350คะแนน เป็นกรมธรรม์คุ้มครองการพักรักษา COVID-19
- แลกเพียง 1 คะแนน รับส่วนลด 57% ในการซื้อชุดตรวจ COVID-19 หรือ รับส่วนลด 53% สำหรับการเข้าตรวจหาเชื้อ COVID-19
- ใช้คะแนนแลกรับฟ้าทะลายโจร, หน้ากากผ้า, เจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือ
- การเล่นเกมผ่านช่องทาง Facebook และ Line Official
- รายการส่งเสริมการขาย “ธรรมดาเที่ยวดีมีคืน” เติมน้ำมัน 500 บาท รับคะแนนสะสม 50 บาท
- สามารถสั่งเครื่องดื่มอินทนิลผ่านทาง Grab, Lineman, Foodpanda เพื่อลดความเสี่ยงในการติด COVID-19 จากการเดินทาง และยังได้รับส่วนลดพิเศษ
- รายการส่งเสริมการขายใช้ 15 คะแนน บวกเงิน 15 บาท ซื้อเครื่องดื่มอินทนิล
- สถานีบริการน้ำมันจำหน่ายเจลแอลกอฮอล์ทำความสะอาดมือ ขนาดแอลกอฮอล์ 5 ลิตร
- นำสลิปที่สะสมคะแนน หรือแลกคะแนน มาเป็นส่วนลดอินทนิล 10 บาท

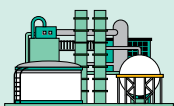
สิทธิประโยชน์ที่มอบเพิ่มเติม

- ขยายฐานลูกค้าโดยเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้ถือบัตรสมาชิก SCG, AIS Serenade, The1Card ให้ได้รับส่วนลดทันทีจากการเติมน้ำมันที่สถานีบริการน้ำมันบางจาก
- สามารถโอนแลกคะแนน
 - ระหว่างคะแนนบางจาก กับ AIS Point ได้
 - ระหว่างคะแนนบัตรเครดิตธนาคารกรุงศรี มาเป็นคะแนนบัตรสมาชิกบางจากได้
 - สมาชิกบัตรบางจาก สามารถโอนคะแนนให้กันได้
- จัดทำโปรโมชั่นร่วมกับบัตรเครดิตธนาคารต่างๆ
- โปรโมชั่นต่างๆ ที่จัดทำร่วมกับเครื่องดื่มอินทนิล



ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน

- ส่งมอบผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เช่น Hi Premium Diesel S และ E20S EVO รวมไปถึงพัฒนาน้ำมันลดฝุ่น ช่วยลดมลภาวะจากฝุ่น PM 2.5 เพื่อร่วมป้องกันปัญหาจากสถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดเล็ก หรือ PM 2.5
- นำระบบการสื่อสารแบบ Online มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อกับลูกค้ามากขึ้น
- พัฒนา Program Bonding สนับสนุนการลงทุนของผู้ประกอบการให้สถานีบริการที่มีศักยภาพและความพร้อม มีธุรกิจและบริการเสริมที่ครบถ้วน ทั้งการเพิ่มผลิตภัณฑ์ และการปรับปรุงสถานีบริการน้ำมัน
- ป้องกันและบรรเทาสถานการณ์ COVID-19 กับผู้ประกอบการ และพนักงานบริการ ด้วยการสนับสนุนการฉีดวัคซีน รวมไปถึงจัดส่งกล่องความห่วงใย ที่ประกอบไปด้วยอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 เช่นเจลแอลกอฮอล์ ที่วัดอุณหภูมิ และออกซิเจน เป็นต้น
- สร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคผ่านมาตรฐานความปลอดภัยภายในสถานีบริการน้ำมัน 7safe
- ขยายสถานีบริการที่รองรับระบบ Digital Payment ใช้สำหรับการชำระเงิน
- พัฒนาระบบแลกคะแนน เพื่อขยายฐานลูกค้า อาทิเช่น ร่วมกับ AIS แลกเปลี่ยนคะแนน “ยิ่งโอน ยิ่งได้”, ร่วมกับ บริษัท บัตรกรุงศรีอยุธยา โครงการ “โอนกันได้ แลกง่ายขึ้น” เพื่อมอบสิทธิพิเศษให้กับสมาชิกบัตรบางจากโอนคะแนนจากบัตรกรุงศรี เป็น คะแนนสมาชิกบางจาก เป็นต้น
- ขยายตลาด Online เพื่อเพิ่มยอดขายให้กับผู้ประกอบการร้านค้าออนไลน์ เพิ่มความร่วมมือกับพาร์ทเนอร์ใหม่ๆ เช่น True Food, Shopee Food และ Air Asia Food และจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายผ่าน Food Delivery Partners และพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบ TO GO
- พัฒนาเมนูเครื่องดื่มและเบเกอรี่ใหม่ที่โดนใจผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง
- ขยายบริการส่งพัสดุกับ Kerry Express ภายในร้านอินทนิล
- เข้าร่วมการรับชำระโครงการยิ่งใช้ยิ่งได้ กับภาครัฐในมาตรการเยียวยา COVID-19 เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ ผ่านการใช้จ่ายค่าสินค้าหรือบริการ ค่าอาหาร เครื่องดื่มในร้านอินทนิล
- เริ่มทดลองใช้สกุลเงินดิจิทัลในการรับชำระสินค้าและบริการร้านอินทนิล
- พัฒนา อินทนิล Mobile Application ให้ลูกค้าสามารถเลือกมารับสินค้าที่สาขา และซื้อแพคเกจรายเดือน (Subscription)



ลูกค้าอุตสาหกรรม

- ให้ความรู้ด้านต่างๆ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์/การอบรมแผนฉุกเฉิน/การบริการหลังการขาย/สนับสนุนอุปกรณ์/ตรวจเช็คระยะอุปกรณ์ ดูแลรักษาเครื่องจักร
- ให้บริการ Total Solution นอกจากการขายผลิตภัณฑ์ มีการเพิ่มการดูแลอุปกรณ์ให้ลูกค้า รวมถึงประกันคุณภาพ
- มีการเข้าพบ และร่วมประชุมกับกลุ่มลูกค้ารายใหญ่ทุกเดือน เพื่อร่วมกันสร้างเครื่องมือสนับสนุนการขายและขยายเครือข่ายการค้า

เนื่องจาก สถานการณ์โรคระบาดโควิดต่อเนื่อง เป็นปีที่ 2 ทางบริษัท บางจากฯ ได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อรองรับสถานการณ์ ดังกล่าว ดังนี้



1

พัฒนาระบบ Call Center เพื่อรองรับการติดต่อทุกช่องทางจากผู้บริโภค และผู้ประกอบการทั้งด้านการสั่งซื้อน้ำมัน, การส่งวัตถุดิบของร้านอินทนิล โดยที่พนักงาน Call Center สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้, สามารถโอนสายเพื่อประเมินความพึงพอใจได้



2

พัฒนาระบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) ได้แก่ การสะสมคะแนนด้วยเบอร์โทรศัพท์มือถือ, การชำระเงินด้วยการสแกน QR CODE, ระบบเครื่องรูดบัตรไร้สาย, การส่งเติมน้ำมันโดยไม่ต้องลดกระจก



3

ปรับเปลี่ยนโปรโมชั่น และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ได้แก่

- 3.1. แลกคะแนนจากบัตรสมาชิก เป็นกิจกรรมประกันภัยโควิด, กิจกรรมคุ้มครองการแพ้วัคซีนโควิด 19, แลกเป็นส่วนลด
- 3.2. การเล่นเกมผ่านช่องทาง Facebook และ Line Official
- 3.3. สินค้าส่งเสริมการขาย เพื่อช่วยเหลือเกษตรกร เช่น แจกลำไย, มังคุด, ไข่ไก่
- 3.4. สามารถสั่งซื้อเครื่องดื่มอินทนิลผ่านทาง Grab, Lineman, Foodpanda ได้ ลดความเสี่ยงในการติดโควิดจากการเดินทาง และยังได้รับส่วนลดพิเศษ
- 3.5. สถานีบริการจำหน่ายเจลแอลกอฮอล์ทำความสะอาดมือ แบบแกลลอน 5 ลิตร
- 3.6. จับมือพันธมิตร 11 แบรินด์ตั้ง เปิดให้บริการอาหาร, เครื่องดื่ม และสินค้าอื่นๆ บางจาก Food Truck 15 สาขา



การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยประกอบธุรกิจบนพื้นฐานความเคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึง กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย (LGBTQ+) และยอมรับในความแตกต่างด้านความคิด ตลอดจนความเสมอภาคทางสังคมอื่นๆ อาทิ ศาสนา สีผิว เชื้อชาติ เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ดังนั้น บริษัทฯ จึงมี นโยบายความรับผิดชอบทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้รวมถึงข้อตกลงโลก (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และหลักการแห่งการเสริมสร้างศักยภาพและพลังของผู้หญิง (Women's Empowerment Principles; WEPs) เป็นกรอบการดำเนินงานโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติ

การนำหลักเสริมสร้างศักยภาพสตรี (WEPs) มาปรับใช้เป็นแนวปฏิบัติด้านความเท่าเทียมทางเพศ ภายใต้แนวคิด “แหล่งพลังงานที่หลากหลายสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน เหมือนกับความหลากหลายและความเท่าเทียมย่อมเสริมแกร่งให้แก่องค์กรเช่นกัน” ที่กลุ่มบางจากฯ เราตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศ และสร้างสถานที่ทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง” เพื่อแสดงเจตจำนงในการผลักดัน และส่งเสริมประเด็นนี้ และบริษัทฯ ลงนามยอมรับในหลักการของ WEPs

(<https://www.bangchak.co.th/storage/document/sustainability/2021/women-empowerment-principles.pdf>)

รางวัลด้านการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในด้านสิทธิมนุษยชนองค์กร ปี 2564 บริษัทฯ ได้รับ 2 รางวัล จาก UN Women 2021 Thailand Women's Empowerment Principles Awards (WEP2) 2 สาขา ดังนี้



- รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ในสาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศ : 1st Runner Up in the Gender inclusive and workplace Category
- รางวัลชมเชย ในสาขาการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศผ่านกิจกรรมชุมชนและอุตสาหกรรม : Honorable mention Community Engagement and partnerships

ซึ่งเผยแพร่บน <https://www.weps.org/company/bangchak-corporation-plc>

ขั้นตอนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการ

Policy Commitment	Human Rights Impact Self Assessment	Access to Remedy	Human Rights Due Diligence	Performance Tracking & Reporting
<ul style="list-style-type: none"> จัดทำนโยบายความรับผิดชอบทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน* เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน ประกาศนโยบาย* <p>หมายเหตุ :</p> <p>*จัดทำตามแนวปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> UNGC UDHR WEPs กบวทุกปี ISO26000 UNGP ประกาศผ่าน BCP Website 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลกระทบในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ทบทวนกระบวนการเพื่อปรับปรุงและลดโอกาสในการละเมิดให้น้อยที่สุด <p>หมายเหตุ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ทบทวนทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกลไกเยียวยาเมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในกรณีที่ต้องการการเยียวยา <p>หมายเหตุ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ทำการประเมินทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลการดำเนินงาน รายงานต่อผู้บริหารและเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย <p>หมายเหตุ :</p> <ul style="list-style-type: none"> เปิดเผยผ่าน BCP Website

การดำเนินงานปี 2564

- บริษัท ได้มีการปรับปรุงและประกาศนโยบายความรับผิดชอบต่อทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยนำหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (WEPs) เข้ามาปรับใช้เพิ่มเติม
 - การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เป็นประจำทุกปี บริษัทฯ จะต้องดำเนินการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ตามแนวทางของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ครอบคลุมความเสี่ยงหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านการก่อสร้างสถานประกอบการและการขยายสถานประกอบการ ลูกจ้าง ผู้รับเหมา ชุมชนและสังคมโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ ลูกค้าและผู้บริโภค องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ การใช้แรงงานข้ามชาติ การจ้างงานผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย (LGBTQ+) และลูกจ้างชั่วคราว ครอบคลุมกลุ่มเสี่ยง (ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง และคนพิการ) ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรครอบคลุมธุรกิจโรงกลั่นและการค้าน้ำมัน ธุรกิจการตลาด และคู่ค้า สำหรับคู่ค้าและผู้รับจ้าง บริษัทฯ ใช้เครื่องมือการประเมินจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Supplier Code of Conduct: หมวดการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
 - การทบทวนกระบวนการและมาตรการบรรเทาผลกระทบ
 - ทบทวนมาตรการรับการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส
- รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มพนักงาน

1. ความเท่าเทียมในกระบวนการสรรหา การจ้างงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความเท่าเทียมในการได้รับการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (เช่น คำพูด ท่าทาง) ต่อทุกเพศ วัย ศาสนา และการศึกษา ฯลฯ
3. ความเท่าเทียมในสิทธิพนักงาน และสวัสดิการพื้นฐาน
4. ความเท่าเทียมในการได้รับการอบรมเสริมทักษะ รวมถึงความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง
5. เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และเจรจาต่อรองในเงื่อนไขที่ต้องการสำหรับการทำงาน
6. ความรุนแรงการคุกคามทางเพศ และการสัมผัสที่ไม่เหมาะสม
7. สถานที่ทำงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
8. การรักษาความลับของผู้ร้องเรียน/ผู้ได้รับผลกระทบ

กลุ่มลูกค้า (ผู้ขายวัตถุดิบ/สินค้า)

1. กระบวนการผลิตสินค้าอื่นๆ ใช้วัตถุดิบอันตราย หรือปัจจัยการผลิตมาจากพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิรุนแรงหรือถูกมองว่าไม่ยั่งยืน
2. การใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงานสตรี หรือแรงงานผิดกฎหมายในการผลิตสินค้า
3. ลูกจ้าง ผู้รับเหมา และแรงงานข้ามชาติของลูกค้า ไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย
4. แรงงาน ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ความเท่าเทียมของพนักงานคู่ค้าในการได้รับการอบรมความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง (รวมถึงการได้รับ PPE ตามลักษณะงานอย่างเหมาะสม)
5. สถานที่ทำงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
6. รักษาความลับของผู้ร้องเรียน/ผู้ได้รับผลกระทบ
7. การไม่เลือกปฏิบัติกับองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

กลุ่มผู้รับเหมา (คู่ค้าที่ส่งมอบบริการ/แรงงาน)

1. ความเท่าเทียมในกระบวนการสรรหา ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาชั่วคราว แรงงานข้ามชาติ เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
2. ความเท่าเทียมในการได้รับการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (เช่น คำพูด ท่าทาง) ต่อทุกเพศ วัย ศาสนา และการศึกษา ฯลฯ
3. ความเท่าเทียมในการได้รับการอบรมความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง
4. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งให้เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และเจรจาต่อรองในเงื่อนไขที่ต้องการสำหรับการทำงาน
5. ความรุนแรงการคุกคามทางเพศ ครอบคลุมการปฏิบัติงานใน-นอกสถานที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
6. สถานที่ทำงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
7. การรักษาความลับของผู้ร้องเรียน/ผู้ได้รับผลกระทบ

กลุ่มชุมชน

1. การได้มาซึ่งที่ดินและการจัดการที่ดิน ของสถานประกอบการ ปัจจุบันและการลงทุนในอนาคต ค่าจ้างถึง
 - สิทธิชุมชนในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งน้ำ
 - ผลกระทบด้านวัฒนธรรมชุมชน
2. กระบวนการในสำรวจความต้องการ/ความคาดหวังของชุมชน และสังเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติการ และมีกระบวนการในการรับฟังเสียงของชุมชนอย่างต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม/ดูแลชุมชน เป็นไปอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่ม สตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ในชุมชน
3. การบริหารจัดการในตลอดทั้ง supply chain เพื่อให้มั่นใจว่าไม่เกิดผลกระทบต่อชุมชน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ
4. มีช่องทางการสื่อสารกับชุมชนอย่างเป็นระบบรวมถึงเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน
5. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนของชุมชน และการรักษาความลับของผู้ร้องเรียน

กลุ่มลูกค้า

1. กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียม เช่น การแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง รวมทั้งการระงับการสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด
2. มีกระบวนการในการป้องกันในประเด็นดังต่อไปนี้
 - การคุกคามทางเพศ หรือเหตุร้ายแรงอื่นๆ ที่ลูกค้าถูกคุกคาม
 - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า (รวมถึง การเก็บ การเข้าถึง และการนำไปใช้)
 - การละเมิดสิทธิเด็กหรือสตรี ผ่านสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ หรือกิจกรรมต่างๆ

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

	พนักงาน	คู่ค้า (Contractors & Tier 1 Suppliers)	บริษัทในกลุ่ม
ร้อยละที่ได้รับการประเมินความเสี่ยง 3 ปีล่าสุด	100	100	100
ร้อยละที่มีการระบุความเสี่ยง	0	0	0
ร้อยละของความเสี่ยงที่ระบุซึ่งมีมาตรการลดผลกระทบ	0	0	0

การทบทวนกระบวนการและมาตรการบรรเทาผลกระทบ

การจัดการที่ดินขณะก่อสร้างหรือขยายกิจการ



รายละเอียด:

- ผลกระทบทางเสียง กลิ่น ควัน ฝุ่น แสง และความสั่นสะเทือน ที่อาจเกิดจากกิจกรรมขณะก่อสร้างในพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ

มาตรการบรรเทาผลกระทบ:

- ตรวจสอบการได้มาซึ่งที่ดินสอดคล้องกับกฎหมาย และไม่กระทบกับวิถีชีวิตของชุมชน ทั้งด้านทรัพยากร และวัฒนธรรม โดยปฏิบัติตามกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - พรบ. ผังเมือง, พรบ.ทางหลวง
 - กฎกระทรวงฯ ประกาศฯ ข้อบัญญัติ เฉพาะพื้นที่
 - กฎกระทรวงฯ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง
- กำหนดมาตรการป้องกันเสียงรบกวน การสั่นสะเทือน ฝุ่น ควัน กลิ่น แสงสะท้อน และการบำบัดน้ำเสีย ระหว่างการก่อสร้างสถานีบริการน้ำมัน
- กำหนดมาตรการรับฟังความเห็น/สำรวจความต้องการ/ความคาดหวังของชุมชน และสังคมรอบพื้นที่ ก่อนเริ่ม และระหว่างดำเนินโครงการ
- รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่อง Whistle blower Channel และ Hot Line 1651

การดูแลสังคมไม่ครอบคลุมกลุ่มเสี่ยง สตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ในชุมชน

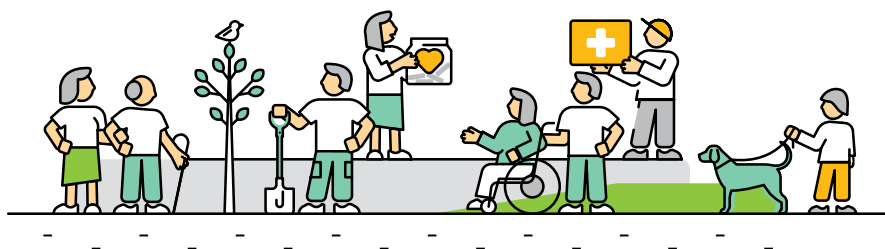


รายละเอียด:

- มีความเป็นไปได้ที่การดำเนินการด้านชุมชนสัมพันธ์ อาจสร้างความรู้สึว่าการดูแลสังคมครอบคลุมไม่ครอบคลุมกลุ่มเสี่ยง เด็ก สตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ในชุมชนและไม่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มชุมชนเพื่อนบ้าน

มาตรการบรรเทาผลกระทบ:

- จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น สำรวจความต้องการ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้สอดคล้องตรงตามความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับวิถีชีวิต และครอบคลุมทุกกลุ่มเสี่ยง
- ดูแลชุมชนเพื่อนบ้านเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์พลังงาน (SHEE Policy)
- สื่อสารล่วงหน้าก่อนเริ่มการหยุดเดินหน่วยกลั่นเพื่อซ่อมบำรุงและเริ่มกลับมาดำเนินการ
- ฝึกซ้อมแผนอพยพกับชุมชนรอบโรงกลั่น
- รับเรื่องร้องทุกข์ ข้อเสนอแนะ รวมถึงกำหนดกลไกการเยียวยากรณีที่ชุมชนได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ
- 8.00-17.00 น. 02 335 4102-5
- 17.01-7.59 น. 02 335 4151



การให้บริการลูกค้าและความปลอดภัยในสถานบริการน้ำมัน



รายละเอียด:

- มีความเป็นไปได้ที่ลูกค้าทั้งกันบูหรี่ในสถานบริการน้ำมัน อาจเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านความปลอดภัย

มาตรการบรรเทาผลกระทบ:

- ติดป้ายสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในสถานบริการ
- มาตรการตรวจสอบพื้นที่ อุปกรณ์สำคัญ และให้เพิ่มการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยให้ครอบคลุม พื้นที่สถานบริการน้ำมัน
- การฝึกซ้อมแผนดับเพลิงเบื้องต้น สำหรับพนักงานบริการหน้าลาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- กำหนดจุดรวมพล เพื่อให้ลูกค้าทราบและอำนวยความสะดวกให้ผู้พิการเพื่อให้เกิดความปลอดภัย
- มีกระบวนการคัดกรองลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
- รับประกันความเสียหายจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้กับลูกค้า เมื่อพิสูจน์ได้จริง
- รับเรื่องร้องเรียนลูกค้า ผ่าน Call Center 1651 หรือ 02 335 4410 รวมถึงมีการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไข และติดตามข้อร้องเรียน
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตามมาตรฐานสากลการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ISO/IES 27001: 2013 ISO/IES 27032: 2012 และ NIST Cyber Security Framework

การจ้างงานผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย



รายละเอียด:

- บริษัทฯ อาจมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรง หรือทางอ้อม ที่ลูกค้าอาจไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย

มาตรการบรรเทาผลกระทบ:

- สื่อสารและให้ลูกค้าที่สำคัญทุกรายรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ
- ตรวจสอบประเมินคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย สิทธิมนุษยชน และการกำกับดูแลที่ดี อย่างสม่ำเสมอ
- ติดตามประสิทธิภาพการทำงานของคู่ค้า ผ่านการประเมินตนเองของคู่ค้ารายปี
- จัดทำระบบการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งครอบคลุมกระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า
- สื่อสารให้คู่ค้าในระดับปฏิบัติการรับทราบถึงผลการดำเนินงานที่บริษัทฯ คาดหวังเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทฯ
- สื่อสารให้คู่ค้าและหุ้นส่วนทางธุรกิจรับทราบและเข้าใจถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานผ่านการประชุมคู่ค้าประจำปี
- รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่อง Whistleblower Channel และ Hot Line 1651



การเลือกปฏิบัติในพื้นที่ปฏิบัติงาน



รายละเอียด:

- มีความเป็นไปได้ที่พนักงานได้รับการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง สัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่นใดที่ไม่เหมาะสม ในสถานที่ทำงาน หรือ ในเวลาทำงาน อันเนื่องมาจากการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน

มาตรการบรรเทาผลกระทบ:

- ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคเพื่อให้มั่นใจว่าไม่ถูกไม่เลือกปฏิบัติ โดยปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
- กำหนดกฎข้อบังคับการทำงานเรื่องการประพฤติตนและการใช้วาจา และความสามัคคีไว้ในคู่มือพนักงาน
- สื่อสาร/อบรมในเรื่องการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่เหมาะสม ไม่ให้กระทบกับการทำงานร่วมกัน
- เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการเจรจาสิทธิประโยชน์ของพนักงานกับบริษัทฯ ผ่านสหภาพแรงงานพนักงาน
- รับเรื่องร้องเรียนที่โปร่งใสผ่านช่อง Whistleblower Channel
- การคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแสโดยจัดทำระบบฐานข้อมูลความลับซึ่งเข้าถึงได้เฉพาะผู้เกี่ยวข้อง

มาตรการรับการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน และประเด็นที่ผิดข้อกำหนด จรรยาบรรณ ทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น และมีกลไกในการคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแสโดยจัดทำระบบฐานข้อมูลความลับซึ่งเข้าถึงได้เฉพาะผู้เกี่ยวข้อง และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการตามระเบียบ และแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งข้อมูล โดยมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

- การแจ้งข้อมูลผ่านสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างของบริษัทฯ
- Hot line 1651
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงฝ่ายตรวจสอบภายใน

การเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการเจรจาสิทธิประโยชน์ของพนักงานกับบริษัทฯ ผ่านสหภาพแรงงานพนักงาน บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ปัจจุบันสหภาพแรงงานพนักงาน มีสมาชิกเป็นพนักงานบริษัทฯ ร้อยละ 27.76 (304 คน/1,095 คน) (ปี 2564 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,095 คน) ซึ่งพนักงาน 100% อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยมีการประชุมหารือกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ สหภาพแรงงานฯ มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน) เพื่อพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานร่วมกับผู้แทนฝ่ายบริหาร ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการตรงตามความต้องการและความคาดหวังอย่างเหมาะสม และมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันทุกไตรมาสตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในปี 2564 ตัวอย่างผลที่เกิดจากการประชุมร่วม ได้แก่ โครงการร่วมใจ สำหรับพนักงานที่ต้องการเกษียณก่อนอายุ 60 ปี การปรับปรุงเงินพิเศษสำหรับพนักงานเข้ากะ ระดับ 8-9 เงื่อนไขการเข้าเป็นคู่ค้าบริษัท กรณีพนักงานลาออก เป็นต้น

ข้อพิพาทและการร้องเรียน ในปี 2564 จากการประชุมแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหารและคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนพนักงาน บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

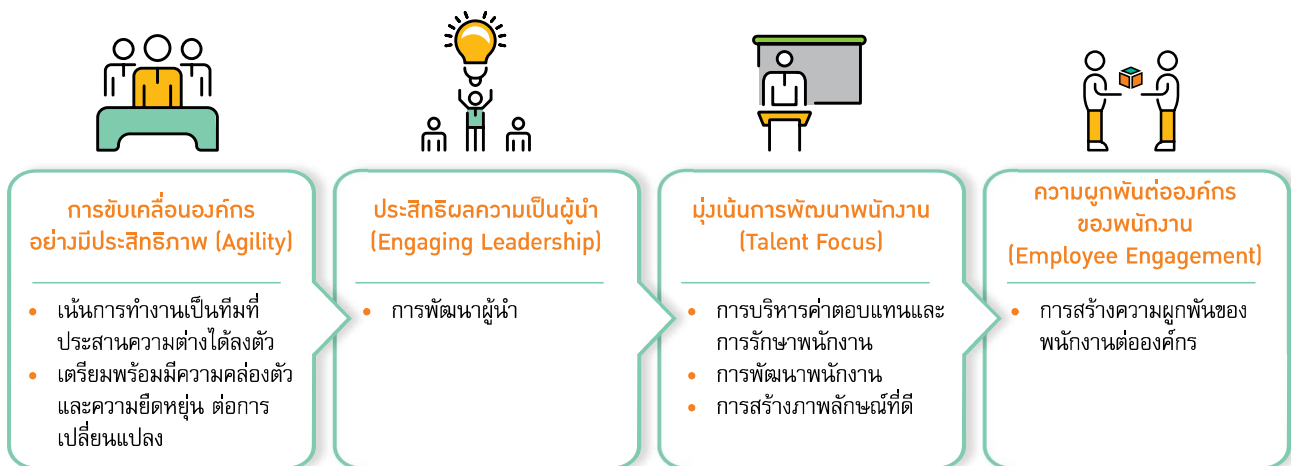
การดูแลพนักงาน

ในปีที่ผ่านมาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาและปรับตัว เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีความท้าทายและรุนแรงขึ้น รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลพนักงานให้ปลอดภัย พร้อมไปกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร ตามค่านิยม I AM BCP นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับ การรักษานักงานและการดึงดูดพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (Talent attraction and retention) และการเติบโตและความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Development and Career Path) โดยมีกรอบแนวคิด เป้าหมาย และการดำเนินงาน ดังนี้

เป้าหมายด้านการดูแลพนักงาน 2564-2568

The BEST Employer ภายใต้การดูแลพนักงาน แบบ 100X Happiness (อยู่ ดี มี สุข)

กรอบแนวคิดการดูแลพนักงานตามแนวทาง The BEST Employer



- บริษัทฯ มีการวางแผนกลยุทธ์และติดตามประเด็นด้านพนักงานผ่าน คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Sub Committee – Sub MDC) ประจำแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อรวบรวมผลความคิดเห็นของพนักงานจากการสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) และคัดกรองประเด็นหารือต่างๆ ก่อนนำประเด็นเหล่านั้นไปพิจารณาในคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Committee – MDC) เพื่อขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา พร้อมติดตามดูแลบุคลากรในแต่ละกลุ่มธุรกิจหรือกลุ่มงานได้ใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ประเด็นด้านการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับแผนการเติบโตทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงาน (Learning and Development) การสนับสนุนการโยกย้ายเพื่อการพัฒนา (Job Rotation for Development) และการส่งเสริมด้านการเรียนรู้เพื่อต่อยอดทางธุรกิจ
- บริษัทฯ มีระบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และหน้าจอแสดงผลการวิเคราะห์สำหรับผู้บริหาร (Executive Dashboard) ในการพิจารณาการดูแลพนักงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนอัตรากำลัง กระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ตอบโจทย์ปัจจัยการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Agility)

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

1. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

ด้วยการเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัท การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมพร้อมและดำเนินการอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัท โดยบริษัทฯ พิจารณาคัดเลือกบุคลากรจากความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมายในการสรรหาบุคลากร ปี 2569 (ระยะยาว)



อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน
(Job Succession Rate)
ร้อยละ **94**



การจ้างงานคนพิการในสัดส่วน
ร้อยละ **1** ของพนักงาน
ทั้งหมด (จำนวน 11 คน)



ติดอันดับ **1** ใน **8** จากการ
สำรวจองค์กรที่คนรุ่นใหม่ในสาขา
วิศวกรรมอยากที่จะร่วมงานด้วย



ระยะเวลา
การสรรหาพนักงาน
ให้อยู่ที่ **40** วัน

เป้าหมายในการสรรหาบุคลากร ปี 2564



อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน
(Job Succession Rate)
ร้อยละ **92**



จำนวนคนพิการในสัดส่วน
ร้อยละ **1** ของพนักงาน
ทั้งหมด (จำนวน 11 คน)



อัตราการรับพนักงานใหม่
จำนวน **50** คน









ระยะเวลาการสรรหา
พนักงานใหม่ **42** วัน

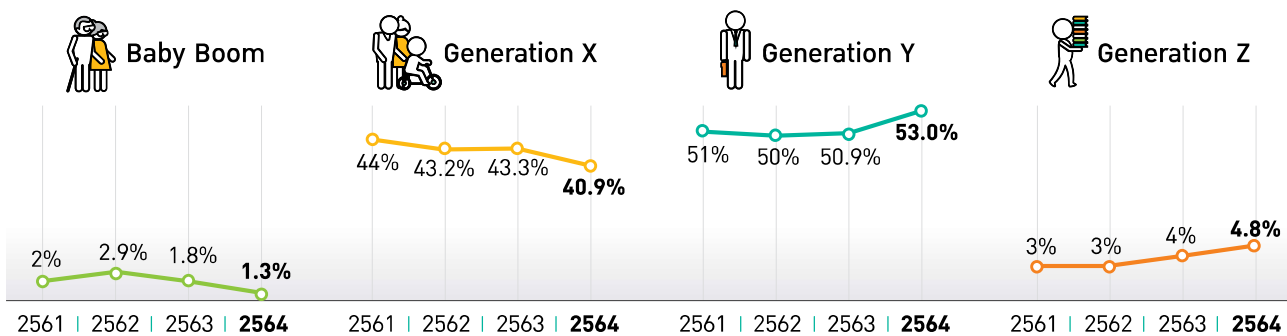
กลยุทธ์	การดำเนินงานสำคัญในปี 2564
<ul style="list-style-type: none"> วางแผนกำลังคนและขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ บริษัทฯ ในระยะ 3 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนงานสรรหาในเชิงรุก (Proactive recruitment) โดยการเดินสายประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยต่างๆ (Roadshow) และทำ Job fair รวมทั้งได้มีการเปลี่ยนรูปแบบการสรรหาแบบออนไลน์ โดยการทำ Online Career roadshow session ให้กับมหาวิทยาลัยกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ที่ต้องการสร้าง Employer Branding โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ของสถาบัน AIT ในสาขาที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะรองรับการเติบโตของบริษัทฯ รวมทั้งบริษัทในกลุ่ม
<ul style="list-style-type: none"> จ้างงานอย่างมีคุณค่าและเท่าเทียม เปิดโอกาสในการจ้างงานคนพิการ เพื่อสร้างความยั่งยืนแก่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การจ้างงานคนพิการที่มีศักยภาพเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมรวม 11 คน ครบตามสัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
<ul style="list-style-type: none"> สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จัก และอยากร่วมงานกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการฝึกงาน ประจำปี 2564 (BCP Talent Internship Program 2021) เปิดรับสมัครนิสิต/นักศึกษารุ่นใหม่ ทั้งไทยและต่างชาติ เข้าฝึกงานกับทางบางจากฯ พร้อมฝึกฝนประสบการณ์ด้านนวัตกรรมสีเขียวอย่างแท้จริงไปด้วยกัน มีนักศึกษาฝึกงานในโครงการทั้งสิ้น 116 คน (สังกัดส่วนงานที่โรงกลั่นฯ 72 คน และอาคาร M Tower 44 คน) ทั้งนี้ช่วงเวลาการฝึกงานของน้องๆ แต่ละคนจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับทางมหาวิทยาลัยกำหนด และตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นอกจากนี้ยังมีโครงการทวิภาคีกับวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนศึกษา ซึ่งมีนักศึกษา จำนวน 1 คน เป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2563 ถึง ตุลาคม 2564

กลยุทธ์	การดำเนินงานสำคัญในปี 2564
	<ul style="list-style-type: none"> ในปี 2564 ได้มีการพัฒนารูปแบบของสื่อที่ทันสมัยมากขึ้น และเป็นที่นิยมในปัจจุบัน และก้าวทันสถานการณ์ COVID-19 โดยสื่อเหล่านี้ได้ถูกประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Facebook Page, Youtube และ Spotify ได้แก่ Bangchak Career Podcast สารานุกรมเพิ่มเติมสำหรับวัยทำงานจนถึงวัยเกษียณอายุ 10 ตอน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ผ่านช่องทาง Youtube, Soundcloud และ Spotify และมีการจัดทำ Bangchak Virtual Career Roadshow ที่ใช้ทดแทนการไป Job Fair และ Career Fair ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 เป็นรูปแบบของคลิป์วิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทาง Youtube : Bangchak Career นอกจากนี้ยังได้มีการรวบรวมเนื้อหา content ที่โพสต์ใน Facebook ตลอดปี 2564 ไว้ในรูปแบบของ Bangchak Career E-book ซึ่งประกอบไปด้วยบทความมากกว่า 45 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัยทำงานในยุคปัจจุบัน Bangchak Career ได้ร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน ทั้ง WorkVenture ที่ได้ประชาสัมพันธ์ผ่านบทความและวิดีโอ และยังได้ร่วมกับ JobTopGun โดยได้รับการโหวตและรีวิวให้เป็นบริษัทในฝัน “Dream Company” ที่สามารถดูแลพนักงานในด้านความสมดุล ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ชีวิตดี/งานดี/เงินดี/สังคมดี ได้เหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป ด้วยคะแนน 3 YOU SAY Flower of Hearts ซึ่งอยู่ในระดับพิเศษสำหรับการโหวตและรีวิวในครั้งนี้ และ Bangchak Career ยังได้ร่วมประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อของ You Say, HR Say เพื่อดึงดูดผู้สมัครงานรุ่นใหม่ ให้เข้ามาสมัครงานผ่านเว็บไซต์ JobTopGun และเลือกบางจากฯ เป็นบริษัทในฝันที่ตนเองต้องการร่วมงาน สำรวจความต้องการของผู้สมัครงานในแต่ละ Generation โดยการสร้างช่องทางการสื่อสาร และเนื้อหาของสื่อประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อจูงใจให้เข้ามาสมัครงานในบริษัทฯ เพิ่มขึ้น มีการสำรวจ Retention Rate ของพนักงานลาออกที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี พบว่าการรักษาพนักงานใหม่มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากการปรับสวัสดิการ และสัทธิการทำงานให้สอดคล้องกับพนักงานในแต่ละช่วงอายุมากขึ้น
ระยะเวลาการสรรหา	<ul style="list-style-type: none"> ต่อยอดระบบการบริหารงานบุคคล Smart ME ไปยังระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งพัฒนาต่อไปยังระบบการดูแลพนักงานใหม่ (Onboarding program) เพื่อสร้างค่านิยม I AM BCP และความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มงานจนพ้นระยะเวลาทดลองงาน อีกทั้งยังได้จัดทำคู่มือ Onboarding Bangchak Lifestyle ซึ่งเป็นการทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปรอบๆ สถานที่ทำงาน เช่น ที่พักอาศัย โรงพยาบาล และสถานที่พักผ่อนต่างๆ อีกด้วย เพิ่มช่องทางการสรรหาและสมัครงานของผู้สมัครงาน โดยการจัดทำรูปแบบการสมัครงานใหม่ในระบบ Smart ME ผ่านช่องทาง “Introduce Yourself” เพื่อให้ผู้สมัครงานสามารถส่งประวัติของตนเองได้อย่างง่ายดายและสะดวกมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องรอประกาศรับสมัครงานตำแหน่งว่าง ร่วมกับภาครัฐปรับปรุงข้อสอบคัดเลือกพนักงานในเรื่อง Competency ให้ผู้สมัครสามารถทำการทดสอบผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ได้ และมีเป้าหมายที่จะทำแบบทดสอบคัดเลือกอื่นๆ ให้สามารถทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ทั้งหมดต่อไป ควบคู่ไปกับการปรับปรุงแนวทางของข้อสอบให้ทันสมัยและวัดผลได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานด้านเป้าหมายในการสรรหาบุคลากร ปี 2564

เป้าหมาย	2562	2562	2563	2564
 อัตรากำลังคน (คน)	1,254 คน	1,251 คน	1,230 คน	1,103 คน
 อัตราส่วนของการจ้างงานสำเร็จตามแผน (เป้าหมาย)	94.44% (90%)	90.72% (90%)	94% (90%)	90% (90%)
 การจ้างงานคนพิการ (เป้าหมาย)	13 คน (13 คน)	13 คน (13 คน)	12 คน (12 คน)	11 คน (11 คน)
 ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่ (เป้าหมาย)	40 วัน (43 วัน)	40 วัน (43 วัน)	40 วัน (43 วัน)	42 วัน (42 วัน)
 อัตราการรับพนักงานใหม่	67 คน	74 คน	30 คน	50 คน
 Retention Rate (อัตราพนักงานที่เข้ามาแล้วลาออกภายใน 2 ปี (เป้าหมาย)	99% (85%)	99% (85%)	99% (85%)	97% (85%)

พนักงานบางจากฯ แบ่งตาม Generations



2. การพัฒนาพนักงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานทุกคนมีต้นทุนศักยภาพที่หลากหลาย บริษัทฯ จึงได้จัดเตรียมแผนการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนดไว้โดยบริษัทฯ ได้กำหนดทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในแต่ละสายอาชีพ (Competency) และดึงศักยภาพภายในตัวบุคคลเพื่อมุ่งเน้นการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Talent focus) ตามแนวทางที่เป็นสุดยอดนายจ้างดีเด่น (The Best Employer) โดยยึดหลักของค่านิยมองค์กร I AM BCP ให้พนักงานร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ผลิตนวัตกรรมทางความคิดโดยใช้

กระบวนการ Agile และ Design Thinking เพื่อให้มีความพร้อมต่อความผันผวน ความไม่แน่นอน และความคลุมเครือของสภาวะและสถานการณ์ทั่วไปของโลก (VUCA World : volatility, uncertainty, complexity and ambiguity)

เป้าหมายการพัฒนาพนักงานปี 2564-2569

ทั้งนี้เพื่อประเมินขีดความสามารถของพนักงาน บริษัทฯ มีการวัดและประเมินผล Competency และนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล และให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path Development) ของพนักงาน โดยได้กำหนด เป้าหมายปี 2564-2569 ไว้ดังนี้

เป้าหมายปี 2564-2569	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงาน (Competency) และบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง 	Competency gap โดยวัดจากผลประเมิน ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีของงานในแต่ละสายอาชีพ (Competency assessment)	<ul style="list-style-type: none"> Career development guideline: แผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ แผนพัฒนาตนเอง (IDP : Individual development plan) เพื่อปิด Competency Gap
<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งสำคัญ (Critical position) และตำแหน่งงานในธุรกิจใหม่ 	จำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี	<ul style="list-style-type: none"> Talent development : หลักสูตรสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง Succession plan: พัฒนาผู้เชี่ยวชาญและผู้สืบทอดตามเส้นทางในสายอาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาหลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานแต่ละระดับ (Mandatory program) รวมทั้งการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร 	จำนวนพนักงานที่ผ่านหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> Mandatory program model พัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับการเติบโตทางธุรกิจและการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร หลักสูตรด้านเทคโนโลยีเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งเน้นการเรียนรู้แบบ Agile และ Design thinking
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบโต้พนักงาน 	จำนวนพนักงานเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning และระบบ BCP-KMS ภายในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> Technology & Innovation: พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะยาวและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

เป้าหมาย และผลการดำเนินงานปี 2564

เป้าหมายปี 2564	ผลดำเนินงานปี 2564
เพิ่มขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงาน (Competency) และบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ	จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career development guideline) มีการวัดขีดความสามารถตามมาตรฐาน โดยการประเมินทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีของงานในแต่ละสายอาชีพ (Competency assessment) เพื่อนำมาสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)
Talent & Succession Plan: แผนการสืบทอดตำแหน่งงาน สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) และตำแหน่งงานในธุรกิจใหม่	<ul style="list-style-type: none"> Talent development : จัดทำ IDP สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งจัดให้มี Mentoring program จัดทำโครงการ Sustainable growth project พัฒนาผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อม ในตำแหน่งสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
Mandatory Program : พัฒนาหลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานแต่ละระดับ รวมทั้งการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร	100% ของพนักงานผู้เข้าอบรมทั้งหมดผ่านหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพพนักงานตาม Core competency ขององค์กรสำหรับพนักงานในแต่ละระดับ
พัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบโต้พนักงาน	98% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมายเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning และระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)

หลักสูตรการพัฒนาพนักงาน (Employee Development Programs)

บริษัทฯ ได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมทั้งทักษะความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น

การพัฒนาผู้นำ/ผู้บริหาร

บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มี Leadership DNA (5 ใ : ใ้เวลา, ใ้โอกาส, ใ้ทิศทาง, ใ้คุณค่า, ใ้เห็นเป็นแบบอย่าง) เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งพัฒนาผู้นำ/ผู้บริหารให้บริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งความรู้ด้านวิชาการ รวมทั้งความเข้าใจด้านจิตวิทยาในการดูแลทีมงาน



แผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ

บริษัทฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงาน โดยสร้างระบบ Competency model ตั้งแต่ปี 2561 โดยได้กำหนดสายอาชีพ (Job family) และทักษะความรู้เชิงเทคนิค (Technical competency) ที่จำเป็นในสายอาชีพนั้นๆ โดยออกแบบให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นแม่บทในการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีมาตรฐานในระยะยาว โดยมีเป้าหมายให้พนักงานสามารถทราบถึงเส้นทางการเติบโตของตนเองที่มีความหลากหลาย และแนวทางในการพัฒนาเพื่อปิด Competency Gap

แผนพัฒนานักงานที่มีศักยภาพสูง และผู้สืบทอดตำแหน่งตามเส้นทางในสายอาชีพ

การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต นอกเหนือไปจากการพัฒนาทางด้าน Technical competency ในงานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญ โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ต่อไป เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการดูแลและพัฒนา โดยบริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานควบคู่กับศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ

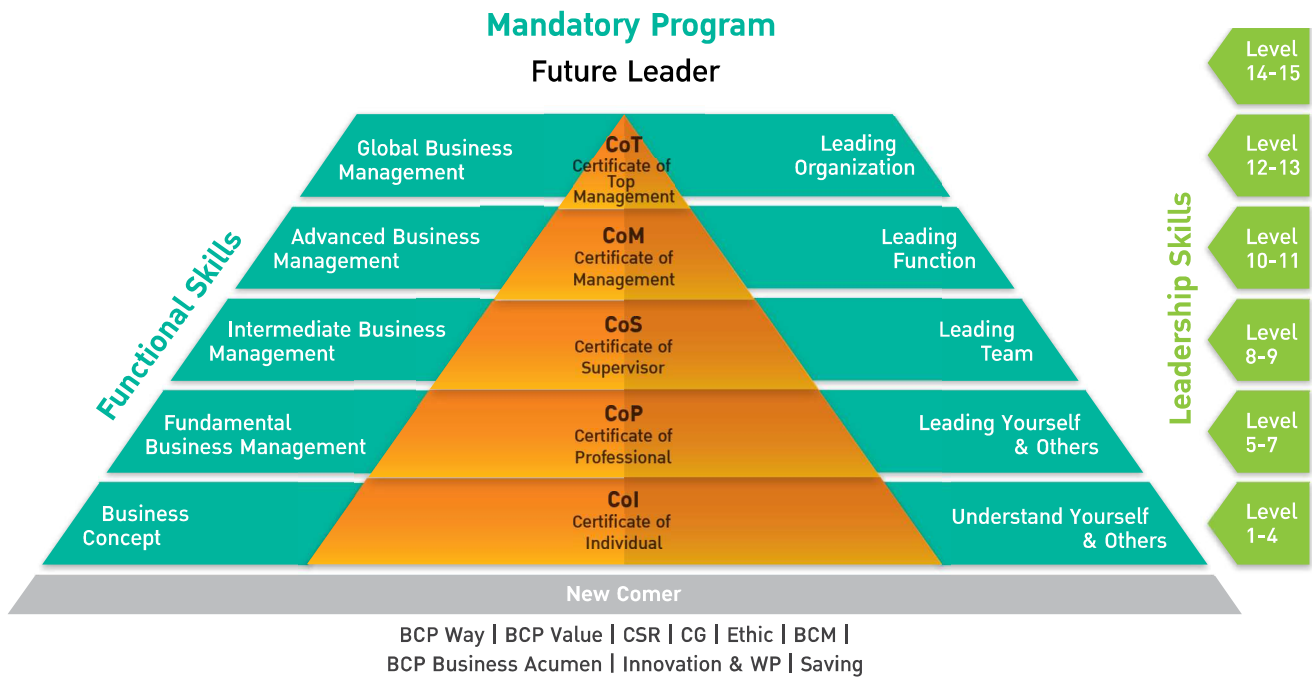
ศูนย์ประเมินศักยภาพ

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพ ความถนัด ความสนใจเฉพาะบุคคลของพนักงาน รวมทั้งการสร้างความรู้เข้าใจในการสื่อสาร เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความเข้าใจและสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ผ่านการทำแบบทดสอบ การประเมิน และหลักสูตรเพิ่มเติมต่างๆ โดยมีการวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังนี้

- แบบทดสอบ DISC : เครื่องมือวิเคราะห์ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เข้าใจลักษณะของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้อื่นได้ เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละประเภทในการทำงาน และการเข้าสังคมในการทำงานร่วมกัน
- แบบทดสอบ Strengths Finder : เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจถึงพรสวรรค์และศักยภาพภายในตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาให้เป็นจุดแข็งและนำศักยภาพภายในมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- แบบทดสอบภาษาอังกฤษ : เพื่อการวัดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและการนำความรู้ที่พนักงานมีไปใช้ในการสมัครเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือโครงการที่มีการกำหนดคะแนนสอบภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรเพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจและการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร สำหรับพนักงานแต่ละระดับ

บริษัทฯ กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory) สำหรับการพัฒนาพนักงานในแต่ละระดับ เพื่อรองรับ VMV (Vision Mission Value) ใหม่ขององค์กร และการเป็น Best Employer โดยใช้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน และแนวโน้ม (Trend) ต่างๆ เช่น HR Trend และ Thailand 4.0 มาเป็นปัจจัยในการบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มตามระดับพนักงาน



ระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS)

ในปี 2564 บริษัทได้ปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (BCP-KMS) เป็นพื้นที่ให้พนักงานสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน, บทเรียนที่เคยได้รับมาก่อน (Lesson Learned) และเทคนิควิธีทำงานต่างๆ (Tips and Tricks) เพื่อรองรับต่อการจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะยาวและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

วารสารออนไลน์รายสัปดาห์

ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 ในช่วง Work from home บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมให้พนักงานได้รับสาระความรู้ที่หลากหลาย มีความเท่าทันกับยุคสมัย และสร้างเสริมนิสัยรักการอ่านให้กับพนักงาน จึงได้จัดทำ #StaySafeStaySmart by BCP Library ซึ่งเป็นวารสารออนไลน์รายสัปดาห์ (Weekly development e-Journal) ที่มุ่งเน้นการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ทั่วไป รวมทั้งการแนะนำหนังสือที่น่าสนใจในห้องสมุด ซึ่งสามารถยืมผ่านระบบ e-Library หรืออ่าน online ได้ และในปี 2564 ได้ดำเนินการต่อเนื่องโดยใช้ชื่อ #StaySaferStaySmarter by BCP Library

การเรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ และการเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่

ในปี 2564 บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานร่วมมือร่วมคิด ร่วมทำ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ร่วมสร้างแนวทางธุรกิจใหม่ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยมีการ ReSkill พนักงาน ให้รับผิดชอบงานขายเพิ่มมากขึ้น เช่น วิศวกร

นักวิเคราะห์ นักเคมี พนักงานวิเคราะห์คุณภาพ ฯลฯ เพื่อให้มีความรู้และทักษะด้านการขาย ธุรกิจ และการเงิน ที่สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ของบริษัทฯ ให้สามารถปรับตัวเข้าสู่ New normal และเป็นวัฒนธรรมองค์กร I AM B C P

ทุนการศึกษาพนักงาน

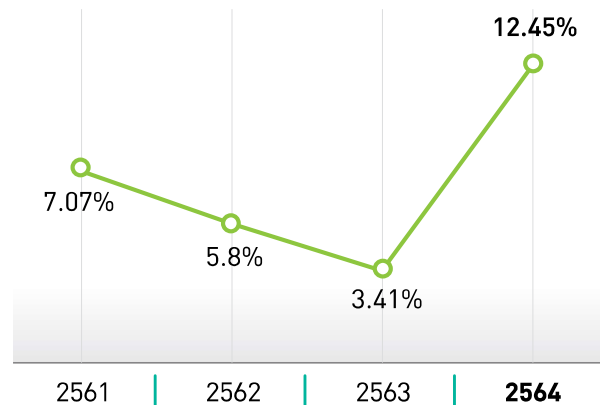
เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นที่จะมุ่งสู่กลุ่มบริษัทนวัตกรรมสีเขียวชั้นนำในเอเชีย ที่มีบรรษัทภิบาลที่ดีและดำเนินธุรกิจด้วยแนวทางแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืนของบริษัทในกลุ่มบางจากฯ ในด้านการพัฒนาพนักงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานบางจากฯ และพนักงานบริษัทในกลุ่มบางจากฯ เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามเงื่อนไขของบริษัทฯ



หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับองค์กรยุค Disruptive World

- ในปี 2564 บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดแบบ Agile และ Design Thinking เข้ามาพัฒนาพนักงานโดยกำหนดให้มีอยู่ในการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ ทั้งกลุ่มพนักงานใหม่ กลุ่มพนักงานที่เตรียมความพร้อมสู่การปรับระดับและกลุ่ม Talent & Successor โดยมีการอบรมให้ความรู้ควบคู่ไปกับการ Coaching เพื่อการ Pitching project ก่อนที่จะนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหารต่อไป
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกประสิทธิภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายและสร้างมูลค่าเพิ่ม นอกจากอบรมเพื่อให้ความรู้ในระดับต่างๆ ตามแผนงานแล้ว บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจหลักและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาพัฒนาธุรกิจใหม่

มูลค่าทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพของการลงทุนในส่วนของการพัฒนาพนักงาน (Human Capital Return on Investment - HC ROI)

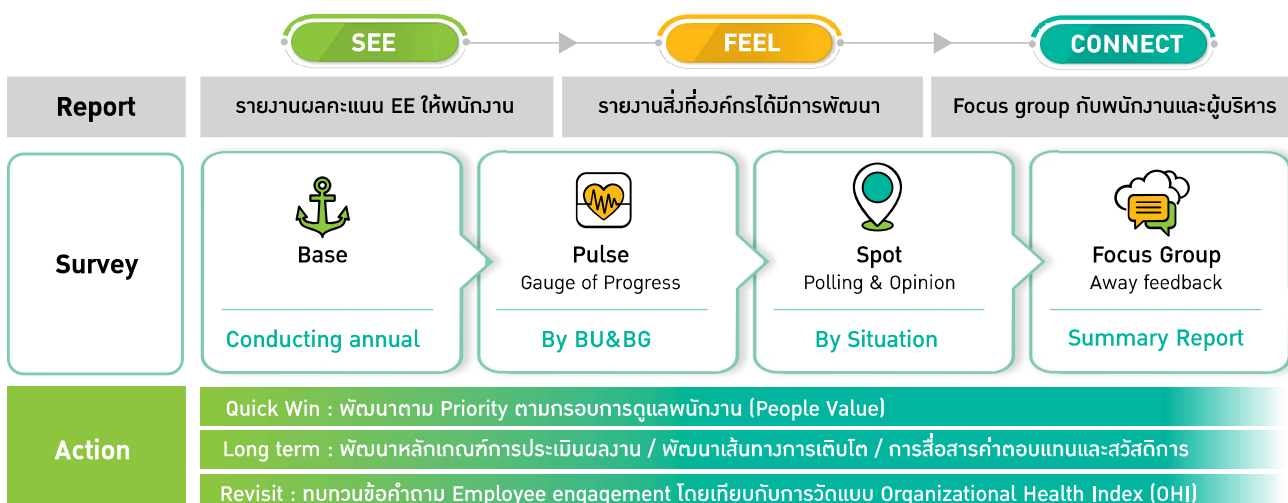


3. การสร้างความผูกพันองค์กร

บริษัทได้จัดให้มีการทำ Employee Engagement Survey เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการวัดความผูกพัน และประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้นำผลที่ได้จากแบบสำรวจมาเป็นพื้นฐานในการดูแล พัฒนาและส่งเสริมพนักงานในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พร้อมทุ่มเท พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมทั้งจะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ในปี 2564 ซึ่งเป็นปีที่บริษัทฯ เผชิญกับความท้าทายต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 บริษัทฯ จึงได้มีการปรับกลยุทธ์การสร้าง ความผูกพันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการดูแลพนักงานในเรื่องการให้คุณค่ากับพนักงาน (People Value) ร่วมกับ Business Unit/ Business Group เพื่อร่วมจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายของบริษัทฯ ภายใต้กลยุทธ์ 100Xhappiness อยู่ดีมีสุข โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการพัฒนาพนักงานและการบริการ (Management Development Sub Committee – Sub MDC) ของแต่ละกลุ่มธุรกิจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนการสร้าง ความผูกพันองค์กร



ด้านการสื่อสาร

ตามที่บริษัทฯ มีการสนับสนุนนโยบายการทำงานแบบ Work from Home และให้พนักงานทุกคนยึดถือมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม การสื่อสารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเพื่อยังคงเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานทราบทิศทางความเป็นไปของบริษัท โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

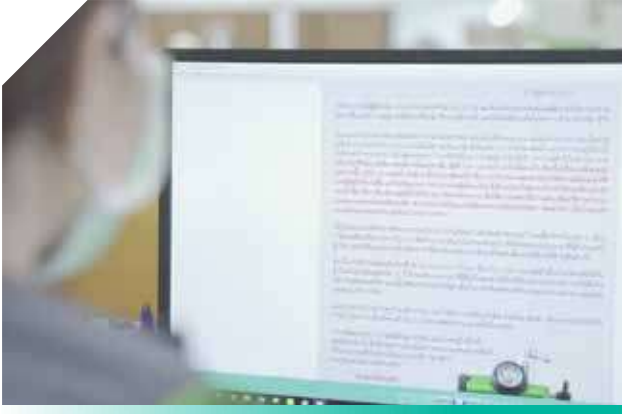
- กิจกรรม Town Hall โดยปี 2564 ได้จัดกิจกรรม BCP Town Hall ทั้งสิ้น 3 ครั้ง และกิจกรรม Town Hall ภายใต้อาสาสมัครและกลุ่มธุรกิจต่างๆ โดยถ่ายทอดสดผ่าน Live streaming เป็นการสื่อสารที่เป็นทางการ บอกทิศทาง การดำเนินธุรกิจ ความเคลื่อนไหวในองค์กร และข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานทราบโดยตรง จากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO) และ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่
- กิจกรรม Live Facebook, Teatime online จากผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป กิจกรรม Manager meet staff ที่เป็นเวที ทำให้พนักงานและผู้บริหารได้มีการพูดคุย พูดคุยถึงประเด็นต่างๆ แลกเปลี่ยนมุมมองกันอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากจะทำให้พนักงานได้ทำความเข้าใจในทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้น และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการทำงาน ยังเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- มุ่งเน้นการเข้าถึงพนักงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นพนักงานผ่านกิจกรรม HR Site Visit โดยไม่ได้จำกัดแค่ภายในสำนักงานใหญ่ หรือโรงงานน้ำมัน แต่มีการเดินสายไปทุกภูมิภาคขององค์กร เพื่อสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การเติบโตในสายอาชีพ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน การปรับระดับ และทบทวนหลักเกณฑ์สวัสดิการต่างๆ 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 เพื่อให้กำลังใจพนักงานถึงที่บ้าน และพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานที่สำนักงาน

- บทความ “สั้นๆ กับ PS” เป็นเรื่องราวสั้นๆ ประมาณ 1 หน้า A4 ที่ CEO เขียนถึงพนักงานผ่าน email อย่างเป็นกันเอง เพื่อแสดงถึงความห่วงใยพนักงาน พร้อมบอกกล่าวความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และให้ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์สำคัญต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้ององค์กรและพนักงานในช่วงเวลานั้นๆ โดยเฉลี่ยเดือนละ 1 ครั้ง
- การเปิดช่องทางการรับฟังเสียงของพนักงานผ่านช่องทางที่เรียกว่า CEO Box โดยพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะใดๆ สามารถเสนอได้โดยตรงไปที่ PS ผ่านช่องทางที่เรียกว่า CEO Box โดยที่ไม่จำกัดเรื่องราวที่ต้องการเสนอ และไม่ต้องระบุตัวตน โดย PS จะเป็นผู้รับข้อความตรงทั้งหมด และเป็นผู้สื่อสารกลับหาพนักงานตรง หากพนักงานแจ้งความประสงค์ให้ติดต่อกลับ หรือสื่อสารผ่านในกิจกรรม Townhall

การเสริมสร้างความสัมพันธ์

- การ Recognition ผ่านกิจกรรม Thank you card ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานแสดงความรู้สึกขอบคุณซึ่งกันและกัน และกิจกรรม Congrats day ที่ผู้บริหารระดับสูงมาร่วมแสดงความยินดีกับพนักงานที่ได้ปรับระดับ ซึ่งนอกจากการแสดงความยินดีแล้ว ยังเป็นการให้ Direction ในการทำงานและความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้าง Motivation ในการทำงานให้กับพนักงาน
- การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานโดยผ่านกิจกรรมสโมสรพนักงาน อาทิ เช่น กิจกรรมปลูกต้นไม้ฟอกอากาศในพื้นที่โรงงาน ส่งกล่อง Care box ซึ่งเป็นของแสดงความห่วงใย กล่อง Care kit อุปกรณ์ยา อุปกรณ์ป้องกัน COVID-19, Lunch box อาหารพิเศษในกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานถึงที่บ้าน และที่โต๊ะทำงาน เพื่อเป็นการดูแลพนักงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19





การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

- สนับสนุนช่องทางดิจิทัลที่ใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานที่รวดเร็วและหลากหลาย เช่น MS-Outlook 365, Skype for Business, WebEx, MS-Teams เป็นต้น
- มีระบบสนับสนุนการทำงานที่ทันสมัย ใช้งานง่าย ทุกที่ทุกเวลา เช่น ระบบบริหารงานบุคคล Smart ME, ระบบเบิกจ่าย EZ-Pay, ระบบจัดหาพัสดุ e-Procurement, ระบบจัดเลี้ยง e-Catering, ระบบจองห้องประชุม Smart Meeting และระบบจองโต๊ะทำงานส่วนกลาง Smart Office เป็นต้น

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)

- เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานทำงาน Work from Home จึงกำหนดนโยบายการทำงาน แบบ Hybrid Workplace ที่ให้พนักงานเลือกเข้าสำนักงานหรือไม่ก็ได้ตามความเหมาะสมและจำเป็นของพนักงานแต่ละคน
- บริษัทได้ เริ่มปรับใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) กับวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก โดยสามารถนำไปเบิกค่าใช้จ่ายในการตัดแว่นสายตาหรือสมัครสมาชิกฟิตเนส เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ และในปี 2564 ได้เพิ่มสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในคลินิกสำหรับครอบครัว และปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับกรณีบุตร-ธิดา รวมทั้งปรับรูปแบบการเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้พนักงานได้รับเงินได้ทันเวลาที่ โดยไม่ต้องรอเอกสารมาเบิกจ่าย

การดูแลสุขภาพพนักงานในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ COVID

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพโดยมุ่งเน้นให้พนักงานตระหนักในเรื่องควบคุมดัชนีมวลร่างกาย และค่าไขมันในเลือด ซึ่งบริษัทได้สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมสุขภาพพนักงานเป็นระยะเวลา 3 ปี โดยเริ่มปี 2561 ซึ่งในปี 2564 บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพเป็นสำคัญ ยังคงกิจกรรมการดูแลสุขภาพ โดยมีการปรับรูปแบบให้เป็น Online และการทำ Mission การดูแลสุขภาพตามโจทย์แต่ละเดือน ผ่านกิจกรรม Health Challenge เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง ผลที่ได้รับ คือ ค่าเฉลี่ยค่าไขมันในเลือดของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์คงเดิม การดูแลในช่วงสถานการณ์ COVID-19 บริษัทฯ จึงได้ออกมาตรการและแนวปฏิบัติ เพื่อดูแลและป้องกัน ดังนี้

1. จัดให้มีการคัดกรองเบื้องต้นผ่านการวัดอุณหภูมิก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน จัดหาเจลแอลกอฮอล์บริการตามจุดต่างๆ ทั่วทุกสำนักงาน รณรงค์ให้พนักงานดูแลตนเองโดยใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือสม่ำเสมอ
2. สนับสนุนนโยบาย Work from Home และ Hybrid Workplace เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการติดเชื้อให้กับพนักงาน
3. สื่อสารสถานการณ์ปัจจุบัน ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารทันเหตุการณ์ และตระหนักถึงการดูแลสุขภาพในทุกช่องทาง พร้อมสำรวจการเดินทางของพนักงานที่ไปพื้นที่เสี่ยงเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสในสำนักงานอย่างเคร่งครัด
4. การจัดหาที่พัก (Safe House) ให้พนักงานที่เป็น Critical person เพื่อป้องกันการติดเชื้อให้กับพนักงานที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่โรงงาน
5. การจัดหาวัคซีนและวัคซีนทางเลือก เข็ม 1, 2 และเข็ม 3 ให้กับพนักงานและครอบครัว บิดา มารดา พร้อมสนับสนุนนโยบายการให้พนักงานเข้ารับวัคซีนโดยไม่ถือเป็นวันลา
6. ดูแลจัดหาโรงพยาบาลรองรับเมื่อพนักงานและครอบครัวติดเชื้อ
7. การจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันตนเอง เช่น เจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย โดยส่งให้พนักงานถึงที่บ้าน
8. จัดให้มีการปรึกษาทางด้านจิตใจระหว่าง Work Form Home
9. บริษัทมีการจัดศูนย์พักคอย รวมถึงอุปกรณ์การดูแลตนเองเบื้องต้น เช่น เครื่องวัดออกซิเจน ปรอท ชุดยารักษาเบื้องต้น รวมถึงจัดให้มี Telemedicine ในการปรึกษากับแพทย์ระหว่างการกักตัว และ การตรวจหาเชื้อให้กับพนักงานที่มีความเสี่ยงสูงโดยไม่คิดค่าบริการ
10. จัดให้มีการตรวจการติดเชื้อด้วย Antigen Test Kit (ATK) ทุกสัปดาห์

โดยผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี 2564 แม้บริษัทฯ จะได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจและสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 บริษัทฯ ได้รับคะแนนความผูกพันองค์กร (Overall Engagement Score) อยู่ที่ร้อยละ 70 ซึ่งมากกว่าปี 2563 ร้อยละ 7 และมีพนักงานร่วมตอบแบบสำรวจความผูกพันพนักงานต่อองค์กรในปี 2564 ถึงร้อยละ 89 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของบริษัทฯ เป็นอย่างยิ่ง

และพบว่าประเด็นที่พนักงานให้ความสนใจ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนา โดยในปี 2564 ที่ผ่านมา ทั้ง 3 ประเด็นอยู่ในระหว่างการดำเนินการพัฒนา แต่ในขณะเดียวกันบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนา ผ่านการ Rotation โดยมีอัตราการ Rotation ในปี 2564 อยู่ที่ 19.91%

แผนงานในระยะต่อไป

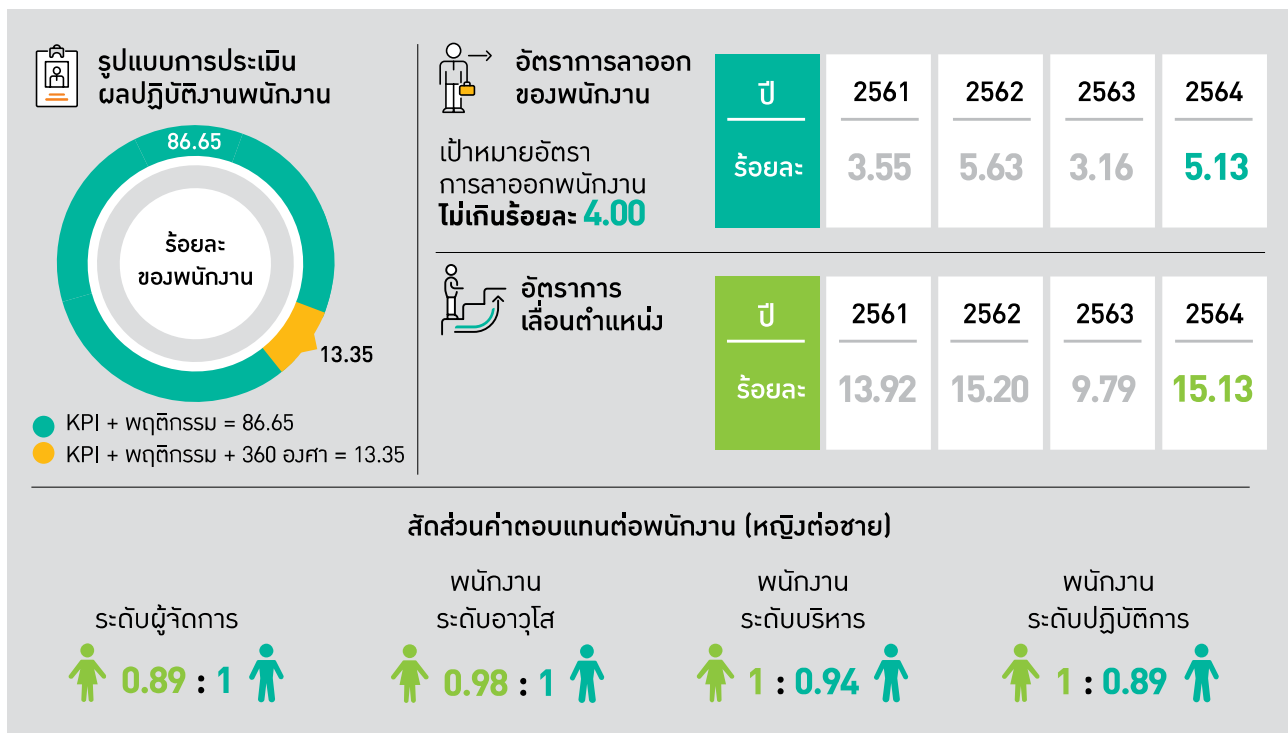
ในปี 2564 นี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการรับรู้ผ่านกระบวนการ รู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยนำเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเป็นพื้นฐานในการสร้างความผูกพัน และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเติบโตการประเมินผลงานและ การทำ Competenc

4. การดูแลรักษาพนักงาน

บริษัทฯ จะได้พนักงานหนึ่งคนมาร่วมงานด้วยนั้น ต้องผ่านกระบวนการต่างๆ หลายขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ และการพัฒนา แต่ละขั้นตอนบริษัทฯ ได้ใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนั้นหากบริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง ก็จะทำให้บริษัทฯ ต้องสูญเสียทรัพยากรเพื่อสรรหาพนักงานทดแทน อีกทั้งพนักงานที่มีความสามารถ ยังเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยสร้างผลการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานอย่างมาก

เป้าหมาย และ ผลดำเนินงาน ปี 2564

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



การดำเนินงานที่สำคัญ

• การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปีนี้บริษัทฯ ได้เริ่มทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ควบคู่ไปกับรูปแบบการประเมินเดิมสำหรับผู้บริหารระดับผู้จัดการขึ้นไป ก่อนที่จะพิจารณานำมาใช้ทั้งองค์กรในปีหน้า โดยการประเมินรูปแบบใหม่นี้ จะสามารถวัดผลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้เริ่มปรับการตั้ง KPIs ของพนักงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้เห็นความสำคัญของงานตนเองที่มีส่วนร่วมในการผลักดันเป้าหมายองค์กร โดยมีแผนงานที่จะใช้วัดผลทุกส่วนงานและทุกระดับงานในปีหน้า ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่ High Performance Organization (HPO)

• การเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High potential & fast track)

บริษัทฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังควบคู่กับศักยภาพในการเติบโต ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ภาวะผู้นำ และการผ่านหลักสูตรภาคบังคับ (Mandatory courses) ตามระดับที่กำหนดไว้ และจะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High potential & fast track) อีกทั้ง บริษัทฯ ยังได้มีการวางแผนการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานอีกด้วย

• การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับก็เป็นอีกส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพัน และก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performance Culture) ตามแนวทางของ The Best Employer ในแต่ละปีบริษัทฯ ได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเคียง (Benchmark) ระหว่างอุตสาหกรรมปิโตรเลียม อุตสาหกรรมใกล้เคียง รวมถึงสภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสม อีกทั้งยังคงมีทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารค่าตอบแทนได้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ ทั้งนี้ ไม่มีความแตกต่างทางเพศในการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน



การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจะผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ถ่ายทอดมาจากเป้าหมายองค์กรแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ คะแนนผลการทำงานส่วนบุคคล (KPI) ในสัดส่วนร้อยละ 50 และคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ซึ่งประเมินจากหัวหน้างานโดยตรงในสัดส่วนร้อยละ 50 นอกจากนี้ ยังได้ประยุกต์ใช้การประเมินพฤติกรรมแบบ 360 องศา สำหรับผู้บริหารระดับผู้จัดการอาวุโสขึ้นไปโดยผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 13.35 ของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้พนักงานได้รับความเห็นชอบแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานนอกเหนือจากการประเมินปกติจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทำให้ผลการประเมินและนำไปวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้มั่นใจในกระบวนการการบริหารค่าตอบแทน บริษัทฯ ได้จัดให้มีการทวนสอบตาม GRI 405-2 : Ratio of basic salary and remuneration of women to men โดยหน่วยงานภายนอก (Third party) ที่มีความเชี่ยวชาญและให้ความเชื่อมั่นอย่างอิสระ

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม




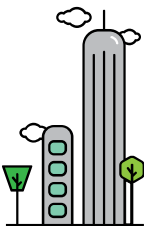
ความสำคัญ

บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจตามภารกิจที่ตั้งใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง ตามกลยุทธ์ Green Society ด้วยรูปแบบที่ช่วยแก้ปัญหาสังคมและตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชน/สังคม ในปี 2564 บริษัทฯ ได้ขับเคลื่อนงาน ดังนี้

1. การดูแลเพื่อนบ้านบงจาก (Disclosure 413-1)

เป้าหมายและกลยุทธ์ปี 2563-2568

ด้วยโรงกลั่นน้ำมันเป็นพื้นที่ปฏิบัติการสำคัญของบริษัทฯ (ร้อยละ 90) การดำเนินงานชุมชนสัมพันธ์ได้มีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายผู้อาศัยที่อยู่รอบพื้นที่ออกเป็น 4 กลุ่มย่อย เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม ซึ่งความคาดหวังส่วนใหญ่เป็นเรื่อง (1) การดำเนินธุรกิจด้วยความปลอดภัย (2) สื่อสารให้ทราบล่วงหน้าในการดำเนินงานตามแผน (3) สื่อสารอย่างรวดเร็วในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (4) การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (5) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม รวมถึง (6) การช่วยบรรเทาปัญหาในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

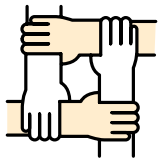
	 ชุมชน	 ครอบครัว	 โรงเรียน	 คอนโด
ประมาณการประชากร	10 ชุมชนในเขตบวนา/พระโขนง 1 แพลตทหาร 1 ต. บวน้ำผึ้ง อ.พระประแดง 17,885 คน	5,098 ครัวเรือน ที่เป็นสมาชิก จุลสารครอบครัวใบไม้ 5,098 คน	19 โรงเรียนเขตบวนา พระโขนง และ ต.บวน้ำผึ้ง 14,363 คน	29 โครงการ รอบโรงกลั่น 6,316 คน
ผู้เข้าร่วมกิจกรรม(จำนวน/ร้อยละ*)	87,830 คน ร้อยละ 81.18	5,184 คน ร้อยละ 4.79	13,062 คน ร้อยละ 12.07	2,120 คน ร้อยละ 1.96
การลงทุนทางสังคม 9,386 ล้านบาท (งบพัฒนา/บริจาค)	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 64.88 งบด้านการพัฒนา 17.40	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 6.19	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 11.12 งบด้านบริจาคร้อยละ 3.59	งบด้านการพัฒนา ร้อยละ 1.83

*ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ทั้งหมดทุกกลุ่มในปี 2564 = 108,196 คน (นับซ้ำ)

บริษัทฯ จึงกำหนดกลยุทธ์ในงานชุมชนสัมพันธ์ และจัดทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านกีฬา ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ด้านเศรษฐกิจ และด้านสาธารณประโยชน์ โดยในปี 2564 จัดกิจกรรมกว่า 216 ครั้ง และมีผู้ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมกว่า 108,196 ราย

เป้าหมาย ปี 2564	กลยุทธ์งานชุมชนสัมพันธ์
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลประเมินความผูกพันของชุมชน ร้อยละ > 85 2. ผลการประเมินความปลอดภัย ร้อยละ > 85 3. ผลการประเมินความเป็นมิตร, เป็นประโยชน์ ร้อยละ > 85 4. เรื่องร้องเรียนจากชุมชนในวงกว้าง 0 ครั้ง 5. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ร้อยละ > 90 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่องสร้างความเป็นมิตรเป็นประโยชน์ และปลอดภัย • สื่อสารสองทางอย่างสม่ำเสมอกับชุมชน

ผลดำเนินงานปี 2564



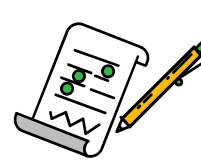
1. ผลประเมินความผูกพันของชุมชน ร้อยละ **86.00**



2. ผลการประเมินความปลอดภัย ร้อยละ **85.4**



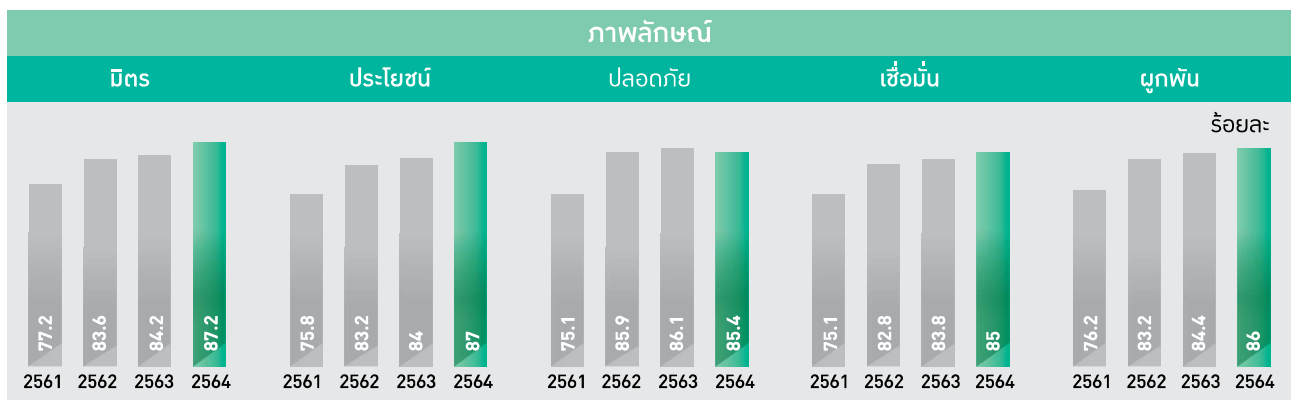
3. ผลการประเมินความเป็นมิตร ร้อยละ **87.2**, เป็นประโยชน์ ร้อยละ **87**



4. เรื่องร้องเรียนจากชุมชนในวงกว้าง **1** ครั้ง



5. ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ร้อยละ **94.4**



ด้านการสื่อสารกับชุมชน

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มต่างๆ ที่อาศัยอยู่ใกล้พื้นที่รอบโรงกลั่นบางจากฯ ในหลากหลายช่องทาง ได้แก่

- พนักงานชุมชนสัมพันธ์ลงพื้นที่พูดคุย และการโทรศัพท์สายตรง
- การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- Line กลุ่ม คณะกรรมการชุมชน, ลูกบ้านคอนโด, คณะอาจารย์ในโรงเรียนรอบโรงกลั่นฯ
- บอร์ดประชาสัมพันธ์ในชุมชนและคอนโด
- Facebook ครอบครัวใบไม้บางจากสำหรับกลุ่มครอบครัว

การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมปี 2564

ด้านเศรษฐกิจ :

1. โครงการ “อาหารกล่องปันสุข”

เป็นโครงการที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการจากโครงการ ตลาดปันสุข ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2555 เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการร้านค้าในชุมชนรอบโรงกลั่นฯ โดยจัดสรรพื้นที่ในการขายอาหารและสินค้าในโอกาสต่างๆ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น ขายอาหารในงานซ่อมบำรุงใหญ่ประจำปี งานก่อสร้างในโครงการพิเศษต่างๆ เนื่องด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินการเพื่อเว้นระยะห่างระหว่างร้านค้าชุมชนและผู้รับเหมา โดยจัดส่งเป็นอาหารกล่องทดแทนการออกร้านขายของในงานซ่อมบำรุงใหญ่ประจำปี 2564 อีกทั้งบริษัทฯ ยังสนับสนุนให้ผู้ประกอบการร้านค้าชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยการสนับสนุนกล่องอาหารรักษ์โลก ย่อยสลายได้ให้แก่ร้านค้า โดยบริษัทฯ ส่งเสริมให้ร้านค้าชุมชนและผู้รับเหมาใช้ภาชนะรักษ์โลกอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2559

ผลการดำเนินงานปี 2564 โครงการ “อาหารกล่องปันสุข” สามารถสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการชุมชน มีรายได้รวม 430,230 บาท /13 ร้านค้า ช่วยให้ร้านค้าในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

2. โครงการ “บางจากดีต่อใจ

(สนับสนุนร้านค้าในชุมชน)”

สนับสนุนให้ร้านค้าชุมชนรอบโรงกลั่นฯ มีรายได้ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ด้วยการส่งอาหารและของว่าง รวมทั้งสนับสนุนผลิตภัณฑ์และงานหัตถกรรมจากชุมชนมาใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ ช่วยให้ร้านค้าในชุมชนมีรายได้ในช่วงที่มีโรคระบาด

3. โครงการสนับสนุนและก่อตั้งการเลี้ยงผึ้งชันโรงของกลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ ต.บางน้ำผึ้ง

สนับสนุนให้เกษตรกรได้พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรในรูปแบบวิถีธรรมชาติ ด้วยการเพิ่มผลผลิตจากการผสมเกสรของผึ้งชันโรงให้มากขึ้น เกษตรกรผู้เข้าร่วมมีรายได้จากการขายน้ำผึ้งชันโรงและชันของผึ้ง ผู้บริโภคได้รับประทานสินค้าสุขภาพผลิตด้วยกรรมวิธีแบบธรรมชาติไม่มีสารเคมีและดีต่อสุขภาพ และการรวมกลุ่มเกษตรกรฯ สามารถรองรับการพัฒนาส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้ต่อไปในอนาคต

ด้านคุณภาพชีวิต :

โครงการ “บางจากห่วงใย สู้ภัยโควิด-19”

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านคุณภาพชีวิตและผลกระทบด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับเพื่อนบ้านในชุมชน บริษัทฯ มีความตระหนักถึงผลกระทบดังกล่าว ด้วยความห่วงใยเพื่อนบ้านรอบโรงกลั่นฯ จึงได้ริเริ่มโครงการและกิจกรรมพิเศษในช่วงแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ดังนี้

- **มอบหน้ากากผ้า, หน้ากากอนามัย, แอลกอฮอล์ชนิดน้ำ และเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือ**

สนับสนุนหน้ากากผ้า 10,000 ชิ้น หน้ากากอนามัย 13,000 กล่อง แอลกอฮอล์ชนิดน้ำกว่า 2,000 ลิตร และเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือ 7,764 ขวด ให้แก่ผู้อาศัยในชุมชน คอนโด ครอบครัว และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียน หน่วยงานราชการรอบโรงกลั่นฯ เพื่อสนับสนุนให้เพื่อนบ้านมีอุปกรณ์ป้องกันโรคระบาดและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อให้น้อยลง

- **มอบยาฟ้าทะลายโจร**

สนับสนุนยาฟ้าทะลายโจร 7,500 ชุด (ชุดละ 120 แคปซูล) ให้แก่ผู้อาศัยในชุมชน คอนโด ครอบครัว และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียน หน่วยงานราชการ และศูนย์พักคอยรอบโรงกลั่นฯ เพื่อสนับสนุนให้เพื่อนบ้านมียาสมุนไพรสำหรับบรรเทาอาการไข้หวัด เจ็บคอ ในช่วงแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และยาฟ้าทะลายโจรมีราคาแพงและขาดตลาด

- **ส่งน้ำมัน ปันน้ำใจ**

บริษัทฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการส่งน้ำมัน ปันน้ำใจ มอบบัตรน้ำมันเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านการเดินทางในการปฏิบัติการกิจช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ด้านต่างๆ แก่หน่วยงานราชการ หน่วยงานอาสาสมัคร วัด และโรงเรียนรอบโรงกลั่นน้ำมันบางจาก

- **บางจากปันกันอิ่ม**

ร่วมบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบในช่วงภาวะวิกฤตโรคระบาด COVID-19 ด้วยการสนับสนุนส่งอาหารกล่องจากร้านค้าในชุมชนรอบโรงกลั่นฯ มอบให้ศูนย์ตรวจ COVID-19 เจริญสุข ศูนย์ฉีดวัคซีน COVID-19 หน่วยฉีดวัคซีน COVID-19 เจริญสุข ศูนย์พักคอยเพื่อส่งต่อแคมป์คนงาน เพื่อนบ้านในชุมชน โรงเรียน และวัดรอบโรงกลั่นน้ำมันบางจาก รวมกว่า 50 หน่วยงาน รวมมอบอาหารทั้งโครงการ 27,691 กล่อง มูลค่า 1,245,930 บาท และได้สนับสนุนการสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการในชุมชนกว่า 60 ร้านค้า

ด้านความปลอดภัย :

การซ้อมแผนอพยพประชาชนกรณีเกิดอุบัติเหตุ

บริษัทฯ ได้จัดซ้อมแผนอพยพ กรณีเกิดอุบัติเหตุ พร้อมทั้งอบรมให้ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงเบื้องต้น ให้แก่ ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน และผู้อาศัยในคอนโดรอบโรงกลั่นเป็นประจำทุกปี

ปี 2564 บริษัทฯ ได้จัดซ้อมแผนอพยพ และอบรมให้ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงเบื้องต้น ให้แก่ 4 โรงเรียน และ 22 คอนโดรอบโรงกลั่น ในเขตพระโขนง-บางนา เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน และผู้อาศัยในคอนโดมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมในการรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น



ด้านสิ่งแวดล้อม :

โครงการ “บางจากห่วงใยชุมชน” ร่วมบรรเทาฝุ่นละออง

ด้วยความห่วงใยเพื่อนบ้านรอบโรงกลั่นฯ บริษัทฯ ร่วมบรรเทาปัญหาจากภาวะฝุ่น PM 2.5 โดยมอบหน้ากาก N95 จำนวน 20,000 ชิ้น ให้แก่ผู้อาศัยในชุมชนรอบโรงกลั่นฯ ในเขตพระโขนง-บางนา และตำบลบางน้ำผึ้ง ผู้อาศัยในคอนโด บุคลากรโรงเรียน และหน่วยงานราชการรอบโรงกลั่นฯ เพื่อบรรเทาผลกระทบจากภาวะฝุ่น PM 2.5

ด้านการศึกษา :

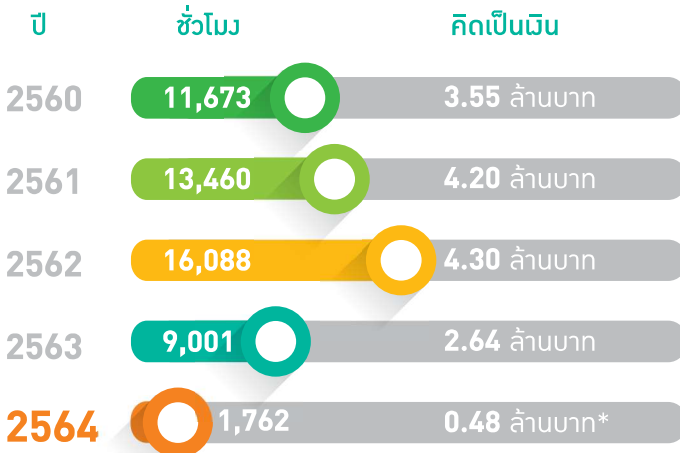
โครงการโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Eco-School)

บริษัทฯ ร่วมกับ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักงานเขตพระโขนง และสำนักงานเขตบางนา ริเริ่มโครงการโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (อีโคสคูล – Eco-School) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร/ครูผู้สอนกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ และด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบใน 11 โรงเรียนรอบโรงกลั่นฯ เพื่อให้เรียนรู้วิธีการจัดทำแผนหลักสูตร บูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อม ในรูปแบบสิ่งแวดล้อมศึกษาทั้งระบบ โดยมีเป้าหมาย

- ผู้บริหาร/ครูผู้สอนสามารถนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไปปรับใช้ในหลักสูตรการเรียนการสอนได้จริง
- โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากร นักเรียน ในการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของภาครัฐ และแนวโน้มของโลก
- บุคลากร นักเรียน รวมทั้งโรงเรียนเรียนรู้ เข้าใจ และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืน และมีความสุขมากขึ้น

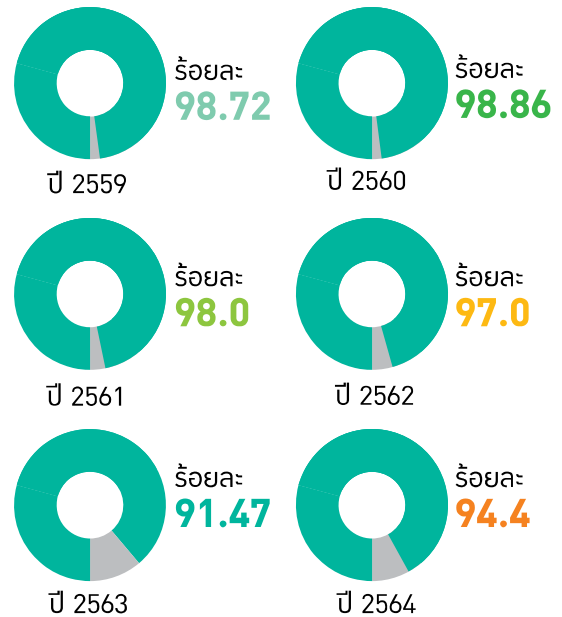
ในปี 2564 บริษัทฯ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยได้ดำเนินการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามแผนงานโครงการแบบ New Normal จำนวน 2 ครั้ง โดยใช้รูปแบบการนิเทศติดตามแบบ Online โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมได้มีการจัดทำร่างหลักสูตร และดำเนินการทดลองใช้ทำการเรียนการสอน และดำเนินกิจกรรมกับนักเรียนตามความเหมาะสมกับรูปแบบการเปิดเรียนในสถานการณ์ COVID-19

ชั่วโมงรวมการทำงานอาสา ของพนักงานรอบโรงกลั่น (ชั่วโมง/บาท)



*เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ทำให้บริษัทฯ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม

ความพึงพอใจต่อกิจกรรม ชุมชนสัมพันธ์รอบโรงกลั่น



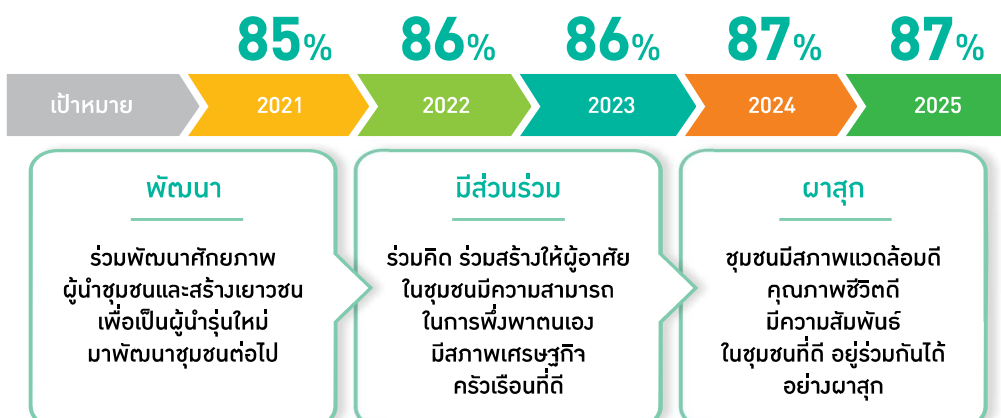
การรับมือเรื่องร้องเรียน

ในปี 2564 มีกรณีโรงกลั่นเกิดเหตุระบบไฟฟ้าขัดข้อง ทำให้โรงกลั่นหยุดทำการชั่วคราวตามมาตรการความปลอดภัย เป็นผลให้เกิดเพลิงไหม้และกลุ่มควันจากการเผาไหม้จากส่วนเกินจากการผลิตออกทางหอเผาไหม้ (Flare) ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยลดความดันในระบบการกลั่น ซึ่งทำให้มีชุมชนใกล้เคียงโรงกลั่นฯ ได้ติดต่อเข้ามาสอบถามถึงสาเหตุเกิดเพลิงไหม้และกลุ่มควันดังกล่าว เบื้องต้นเจ้าหน้าที่ได้ประสานงานแจ้งเหตุผ่านผู้นำชุมชน ทั้งนี้ โรงกลั่นบางจากฯ ยังได้หาแนวทางป้องกันและลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ในอนาคตโรงกลั่นฯ โดยก่อสร้างหอเผาไหม้แบบปิด (Enclosed Ground Flare) เพื่อช่วยป้องกันการเผาไหม้จากกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยการก่อสร้างแล้วเสร็จในปี 2564 และมีโครงการขออนุมัติติดตั้งระบบผลิตและจัดการไฟฟ้าภายในโรงกลั่นเพิ่มเติม พร้อมติดตั้งเครื่องสำรองไฟสำหรับระบบเสียงตามสายเพื่อให้สามารถประกาศแจ้งชุมชนได้ในเวลาที่ไฟฟ้าดับ เพื่อเพิ่มเสถียรภาพด้านกระบวนการผลิตต่อไป

แผนงานในอนาคตของงานชุมชนสัมพันธ์

บริษัทฯ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนรอบโรงกลั่นควบคู่กับการดำเนินธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องแก่ชุมชนรอบโรงกลั่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในชุมชน โดยการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน เยาวชน และผู้อาศัยในชุมชน ให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสภาพเศรษฐกิจครัวเรือนที่ดี มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับโรงกลั่น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

เป้าหมายงานชุมชน 2564-2568 ความผูกพันกับบางจากฯ 87%



โครงการที่ทำงานต่อเนื่อง

ด้าน	ความมุ่งหวัง	โครงการที่ทำงานต่อเนื่อง
ความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> เชื่อมั่นต่อความปลอดภัยของโรงกลั่น มีภูมิคุ้มกันด้านความปลอดภัยสามารถรับมือกับภาวะฉุกเฉินจากสถานการณ์หรือภัยพิบัติต่างๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> อบรมซ้อมแผนฉุกเฉินและฝึกดับเพลิงให้กับโรงเรียน/คอนโดมิเนียม ปี 17 มอบอุปกรณ์และถังดับเพลิง ปี 17
เศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> สร้างรายได้และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารการเงินและการลงทุน 	<ul style="list-style-type: none"> วิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้เสริม เพิ่มศักยภาพในการทำธุรกิจ ต่อยอด สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพิ่ม (โครงการวิสาหกิจชุมชน ปี 6) สนับสนุนสินค้าและบริการจากผู้ประกอบการในชุมชนมาใช้ในกิจกรรมของบริษัทฯ เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน (ปี 17) เปิดโอกาสให้ร้านอาหารในชุมชนขายอาหารในโรงอาหารสำนักงานใหญ่ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชน เปิดโอกาสให้ร้านค้าชุมชนจำหน่ายอาหารกล่องให้ผู้รับเหมาในงานซ่อมบำรุงใหญ่ ประจำปี 2564 โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชน
สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการเส้นทางทิ้งห้อย วิถีแห่งการอนุรักษ์ ปี 8 โครงการ Our Khung BangKachao ปี 4
คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพใจ 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการครอบครัวเดียวกัน ปี 29 โครงการเยาวชนคนดีบางจาก ปี 6 โครงการบางจากห่วงใย สู้ภัยโควิด-19 ปี 2
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> เยาวชนเรียนรู้และพัฒนาตามช่วงวัย ปลุกฝังจิตสำนึกให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการทุนการศึกษาเยาวชนบางจาก ปี 17 โครงการพัฒนาศักยภาพครูและโรงเรียน ปี 17
การกีฬา	<ul style="list-style-type: none"> เยาวชนแข็งแรง สุขภาพดี ไกลยาเสพติด สามารถสร้างรายได้ มีโอกาสทางการศึกษาที่ดีจากการเล่นกีฬา 	<ul style="list-style-type: none"> สโมสรฟุตบอลเยาวชนบางจาก ปี 14
ความสัมพันธ์และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี	<ul style="list-style-type: none"> กระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงกลั่นและชุมชนผู้อยู่อาศัยใกล้เคียง 	<ul style="list-style-type: none"> จุลสารครอบครัวใบไม้ ปี 15 โครงการเพื่อนบ้านคอนโด ปี 9

2. การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม

บางจากปันน้ำใจ สู้ภัยโควิด-19

รอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการปรับแผนดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 ระลอกใหม่ในปี 2564 ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ กิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากพนักงานให้ไตร่ตรอง คิด และร่วมทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง ทำให้บริษัทฯ มีโอกาสได้รับรู้ถึงความเดือดร้อนของคนไทยผ่านช่องทางต่างๆ จึงได้จัดรูปแบบการดำเนินงานเฉพาะกิจเพื่อรับมือกับสถานการณ์ COVID-19 ได้อย่างทันที่ทันที่ ภายใต้ **บางจากฯ ชวนคนไทยสู้โควิด-19 The Series** โดยมีรูปแบบโครงการ/กิจกรรมและผลลัพธ์ดังรายละเอียด

เป้าหมาย:

กิจกรรม	ผลลัพธ์
เป้าหมาย 1. เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านสาธารณสุขและการป้องกันเชิงรุกในชุมชน	
1.1 การสนับสนุนรถเก็บตัวอย่างชีว นิรภัย (Biosafety Mobile Unit) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ สำหรับการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ในเชิงรุกแบบเคลื่อนที่	1.1 รถเก็บตัวอย่างชีวนิรภัยเป็นนวัตกรรมล่าสุดและเป็นคันแรกในประเทศไทยที่สามารถตรวจผลได้ครั้งละ 3 เคส โดยศูนย์นวัตกรรม KMITL GO FIGHT COVID-19 ศูนย์วิจัยและออกแบบงาน สจล. ร่วมกับ หมอแล็บแพนด้า ในการตรวจหาเชื้อ COVID-19 ในเชิงรุกในชุมชน จำนวน 1 คัน
1.2 สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของเครื่องใช้จำเป็น น้ำดื่มอุปกรณ์ทางการแพทย์ เบื้องต้น แอลกอฮอล์เจลให้กับโรงพยาบาลสนาม ศูนย์พักคอยในชุมชนที่เป็นพื้นที่ระบาดในเขตคลองเตย พระโขนงและบางนา	1.2 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ แอลกอฮอล์เจลให้กับ โรงพยาบาลสนาม ศูนย์พักคอย หน่วยงานภาครัฐต่างๆ กว่า 30 แห่ง มูลค่ากว่า 3.0 ล้านบาท
1.3 สนับสนุนบัตรผ่านบางจากฯ ให้กับโรงพยาบาล โรงพยาบาลสนาม ศูนย์พักคอย ไปจนถึง วัด มูลนิธิ ทีมงานอาสา ฯลฯ	1.3 ส่งมอบให้กว่า 100 หน่วยงาน รวมมูลค่ากว่า 3,200,000 บาท
1.4 สนับสนุนงานกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกด้วยการใช้สถาน บริการน้ำมันบางจากฯ 6 จุด เป็นจุดจัดส่งสารสกัดฟ้าทะลายโจรให้กับผู้ป่วย โควิดในเขตพื้นที่ที่มีผู้ป่วยสีเขียวหนาแน่นและรักษาตัวที่บ้าน	1.4 ส่งมอบสารสกัดฟ้าทะลายโจรให้ผู้ติดเชื้อ COVID-19 ได้รับ ยาเร็วขึ้นภายใน 1 วัน จากเดิมใช้เวลา 3 วัน กว่า 600 ราย ในเขตคลองเตย บางนา พระโขนง ราชบุรีบูรณะ พระราม 2 พระราม 3 สาทร ยานนาวา และ อ.เมือง สมุทรปราการ
เป้าหมาย 2. การกระตุ้นเศรษฐกิจ	
2.1 โครงการปันกันอิ่ม สนับสนุนผู้ประกอบการร้านอาหารรายย่อย จัดซื้ออาหาร เพื่อนำมาสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร ผู้ป่วย รวมถึงชุมชน ประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ที่กำลังได้รับผลกระทบ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และแคมป์คนงานก่อสร้างกว่า 27 แคมป์	2.1 จำนวนกว่า 30,000 อิ่ม ช่วยสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการร้านอาหารกว่า 200 ร้าน รวมมูลค่ากว่า 2 ล้านบาท เพื่อกระจายไปสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยงานสาธารณสุขชุมชนและแคมป์คนงานกว่า 40 แห่ง
2.2 แจกและจำหน่ายดอกเกลือทะเลในร้านค้าฟลินท์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของเกษตรกรนาเกลือ ในจังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับผลกระทบจากการปิดโรงงาน ทำให้ไม่สามารถส่งเกลือไปเป็นวัตถุดิบในโรงงานได้ ประกอบกับเป็นพื้นที่ระบาด จึงไม่เสี่ยงท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ จึงเกิดปัญหาราคาเกลือตกต่ำและล้นตลาด	2.2 แจกและจำหน่ายดอกเกลือทะเลกว่า 100,000 ชอง น้ำหนัก 5 ตัน มูลค่ากว่า 0.3 ล้านบาท ทำให้ช่วยเหลือเกษตรกรชาวนาเกลือใน 2 สหกรณ์ เกือบ 100 ครัวเรือน
2.3 ใช้ปันสุข ด้วยเกิดปัญหาไข่ไก่ล้นตลาด จึงได้จัดสรรไข่ไก่มาแจกเป็นสินค้าส่งเสริมการขายและจัดแคมเปญ “ใช้ปันสุข” มาจัดจำหน่ายในสถานีบริการน้ำมันบางจากฯ 4 มุมเมืองในราคาต่ำกว่าทุน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน	2.3 ช่วยเกษตรกร จ. นครปฐม ในการจัดซื้อไข่ไก่ มาใช้ในแคมเปญ ใช้ปันสุข เพื่อแจกลูกค้า และนำมาจำหน่ายในราคาที่ต่ำกว่าทุนจำนวนกว่า 8,000 แผง ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัวในเขตกรุงเทพฯ ปริมาณลดกว่า 3,000 ครอบครัว
2.4 สับปะรดปันสุข สนับสนุนด้วยการจัดซื้อสับปะรดจากเกษตรกรจังหวัดเชียงราย ที่ประสบปัญหาไม่ส่งผลผลิตออกไปจำหน่ายต่างประเทศและไม่เสี่ยงท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนภารกิจเยียวยาผู้ป่วย COVID-19 ให้ได้รับวิตามินซี สร้างภูมิคุ้มกันระหว่างเข้าพักรักษาตัวในสถานพยาบาล โรงพยาบาลสนาม หรือกักตัวในชุมชน ผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รวมไปถึงผู้ต้องขังในเรือนจำ ใน 14 จังหวัด ทั้งพื้นที่ภาคเหนือและภาคกลาง รวม 27 หน่วยงาน	2.4 สนับสนุนสับปะรดมูลค่าจำนวน 50 ตัน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ป่วย COVID-19
เป้าหมาย 3. ช่วยเหลือสังคม/ บรรเทาความเดือดร้อนช่วงวิกฤต	
3.2 ส่งมอบอาหารสำเร็จรูป ผ่านโครงการบางจาก ปันกันอิ่ม เพื่อนำมาสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร ผู้ป่วย รวมถึงชุมชน ประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ที่กำลังได้รับผลกระทบ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และแคมป์คนงานก่อสร้าง	3.2 ส่งมอบอาหารกว่า 30,000 อิ่ม ให้กับหน่วยงานและชุมชนกว่า 40 แห่งและแคมป์คนงานก่อสร้างกว่า 27 แคมป์ ครอบคลุมกรุงเทพฯ ปริมณฑลและจังหวัดในพื้นที่ระบาด มูลค่ากว่า 2 ล้านบาท
3.3 ปันน้ำใจ ให้น้ำดื่ม ลูกค้าน้ำมันบางจากฯ ที่เติมน้ำมันและขอส่งมอบน้ำดื่มให้มอบแก่โรงพยาบาลสนามและสถานพยาบาลในพื้นที่วิกฤต	3.3 ส่งมอบน้ำดื่มได้กว่า 152,000 ขวด มูลค่ากว่า 0.46 ล้านบาท
เป้าหมาย 4. ระดมทุนสนับสนุนหน่วยงาน/ วิกฤต/ มูลนิธิ/ กลุ่มจิตอาสาในช่วงวิกฤต	
4.1 โครงการส่งน้ำมันปันน้ำใจ X2 ระดมทุนจากประชาชนและบริษัท จะสมทบเพิ่มในจำนวนเงินที่เท่ากัน เพื่อสนับสนุนบัตรเติมน้ำมันให้กับกลุ่มอาสาสมัครและหน่วยงานต่างๆ เพื่อใช้ในการกักรับ-ส่งผู้ป่วย COVID-19 ไปเข้ารับการรักษาหรือส่งกลับภูมิลำเนา รวมถึงการระดมทุนจากผู้บริหารบางจากฯ ด้วย	4.1 ระดมทุนรวมจากผู้มีจิตศรัทธา และกลุ่มผู้บริหารของบริษัท เพื่อส่งต่อน้ำมันไปช่วยกลุ่มจิตอาสา มูลค่า 1.8 ล้านบาท กระจายไปยังเครือข่ายจิตอาสา กว่า 60 หน่วยงาน



กลุ่มบางจาก

ร่วมดูแลใส่ใจ สู้ภัยโควิด-19

2564



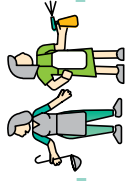
อาสาสมัคร

- โครงการ “ส่งน้ำอุ่นใจ”
- สนับสนุนบัตรเดิมน้ำดื่ม และเครื่องดื่มร้อน



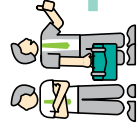
ลูกค้า/ประชาชนทั่วไป

- สนับสนุนรถเก็บตัวอย่างชีวนิรภัยเคลื่อนที่
- ดูแลความปลอดภัยของผู้ใช้บริการด้วยมาตรการ Seven Safes
- ตรวจหาเชื้อเชืกรัก ATK ให้กับพนักงานบริการ
- โครงการ “บางจาก x FAH FIRST AID”
- มอบส่วนลดเครื่องดื่มร้อนสำหรับผู้ติดเชื้อโควิด-19
- มอบเครื่องใช้จำเป็น อาหารแก่ชุมชนต่างๆ
- สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยฉีดวัคซีน หน่วยตรวจหาเชื้อเชืกรักและศูนย์พักคอย
- โครงการ “บางจากฯ ชวนคนไทยสู้โควิด-19 The Series”
- โครงการ “บางจากบ้านอุ่นใจ” และ “กลุ่มบางจากฯ บ้านอุ่นใจ”
- โครงการ “ส่งต่อ ต่อลมหายใจ” สนับสนุนท่อออกซิเจน
- โครงการ “ถึงบ้านสุข”



ลูกค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ

- เปิดพื้นที่ในสถานบริการให้ร้านอาหารที่ได้รับผลกระทบจากการล็อกดาวน์ในห้างเซาท์ไชน่าเซ็กซ์
- มอบแอลกอฮอล์ทำความสะอาดให้สื่อมวลชนและโรงเรียนต่างๆ



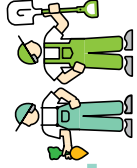
ผู้ถือหุ้น

- จัดการประชุมแบบเป็นระยะทางและลดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม
- มอบหน้ากากอนามัย และแอลกอฮอล์ทำความสะอาด



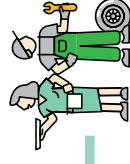
บุคลากรทางการแพทย์

- มอบแอลกอฮอล์ทำความสะอาด น้ำดื่ม บัตรเดิมน้ำดื่ม เครื่องดื่มร้อน ฯลฯ ให้โรงพยาบาลต่างๆ และหน่วยงานราชการ
- สนับสนุนการจัดตั้งหน่วยฉีดวัคซีน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยฉีดวัคซีน หน่วยตรวจหาเชื้อเชืกรักและศูนย์พักคอย
- สนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลต่างๆ เช่น ปรับปรุงห้องรักษาผู้ป่วยโควิด มอบอุปกรณ์ทางการแพทย์ เครื่องจ่ายออกซิเจน High Flow



พี่น้องเกษตรกร

- โครงการ #saveสวนเกลือ #สู้ปันสุข
- ซื้อผักผลไม้ สับปะรดที่มีปัญหาเรื่องตลาด มาแจกในปั๊มและส่งมอบให้หน่วยงานต่างๆ



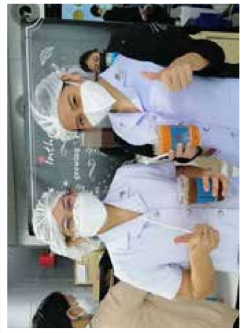
เพื่อนบ้านรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน

- โครงการ “บางจากบ้านอุ่นใจ” ในพื้นที่พระโขนง-บางนา
- โครงการ “บางจากดีต่อใจ” สนับสนุนธุรกิจรายย่อยรอบโรงกลั่น
- โครงการ “อาหารปลอดภัยปันสุข”
- โครงการ “ลงทุนบางจากห่วงใย สู้ภัยโควิด-19”
- จัดงานชุมชน / จัดอาสาเย็บหน้ากากผ้าให้ผู้สูงอายุในชุมชน
- มอบแอลกอฮอล์ทำความสะอาด น้ำดื่ม พาทะลายใจหน้ากากอนามัย ฯลฯ ให้ชุมชน
- สนับสนุนรถตู้รับ-ส่งพระภิกษุและสามเณร วัดธรรมมงคลญาณอุเทนทวีหาร เดินทางไปวัดวัดสันติราษฎร์วิทยาสารณ



พนักงาน

- ปรับแนวทางการทำงาน Work from Home
- ตรวจหาเชื้อเชืกรัก ATK ก่อนเข้าทำงาน
- ดูแลพนักงานต่อเนื่อง - มอบหน้ากากอนามัย กล่องความสะอาด ชุดดูแล Care Kit
- จัดหาวัคซีนให้พนักงานและครอบครัว
- จัดหาสถานที่รักษาถ้าติดเชื้อ
- จัด safe house ให้ critical persons
- Hybrid Workplace (Bangchak Sandbox)
- สื่อสารสม่ำเสมอ
- บริหารจัดการเพื่อความปลอดภัยสูงสุด
- ออกหนังสือรับรองการเดินทางข้ามจังหวัด



การดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายความยั่งยืนสากล (UN SDGs)



THE GLOBAL GOALS

รอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการปรับแผนดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองต่อสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 ระลอกใหม่ในปี 2564 ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ กิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นและมุมมองจากพนักงานให้มีส่วนร่วมคิด ส่งข้อมูล และร่วมทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง ทำให้บริษัทฯ มีโอกาสได้รับรู้ถึงความเดือดร้อนของคนไทยผ่านช่องทางต่างๆ จึงได้จัดรูปแบบการดำเนินงานเฉพาะกิจเพื่อรับมือกับสถานการณ์ COVID-19 ได้อย่างทันทั่วทั้งภายใต้ บางจากฯ ชวนคนไทยสู้โควิด-19 The Series โดยรูปแบบโครงการ/กิจกรรมและผลลัพธ์ ดังรายละเอียด



เป้าหมายที่ 13:

การรับมือการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ (Climate Action)

ในปี 2564 นอกเหนือจากการรับมือกับการระบาดของ COVID-19 แล้ว บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action) ซึ่งเป็นประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มีเป้าหมายของกลุ่ม บางจากฯ ที่จะมุ่งสู่การเป็น Carbon Neutral Company ภายในปี 2573 และปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Zero GHG Emission) ในปี 2593 สำหรับในด้านสังคม

- โครงการ “ต้นไม้ของคุณ” ใน Mobile Application เพื่อรณรงค์ให้สมาชิกใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสะอาดที่ลดมลภาวะจากการเผาไหม้ เปรียบเสมือนการปลูกต้นไม้ช่วยดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO2) ในอากาศและบรรเทาภาวะโลกร้อน โดยผลิตภัณฑ์น้ำมันบางจากทุกชนิด
- โครงการ “น้ำมันลดฝุ่น” ในช่วงวิกฤตที่เกิดปัญหาฝุ่น PM 2.5 บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับคุณภาพอากาศ ได้จัดโครงการ “น้ำมันลดฝุ่น” โดยผลิตน้ำมันดีเซลกำมะถันต่ำ 10 ส่วนในล้านส่วน (10 PPM) เพื่อจำหน่ายในเขตกรุงเทพฯ ด้วยพบว่าสัดส่วนจากแหล่งกำเนิดฝุ่น PM 2.5 ของกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีสาเหตุจากการขนส่งทางถนนถึงร้อยละ 51 แม้จะมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น บริษัทฯ ก็ยังจำหน่ายในราคาเดิม เพื่อช่วยลดมลภาวะ ปัญหาฝุ่นละออง
- สัมมนาสิ่งแวดล้อม ในหัวข้อ “Exponential Path to Net Zero” ภายใต้แนวทาง บางจาก 100x : 100 โอเดีย เพื่อโลกยั่งยืน เป็นการสัมมนาในรูปแบบ Hybrid Conference เชิญผู้สนใจร่วมหาคำตอบและทางออกว่าเราจะไปถึงเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero) อย่างก้าวกระโดดได้อย่างไร พร้อมอัปเดตเทรนด์โลก และเทคโนโลยีล้ำ จากผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ เพื่อสะท้อนการเตรียมการของประเทศ องค์กร และบุคคลต่างๆ หลังการประชุม 2021 United Nations Climate Change Conference (COP26) ขององค์การสหประชาชาติที่ประเทศสกอตแลนด์



- โครงการพัฒนาพื้นที่ป่าเปียก ในเขตป่าภูหลง ป่าดิบแล้ง ผืนสุดท้ายต้นน้ำลำปะทาว จ.ชัยภูมิ แม้ปีนี้จะดำเนินงานมาเป็นปีที่ 16 แล้ว แต่ด้วยสภาพแห้งแล้งยาวนาน ทำให้เกิดไฟป่าสร้างความเสียหายกว่า 3,000 ไร่ บริษัทฯ ขอเสนอปรับแนวทางการช่วยเหลือและนําร่องปลูกป่าเพื่อสู่ไฟป่าด้วยแนวพระราชดำริ “ป่าเปียก” จำนวน 10 ไร่ เร่งสร้างความชุ่มชื้นในพื้นที่ด้วยการออกแบบและชุดให้มีแหล่งน้ำกักเก็บในรูปแบบ โคกหนองนา โมเดล และปลูกต้นไม้ไปกว่า 2,000 ต้น โดยติดตามผลดำเนินงานในแปลงนําร่องนี้ทุก 3 เดือน สำหรับในปี 2564 ด้วยสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ทำให้มีอุปสรรคในการติดตามผล “โครงการพัฒนาพื้นที่ป่าเปียก ในเขตป่าภูหลง” แต่อย่างไรก็ตาม อัตราการรอดของต้นไม้ในโครงการฯ มีแนวโน้มที่ดี มีอัตราการรอดสูง เพราะมีระบบน้ำรองรับ มีกล้วยเป็นพืชพี่เลี้ยงให้กล้าไม้ ประกอบกับไม่มีปัญหาไฟป่าและฝนตกชุกในพื้นที่
- ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนลดการปล่อยคาร์บอน บางจากฯ ร่วมกับ 13 องค์กรพันธมิตร จัดตั้ง Carbon Markets Club คลับของคนรักโลก เพื่อเปิดโอกาสให้ องค์กรต่างๆ หรือแม้กระทั่งบุคคลทั่วไป ที่ต้องการลดก๊าซเรือนกระจกส่วนตัวหรือในครอบครัวโดยการซื้อคาร์บอนเครดิตไปชดเชยสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสนับสนุนให้เกิดการลงทุนในธุรกิจพลังงานสีเขียวอีกด้วย



เป้าหมายที่ 12:

การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
(Responsible Consumption and Production)

คงดำเนินการเพื่อบรรเทาปัญหาขยะพลาสติกในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในเป้าหมายของ SDG 12.4 ที่พยายามส่งเสริมให้ธุรกิจ ช่วยกันดูแลบริหารจัดการลดการทิ้งขยะลงสู่ธรรมชาติและดิน เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพและปัญหาสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงได้นำนวัตกรรมการผลิตไบโอพลาสติกและแนวทาง circular economy มาช่วยลดการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกที่ใช้ครั้งเดียวและเปลี่ยนมาใช้บรรจุภัณฑ์ที่ผลิตจาก ไบโอพลาสติก ซึ่งผลดำเนินงานที่สำคัญ คือ



- โครงการ “ลดขยะต้นทาง กับบางจาก” บริษัทฯ เปลี่ยนแก้วเครื่องดื่มและฝาปิดแบบยกดื่มเป็น แก้วไบโอพลาสติกทั้งหมด ซึ่งมีการเปลี่ยนไปแล้วกว่า 100 ล้านใบ ในปี 2564
- โครงการ “แก้วเพาะกล้า” ในปี 2564 บริษัทฯ ส่งมอบแก้วไบโอคัพของอินทนิล ให้กับกรมป่าไม้ เพื่อเพาะกล้าไม้แทนถุงเพาะชำพลาสติกต่อเนื่อง โดยมอบไป 500,000 แก้ว
- โครงการ “รักษ์ปันสุข” บริษัทฯ ได้รวบรวมขวดน้ำดื่ม PET ที่แจกสมนาคุณให้กับลูกค้าที่มาเติมน้ำมัน เพื่อนำมาแปรรูปเป็นเส้นใย สำหรับผลิตเป็นผลิตภัณฑ์รักษ์โลกต่างๆ ซึ่งปีนี้ โครงการรักษ์ปันสุข ได้ส่งมอบขวดพลาสติกที่รวบรวมผ่านโครงการอย่างต่อเนื่อง



เป้าหมายที่ 8:

ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ
และการจ้างงานที่เหมาะสม
(Decent Work and Economic Growth)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสังคมไทย เป็นภารกิจสำคัญของการก่อตั้งบริษัทฯ ซึ่งนับแต่เริ่มดำเนินกิจการ บริษัทฯ ได้มุ่งมั่นจะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตไปพร้อมการเป็นประโยชน์ต่อสังคมไป โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนและเกษตรกรไทย โครงการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนที่ 8 มีดังนี้

- โครงการสถานีบริการน้ำมันชุมชน เรียกสั้นๆ ว่าปั๊มชุมชน บางจาก เป็นโครงการที่ทำอย่างต่อเนื่องจากความร่วมมือของ บริษัทฯ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และสหกรณ์การเกษตรทั่วประเทศ เพราะช่วยลดต้นทุนน้ำเชื้อเพลิงในการทำการเกษตร และได้รับเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในฐานะสมาชิกสหกรณ์ เพื่อให้โครงการนี้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสมาชิกสหกรณ์กว่า 1 ล้านครอบครัวครอบครัว บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะขยายจำนวนสถานีบริการน้ำมันชุมชนทุกปี (10 แห่ง/ปี) จากสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง บริษัทฯ ได้ช่วยหนุนเสริมเครื่องมือด้านการตลาดและการบริหารภายในให้มีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงภาพลักษณ์สถานีบริการให้ตอบโจทย์และวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าได้ พร้อมจัดโครงการ COOP Turnpro เพิ่มศักยภาพในการทำธุรกิจให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร
- โครงการ Partnership School : “ธุรกิจเกษตรในโรงเรียน” ที่ บริษัทฯ ร่วมดำเนินการกับ มูลนิธิมิสซูรี่ระไวทยะและ สหกรณ์การเกษตรที่ทำโครงการสถานีบริการชุมชนบางจากฯ แห่งได้ร่วมดำเนินโครงการ Partnership School กับ 5 โรงเรียนใน จ.ขอนแก่น จ.ลำปาง และ จ.สุรินทร์ โดยพัฒนาเยาวชนให้ได้ฝึกฝนอาชีพจากแปลงเกษตร มีแหล่งอาหารปลอดภัยและทำธุรกิจ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องการออมและบริหารกองทุน โดยมีคณะครู นักเรียนและผู้แทนชุมชนดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งปัจจุบันนักเรียนและผู้ปกครองสามารถกู้เงินจากกองทุนและนำมาต่อยอดทำธุรกิจของตนเองได้จำนวน 19 ธุรกิจ และมีเงินฝากหมุนเวียนในกองทุนนักเรียนและกองทุนผู้ปกครองเพิ่มจาก 440,000 เป็นกว่า 850,000 บาท



เป้าหมายที่ 4:

การศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง
(Quality Education)

- โครงการ “ปั้นเด็กจิ๋วเป็นเด็กแจ๋ว” ดำเนินโครงการส่งเสริมการอ่านออก เขียนได้ผ่านโครงการอ่านเขียนเรียนสนุก ปั้นเด็กจิ๋วเป็นเด็กแจ๋ว มูลนิธิใบไม้ปันสุข มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 58 โรงเรียน ใน 35 จังหวัด จำนวนนักเรียนชั้น ป. 1 จาก 79 ห้องเรียน กว่า 1,000 คน นอกจากนี้ยังขยายงานเพิ่มกลับไปยังโรงเรียนเดิมที่เคยเข้าร่วมโครงการฯ ด้วยการผลิตต้นฉบับหนังสือแบบฝึกพัฒนาทักษะการอ่านออกเขียนได้ประจำโครงการฯ จำนวน 2 ฉบับ จัดพิมพ์เพื่อทดลองใช้กับนักเรียนชั้น ป. 1 กว่า 800 คน แล้วเช่นกัน ทั้งนี้ยังได้พัฒนาโครงการด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้ชื่อ “รักษ์ ปัน สุข จูเนียร์” เพื่อมุ่งสร้างจิตสำนึกด้านการจัดการของเสีย ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน อีกด้วย



แผนงานการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมในอนาคต

ด้วยบริษัทฯ วางเป้าหมายการดำเนินธุรกิจบนเส้นทางสู่ Carbon Neutral Company ภายในปี 2573 และปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Zero GHG Emission) ในปี 2593 ส่งผลให้การดำเนินโครงการเพื่อสังคมจำเป็นต้องเพิ่มสัดส่วนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ลดการปล่อยคาร์บอนหรือเพิ่มการกักเก็บคาร์บอนได้ให้มากขึ้น จึงจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไปลงทุนในโครงการปลูกป่า สร้างพื้นที่สีเขียวให้เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ สนับสนุนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องมากขึ้น รวมไปถึงการมีพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร



CARBON NEUTRALITY

ปี 2573



NET ZERO GHG EMISSION

ปี 2593

สถิติด้านความยั่งยืน

สรุปผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

รายได้ของกิจการ							
ตัวชี้วัด	รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563	2564
GRI 201-1	รายได้ของกิจการ						
	- รายได้จากการขายและการให้บริการ	ล้านบาท	172,138.24	192,025.32	190,488.59	136,450.29	199,417.00
	- รายได้รวม	ล้านบาท	173,378.94	193,340.41	190,983.67	136,982.82	200,695.74
	- กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	ล้านบาท	6,163.00	3,234.70	2,488.49	- 5,769.98	9,844.72
	- EBITDA	ล้านบาท	13,420.00	10,201.00	8,709.00	4,104.00	25,818.00
ค่าใช้จ่ายเพื่อกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย							
ตัวชี้วัด	รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563	2564
GRI 201-1	ค่าใช้จ่ายเพื่อกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย						
	- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	ล้านบาท	158,595.55	180,594.37	180,256.90	132,122.13	175,744.43
	- ดอกเบี้ยจ่ายให้แก่เจ้าหนี้สถาบันการเงินและหุ้นกู้	ล้านบาท	1,502.30	1,559.06	1,839.24	2,050.58	2,395.39
	- ภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่น	ล้านบาท	544.16	194.45	258.46	20.44	20.13
	- เงินสนับสนุนองค์กรสมาชิกและภาคีเครือข่าย	ล้านบาท	3.32	3.34	3.28	5.35	2.72
	- ค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาชุมชน-สังคม	ล้านบาท	32.98	36.00	34.00	21.67	27.74
	- บริจาคให้สังคม/โรงเรียน	ล้านบาท	73.61	62.94	64.60	22.62	16.00
	- เงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น(บาท)	ล้านบาท	3,310.75	3,090.52	1,759.84	742.55	2,672.18
	- เงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น(บาท/ หุ้น)	ล้านบาท	2.15	1.35	0.80	0.40	2.00
	- ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน	ล้านบาท	3,277.33	3,310.33	3,609.11	3,401.92	4,572.62
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน							
ตัวชี้วัด	รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563	2564
GRI 204-1	การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน						
	- การจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น*	ล้านบาท	5,749	4,424	2,764	1,846	1,814
	- สัดส่วนการจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น* (ร้อยละ)	ร้อยละ	84	98	98	97	98

*คือ การจัดซื้อสินค้าและบริการกลุ่ม Non Hydrocarbon ภายในประเทศไทย

รายงานภาษีเงินได้นิติบุคคล (บมจ.บางจาก คอร์ปอเรชั่น)																			
ประเทศที่จัดเก็บภาษี	หน่วย	รายได้									กำไร / (ขาดทุน) ก่อนภาษีเงินได้			ภาษีเงินได้จ่ายออก			ภาษีเงินได้ค้างจ่าย		
		กิจการที่เกี่ยวข้องกัน			กิจการที่ไม่เกี่ยวข้องกัน			รายได้รวม											
		2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564
- ประเทศไทย	ล้านบาท	53,978.0	42,073	58,074	159,894	116,466	151,239	213,872	158,539	209,313	4,711	(7,330)	11,774	208	(14)	228	123	103	48
- ประเทศญี่ปุ่น	ล้านบาท	701.0	113	137	230	221	279	931	334	416	416	(156)	(63)	1,306	(6)	(71)	198	-	5
-ประเทศสิงคโปร์	ล้านบาท	23,999.0	24,418	29,459	31,289	19,225	42,641	55,288	43,643	72,100	(113)	(3,838)	1,766	17	21	23	35	27	47
-ประเทศฟิลิปปินส์	ล้านบาท	67.0	-	-	22	-	-	89	-	-	(1,189)	(378)	-	-	-	-	-	-	-
- ประเทศออสเตรเลีย	ล้านบาท	229.0	51	-	- 11	-	-	218	51	-	(91)	(133)	-	-	-	-	-	-	-
- ประเทศเนเธอร์แลนด์	ล้านบาท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(2)	64	(3)	-	6	-	-	-	-
- หมู่เกาะบริติชเวอร์จิน	ล้านบาท	59.0	346	-	3	-	-	62	346	-	(85)	-	-	-	-	-	-	-	-
- ประเทศลาว	ล้านบาท	-	-	5	550	907	1,125	550	907	1,130	109	323	418	-	-	- 5	-	4	34

สรุปผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

หน่วยธุรกิจ		ธุรกิจโรงงาน										อาคารสำนักงานและศูนย์ภาค										ธุรกิจการตลาด			
การใช้พลังงาน																									
ตัวชี้วัด	รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564			
การใช้วัตถุดิบ (หน่วย : ตัน)																									
GRI 301-1	วัตถุดิบที่ใช้ทั้งหมด	ตัน	7,126,643	6,520,170	6,928,490	7,056,851	6,774,152	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	- วัตถุดิบหมุนเวียน	ตัน	395,578	426,633	459,665	407,333	370,105.24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	- วัตถุดิบไม่หมุนเวียน	ตัน	6,731,065	6,093,537	6,468,825	6,649,518	6,404,046.31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
การจำหน่ายผลิตภัณฑ์รวม																									
	- การจำหน่ายผลิตภัณฑ์รวม	ล้านลิตร	11,070.37	11,856.44	12,380.00	11,066.00	10,894.40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
การใช้พลังงานภายในองค์กร ^{/1}																									
1	การใช้พลังงานไม่หมุนเวียนทั้งหมด (พลังงานไฟฟ้า + พลังงานจากเชื้อเพลิง)	TJ	13,903.00	13,116.77	13,181.96	12,845.78	12,229.57	-	-	-	-	11.53	60.59	94.11	99.92	96.40	91.12								
		MWh	3,861,944.47	3,643,548.30	3,661,656.65	3,568,272.85	3,397,103.87	-	-	-	-	3,203.27	16,830.56	26,141.23	27,754.55	26,778.73	25,310.01								
		TJ	13,799.88	13,015.04	13,103.77	12,795.08	12,184.87	-	-	-	-	7.27	-	-	-	-	7.69	7.53							
	ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงทั้งหมดภายในองค์กร	MWh	3,833,300.42	3,615,289.57	3,639,936.21	3,554,188.22	3,384,686.29	-	-	-	-	2,020.67	-	-	-	-	2,135.36	2,092.74							
		TJ	13,791.85	13,004.91	13,096.77	12,789.71	12,184.17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
		TJ	6,776.34	5,450.46	5,505.87	5,306.82	4,086.32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	- ก๊าซเชื้อเพลิงและก๊าซปิโตรเลียมเหลว	TJ	3,457.00	3,770.84	3,796.34	7,482.26	8,097.24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
		TJ	2,814.53	3,783.61	3,794.57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
		TJ	743.98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	- เชื้อเพลิงอื่นๆ	TJ	-	-	-	0.62	0.61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
		TJ	8.03	10.13	7.00	5.36	0.70	-	-	-	-	-	7.27	-	-	-	-	7.69	7.53						
		TJ	8.0	10.1	7.0	5.4	0.70	-	-	-	-	-	7.27	-	-	-	-	7.69	7.53						
	- พลังงานไฟฟ้าและไอน้ำที่ใช้ในกระบวนการผลิตทั้งหมด	TJ	103.12	101.73	78.19	50.70	44.70	-	-	-	-	-	4.26	60.59	94.11	99.92	88.72	83.58							
		MWh	28,644.06	28,238.74	21,720.44	14,084.63	12,417.58	-	-	-	-	-	1,182.61	16,830.56	26,141.23	27,754.55	24,643.36	23,217.26							
		TJ	103.12	101.73	78.19	50.70	44.70	-	-	-	-	-	4.26	60.59	94.11	99.92	88.72	83.58							
- ปริมาณการใช้พลังงานไอน้ำทั้งหมด	TJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	TJ	0.00	-	0.04	0.05	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	MWh	0.01	-	11.33	14.77	22.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
- ไฟฟ้าจากพลังงานลมและเซลล์แสงอาทิตย์	TJ	0.00	-	0.04	0.05	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	TJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	TJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							

หน่วยธุรกิจ	ธุรกิจโรงกลั่น			อาคารสำนักงานและศูนย์ภาค			ธุรกิจการตลาด						
การใช้พลังงาน													
3	การจำหน่ายพลังงานหมุนเวียนที่ผลิตได้ทั้งหมด (พลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อน ความเย็น และพลังงานจากไอน้ำ)	TJ	-	-	-	-	-	-	-				
		MWh	-	-	-	-	-	-	-				
		TJ	-	-	-	-	-	-	-				
		MWh	-	-	-	-	-	-	-				
(1+2)+3	- การจำหน่ายพลังงานไม่หมุนเวียน	TJ	-	-	-	-	-	-	-				
		MWh	-	-	-	-	-	-	-				
		TJ	-	-	-	-	-	-	-				
		MWh	-	-	-	-	-	-	-				
(1+2)+3	- การจำหน่ายพลังงานหมุนเวียน: ไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์	TJ	-	-	-	-	-	-	-				
		MWh	-	-	-	-	-	-	-				
		TJ	13,903.00	13,116.77	13,182.00	12,845.84	12,229.66	-	11.53	94.11	99.92	96.40	91.12
		MWh	3,861,944.48	3,643,548.30	3,661,667.98	3,568,287.62	3,397,126.75	-	3,203.27	26,141.23	27,754.55	26,778.73	25,310.01
(1+2)+3	การใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร (พลังงานไม่หมุนเวียน + พลังงานหมุนเวียน)	TJ	13,903.00	13,116.77	13,182.00	12,845.84	12,229.66	-	11.53	94.11	99.92	96.40	91.12
		MWh	3,861,944.48	3,643,548.30	3,661,667.98	3,568,287.62	3,397,126.75	-	3,203.27	26,141.23	27,754.55	26,778.73	25,310.01
		อัตราการใช้พลังงานในกระบวนการกลั่นต่อหน่วยการผลิต (EI)											
		- อัตราการใช้พลังงานในกระบวนการกลั่นต่อหน่วยการผลิต (Energy Intensity Index : EI)											
GRI 302-3	EI	103.10	100.50	97.60	102.00	98.60							
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสุทธิภายในองค์กร ³ ((พลังงานไม่หมุนเวียน + พลังงานหมุนเวียน) - พลังงานที่ขายได้)													
*GRI 302-1	- ธุรกิจโรงกลั่น + อาคารสำนักงานและศูนย์ภาค	TJ	13,903.00	13,116.77	13,182.00	12,845.84	12,241.19						
		MWh	3,861,944.48	3,643,548.30	3,661,667.98	3,568,287.62	3,400,330.02						
		TJ	13,963.59	13,210.88	13,281.92	12,942.24	12,332.30						
		MWh	3,878,775.04	3,669,689.53	3,689,422.53	3,595,066.35	3,425,640.03						
GRI 302-1	- ธุรกิจโรงกลั่น + อาคารสำนักงานและศูนย์ภาค + ธุรกิจการตลาด (ไม่รวมธุรกิจผลิตถ่านหินชีวภาพและธุรกิจพลังงานไฟฟ้าสีเขียว)	TJ	14,708.70	13,417.66	14,512.59	14,112.52							
		MWh	4,085,749.43	3,727,128.09	4,031,275.40	3,920,144.20							

/1 จำนวนจากปริมาณเชื้อเพลิงสุทธิคูณด้วยค่า Conversion Factor ตามกรมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พท.)

/2 จำนวนค่าพลังงานของเชื้อเพลิงชีวภาพ (ไม้และแกลบ) จากน้ำหนักนับเป็นของเชื้อเพลิงสุญกับค่าความร้อนสุทธิ เนื่องจากไม่ได้เป็นเชื้อเพลิงชีวภาพที่ใช้

/3 จำนวนจากค่าของภาษีการใช้พลังงานรวมของทุกธุรกิจและภาระจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าและไอน้ำ

มีหน่วยเป็น MWh : เมกะวัตต์-ชั่วโมง / TJ : เทราจูล

หน่วยธุรกิจ		ธุรกิจโรงงาน										อาคารสำนักงานและศูนย์ภาค					ธุรกิจการตลาด				
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก ขอบเขตที่ 1 และ ขอบเขตที่ 2																					
ตัวชี้วัด	รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564				
GR1305-1 (ขอบเขตที่ 1)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงจากกระบวนการผลิต (ขอบเขต 1)																				
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงจากกระบวนการผลิต (ขอบเขต 1)	tCO2e	972,926.23	900,682.85	898,292.02	885,619.47	820,901.52	-	-	-	-	478.63	-	-	-	509.72	580.53				
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO2	tCO2e	972,011.56	899,954.62	897,562.70	883,796.95	819,065.76	-	-	-	-	468.15	-	-	-	499.21	485.38				
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไบโอเจนิก Biogenic CO2	tCO2e	40.21	52.25	31.42	28.04	5.39	-	-	-	-	64.76	-	-	-	53.61	90.71				
	- มีเทน CH4 และปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH4)	tCO2e	385.06	328.77	331.11	1,435.77	1,471.65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	- *มีเทน CH4 และปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH4) (ตามข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลของ DJSI)	tons	15.40	13.15	13.24	57.43	58.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	- มีเทน CH4	tCO2e	385.06	328.77	331.11	322.84	307.50	-	-	-	-	0.68	-	-	-	0.67	86.12				
	- มีเทนที่ปลดปล่อย CH4 (ข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลของ DJSI)	tons	15.40	13.15	13.24	12.91	12.30	-	-	-	-	0.03	-	-	-	0.03	3.44				
	- ปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH4)	tCO2e	-	-	-	1,112.93	1,164.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	* ปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH4) มีการรายงานตัวเลขร่วมกับมีเทน (CH4) ตั้งแต่ปี 2020 ในปี 2564 มีปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH4) และ มีเทน (CH4) แยกจากกันเพื่อความโปร่งใสของข้อมูล	tCO2e	529.61	399.46	398.10	386.66	364.08	-	-	-	-	9.80	-	-	-	9.65	9.04				
GR1305-2 (ขอบเขตที่ 2)	- ไนตรัสออกไซด์ N2O	tCO2e	-	-	-	0.10	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	0.19	-				
	- ไบโอเจนิกอื่นๆ Other Biogenic (CH4 & N2O)	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า ไอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2)																				
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า ไอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2)	tCO2e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	591.33	8,716.48	13,070.61	13,655.24	11,927.39	11,609.19				
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า ไอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2) (แบ่งตามสถานประกอบการ)	tCO2e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	591.33	8,716.48	13,070.61	13,655.24	11,927.39	11,609.19				
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO2	tCO2e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	585.86	8,716.48	13,070.61	13,655.24	11,927.39	11,501.83				
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไบโอเจนิก Biogenic CO2	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	- มีเทน CH4	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.80	-	-	-	-	35.41				
	- ไนตรัสออกไซด์ N2O	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.67	-	-	-	-	71.95				
	- ไบโอเจนิกอื่นๆ Other Biogenic (CH4 & N2O)	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
ขอบเขตที่1+2	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า ไอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2) (แบ่งตามสัดส่วนทางการตลาด)	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO2	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไบโอเจนิก Biogenic CO2	tCO2e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ขอบเขต 1+2)	tCO2e	987,764.23	914,812.22	909,042.43	892,436.44	826,650.86	-	-	-	-	1,069.96	8,716.48	13,070.61	13,655.24	12,437.11	12,189.72				

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงจากกระบวนการผลิต (ขอบเขต 1)																
รายละเอียดของขอบเขต 1 และ 2 ตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล (Equity Share Approach) (ขอบเขตที่ 1)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงจากกระบวนการผลิต (ขอบเขต 1)															
	tCO ₂ e	972,926.23	900,682.85	898,291.91	885,619.37	820,901.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	327.85
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO ₂	tCO ₂ e	972,011.56	899,954.62	897,562.70	819,065.76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	280.09
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไปโถงนิก Biogenic CO ₂	tCO ₂ e	40.21	52.25	31.42	28.04	5.39	-	-	-	-	-	-	-	-	60.12
	- มีเทน CH ₄ และปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH ₄)	tCO ₂ e	385.06	328.77	331.11	1,495.77	1,471.65	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- *มีเทน CH ₄ และปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH ₄) (ตามข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลของ DJSI)	tons	15.40	13.15	13.24	57.43	58.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- มีเทน CH ₄	tCO ₂ e	385.06	328.77	331.11	322.84	307.50	-	-	-	-	-	-	-	-	42.27
	- มีเทนที่ปลดปล่อย CH ₄ (ข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลของ DJSI)	tons	15.40	13.15	13.24	12.91	12.30	-	-	-	-	-	-	-	-	1.69
	- ปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH ₄)	tCO ₂ e	-	-	-	1,112.93	1,164.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* ปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH ₄) มีการรายงานควบคู่กันกับมีเทน (CH ₄) ตั้งแต่ปี 2020 ในปี 2564 มีปริมาณการรั่วซึมของมีเทน (Fugitive CH ₄) และ มีเทน (CH ₄) แยกจากกันเพื่อความโปร่งใสของข้อมูล	tCO ₂ e	529.61	399.46	398.10	386.66	364.08	-	-	-	-	-	-	-	-	5.49
รายละเอียดของขอบเขต 1 และ 2 ตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล (Equity Share Approach) (ขอบเขตที่ 2)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า โอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2)															
	tCO ₂ e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,044.31
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO ₂	tCO ₂ e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	-	-	-	-	7,044.31
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไปโถงนิก Biogenic CO ₂	tCO ₂ e	14,838.00	14,129.37	10,750.41	6,816.96	5,749.34	-	-	-	-	-	-	-	-	6,979.16
	- มีเทน CH ₄	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.48
	- ไนตรัสออกไซด์ N ₂ O	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43.66
	- ไปโถงนิกอื่นๆ Other Biogenic (CH ₄ & N ₂ O)	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการซื้อไฟฟ้า โอน้ำ และก๊าซชีวภาพ (ขอบเขต 2) (แบ่งตามสัดส่วนการตลาด)	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- คาร์บอนไดออกไซด์ CO ₂	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- คาร์บอนไดออกไซด์จากไปโถงนิก Biogenic CO ₂	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ขอบเขตที่ 1+2	tCO ₂ e / raw material	987,764.23	914,812.22	909,042.32	892,436.34	826,650.84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,372.16
GR305-4	ความเข้มข้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	0.14	0.14	0.14	0.13	0.12										

1. การรายงานก๊าซเรือนกระจก ขอบเขตที่ 1 และ 2 ดำเนินการขึ้นตามข้อกำหนดการคำนวณของบริษัทฯ ซึ่งได้ใช้หลักการคำนวณตาม IPCC 2006

2. การคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 ใช้กับ emission factors จาก IPCC 2006 และ API Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Natural Gas Industry 2009

3. การคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 2 ใช้กับ emission factors ของการให้ใช้พลังงานไฟฟ้าจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน

4. การแปลงค่าร้อยละเป็นพลังงานใช้สำหรับการคำนวณพลังงานตามแบบแผนของบริษัทฯ

5. ค่าศักยภาพการแปลงก๊าซเรือนกระจก (Global Warming Potentials: GWP) ใช้ตาม Fourth Assessment Report (AR4) จาก Greenhouse Gas Protocol

6. ก๊าซที่รวมอยู่ในการคำนวณ ได้แก่ CO₂, CH₄, N₂O

7. ความเข้มข้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 ปรากฏใน

ข้อมูลแนบ ton : ตัน / tCO₂e : ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / CO₂e : raw material : ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า/ตันวัสดุ

