บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2566

THE POWER OF ACCELERATING THE DIGITAL GROWTH FOR SUSTAINABILITY

“เพื่อเพิ่ม **โอกาส** กับชุมชนของเรา”

สารบัญ

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ 003

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ 006

สรุปผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญปี 2566 010

เกี่ยวกับพีทีจี 012

พีทีจี และการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน 022

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน 071

การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า 072

การบริหารห่วงโซ่อุปทาน 079

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม 119

ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน 120

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 129

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม 134

การกำกับดูแลกิจการที่ดี 037

การกำกับดูแลกิจการที่ดี 038

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ 048

การปรับตัวสู่ยุคดิจิตอลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ 055

นวัตกรรมเพื่อทางธุรกิจและสังคม 060

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 087

การบริหารทรัพยากรบุคคล 088

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 105

สิทธิมนุษยชน 113

รางวัลแห่งความสำเร็จ 147

สถิติการดำเนินงาน 150

ข้อมูลตามตัวชี้วัดมาตรฐาน 163

“เพื่อสนับสนุน **สุขภาพ** และความเป็นอยู่ที่ดี ของชุมชน”

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (พีทีจี) ได้จัดทำรายงานความความยั่งยืนขึ้นเป็นปีที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยกระบวนการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่สนใจได้รับทราบ โดยรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566

แนวทางการจัดทำรายงาน

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2566 ใช้กรอบการรายงานตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative Standards (GRI Standard 2021) ระดับพื้นฐาน (Core Option) และ GRI 11: Oil and Gas Sector 2021 โดยนำเสนอผลการดำเนินงานตามเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการรักษาสมดุลในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

เนื้อหาของรายงาน

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2566 นำเสนอประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Issue) ตามแนวทางของ GRI Standards ซึ่งผ่านการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามช่องทางการมีส่วนร่วมที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดยรายงานฉบับนี้ครอบคลุม ถึงบริษัทในกลุ่มพีทีจี เอ็นเนอยี และบริษัทที่พีทีจีถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 75 หรือมีอำนาจควบคุม โดยข้อมูลการดำเนินงานที่สำคัญไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากการรายงานปีก่อน

สำหรับข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1-3 ครอบคลุมเฉพาะ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่นจำกัด บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด โดยในปี 2566 ได้มีการเก็บข้อมูลในพื้นที่คลังกระจายสินค้าของบริษัทเพิ่มเติม

การรับรองการรายงาน

ข้อมูลที่ถูกเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2566 ได้รับการทบทวนและตรวจสอบโดยผู้บริหารระดับสูงจากทุกบริษัทย่อยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รายงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมดุลครอบคลุมทั้งหมด หัวข้อที่เป็นสาระสำคัญและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทไม่ได้ใช้บุคคลที่สามในการรับรองรายงานนี้ แต่ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมบางส่วนได้รับการรับรองจากหน่วยงานเอกชนที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักประกันว่าข้อมูลการดำเนินงานมีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง และโปร่งใส

ช่องทางการติดต่อ

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม มีข้อสงสัยหรือข้อแนะนำ สามารถติดต่อได้ที่ ฝ่ายกำกับดูแลกิจการและพัฒนาความยั่งยืนองค์กร

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
90 อาคารซีดับเบิ้ลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33
ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง
กรุงเทพฯ 10310
โทร.: +66(0) 2168-3377, +66(0) 2168-3388
อีเมล: sd@pt.co.th

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้เป็นส่วนเสริมของแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2566 ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) โดยสามารถเข้าถึง และดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.ptgenergy.co.th

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน :

ผู้อ่านสามารถสแกนคิวอาร์โคดเพื่อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นของผู้อ่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืนประจำปี 2566 ฉบับนี้เพื่อให้บริษัทนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำรายงานในปีถัดไป

บริษัทในขอบเขตการรายงาน

No.	Company	% Equity	Energy	GHG Emission	GHG Reduction	Water	Waste Water	Air Emission	Waste	OHS	Human Rights
Fuel Business and Retail Business											
1	PTG Energy Pcl.	100.00	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Petroleum Thai Corporation Co., Ltd.	99.99	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Pyramid Oil Co., Ltd.	99.98	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉
4	Alpine Oil Co., Ltd.	99.97	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉
5	Empire Oil Co., Ltd.	99.98	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉
6	Everest Oil Co., Ltd.	99.98	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉	◉
8	BPTG Co., Ltd.	59.99									
LPG Business											
9	Atlas Energy Pcl.	99.99	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓
10	Olympus Oil Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓
Renewable Energy Business											
11	PTG Green Energy Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
12	Max Venture Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
13	Palangngan Pattana 5 Co., Ltd.	50.99									
14	PPP Green Complex Pcl.	40.00									✓
Food and Beverage Business											
15	Punthai Coffee Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✗	◉	◉	◉	✗	✓	✓
16	GFA Corporation (Thailand) Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✗	◉	◉	◉	✗	✓	✓
17	Jitramas Co., Ltd.	99.99	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
18	Greenovate Co., Ltd.	24.00									
Logistics and Warehouse Business											
19	PTG Logistics Co., Ltd.	99.99	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓
20	AMA Marine Pcl.	24.00									
21	Threesixty Supply Chain Company Limited	14.29									
System and Equipment Management Business											
22	Empire Service Solution Co., Ltd.	60.00									
23	Innoligent Automation Co., Ltd.	59.99									
Auto Care Services Business											
24	Siam Autobacs Co., Ltd.	76.52	✓							✓	✓
Electronic Money (e-Money) Business											
25	Max Card Co., Ltd.	99.99	✓							✓	✓
26	Max Solution Service Co., Ltd.	99.96	✓							✓	✓
27	MAX Me Corp Co., Ltd.	99.97	✓							✓	
28	Maxbit Digital Asset Co., Ltd.	35.00									

สัญลักษณ์

บริษัทที่เปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2566 โดยเป็นบริษัทที่ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) มีสัดส่วนการลงทุนมากกว่ากึ่งหนึ่ง หรือมีอำนาจในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นธุรกิจหลักของบริษัทและดำเนินการในประเทศไทย โดยมีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

✓ มีข้อมูลเปิดเผยในรายงาน

✗ ยังไม่มีการเก็บข้อมูล

◉ ข้อมูลไม่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของ พีทีจี

สีอักษรสถานะบริษัท

สีฟ้า บริษัทย่อย คือ ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50

สีส้ม บริษัทร่วม คือ ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกิน ร้อยละ 50

สีม่วง คือ บริษัทร่วมค้า (Joint Venture)

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่

นายพิทักษ์ รัชกิจประการ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
และกรรมการผู้จัดการใหญ่
กลุ่มบริษัท พีทีจี

ภาพรวมเศรษฐกิจไทยยังคงอยู่ในทิศทางที่ดีขึ้นจากปีที่แล้วเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ได้คลี่คลายลง ส่งผลให้ภาคการท่องเที่ยวมีการฟื้นตัวมากขึ้น รวมถึงอัตราเงินเฟ้อที่ปรับตัวลดลงต่อเนื่อง อย่างไรก็ถามถึงแม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 จะผ่อนคลายลงแต่ผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกรวมถึงความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจในภาพรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก่อให้เกิดวิกฤตต้นทุนพลังงานพุ่งสูงและผันผวน

นอกจากนี้โลกยังได้รับผลกระทบจากวิกฤตระยะยาว จากภาวะโลกร้อนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรง เช่น พายุ ไฟป่า น้ำท่วม น้ำแล้ง รวมทั้งปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่จำกัดเสื่อมโทรมและลดปริมาณลงอย่างมาก การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ส่งผลต่อการเพิ่มความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางอาหารและการเกิดโรคอุบัติใหม่ ทำให้ทั่วโลกเร่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ และการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำผ่านมาตรการต่าง ๆ จากวิกฤตที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมรวมถึงขยายปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมให้กว้างขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้เปราะบาง มีโอกาสเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนง่ายขึ้นและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น หากไม่ได้รับการบริหารจัดการและแก้ไขเรื่องเหล่านี้ให้อย่างเหมาะสมและดีเพียงพอ

การดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน นำมาซึ่งความเสี่ยงและโอกาส ดังนั้น ธุรกิจต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน พีทีจีจึงให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. Business Transformation

เร่งสร้าง New S-Curve จากธุรกิจ Non-Oil เพื่อบริหารความเสี่ยงด้านกลไกราคาน้ำมัน โดยตั้งเป้าในอนาคตให้ธุรกิจน้ำมันมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 40 และอนาคตธุรกิจเกิดใหม่ของพีทีจีจะไม่ได้อยู่แค่ในพื้นที่สถานีบริการน้ำมัน แต่จะสร้างธุรกิจใหม่ที่สร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับผู้คนที่ผ่านเข้ามาในระบบนิเวศน์วิทยาหรือ Ecosystem ของพีทีจี

ปัจจุบันพีทีจีมีการลงทุนในธุรกิจใหม่ โดยบริษัทได้ลงทุนพลังงานทดแทนกลากหลายรูปแบบ อาทิ ธุรกิจพลังงานไบโอดีเซล สนับสนุนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเพื่อการผลิตพลังงานสะอาด เช่น ปาล์มน้ำมัน อ้อย และมันสัมปะหลัง รวมทั้งยังเป็นการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ ธุรกิจโรงไฟฟ้าขยะเพื่อชุมชน ขณะนี้ได้รับสัญญาซื้อขายไฟเรียบร้อยแล้วและอยู่ในช่วงเริ่มเข้าพื้นที่ก่อสร้างและคาดว่าอีก 2 ปีข้างหน้าจะช่วยสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้กับบริษัท และโครงการ RDF (ธุรกิจเชื้อเพลิงขยะ) ซึ่งพีทีจี ได้ร่วมมือกับพันธมิตรที่มีประสบการณ์กว่า 15 ปี ในการดำเนินธุรกิจเชื้อเพลิงขยะ ทั้งนี้พีทีจีหวังว่าธุรกิจดังกล่าวจะเข้ามาช่วยสร้างงานสร้างรายได้ และแก้ปัญหามลภาวะกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. Digital & Innovation Transformation

การออกแบบพื้นที่การทำงานแบบ Agile เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน และทำโปรเจ็กท์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็วรวมถึงปรับพื้นที่การทำงานทั้งหมดให้เป็น Digitize รองรับการนำการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร (Technology Adoption) มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตผล (Productivity) และประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมก้าวสู่การเป็น Data Driven Organization สนับสนุนให้ทุกธุรกิจในกลุ่มบริษัทนำข้อมูลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และวิเคราะห์เพื่อรู้จัก รู้ใจ ใกล้ชิดลูกค้า

3. People Transformation

จัดตั้งส่วนงาน Business Innovation เพื่อเป็น Venture Builder ภายในองค์กรที่มีภารกิจคิดค้นนวัตกรรมโดยเฉพาะ นอกจากจะนำกระบวนการ Design Thinking มาใช้ในการทำงานแล้ว ยังเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นเจ้าของธุรกิจได้เหมือนมี Startup ภายในองค์กรผ่านการเรียนรู้กระบวนการบ่มเพาะธุรกิจที่เรียกว่า Incubation Stage Gate หากพนักงานมีความสามารถเสนอไอเดียใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ลูกค้า โดยบริษัทจะเป็นผู้ลงทุน และพนักงานแผนกต่าง ๆ ยังสามารถเข้ามาเสนอไอเดียใหม่ ๆ และสามารถย้ายข้ามแผนกเพื่อสร้างโอกาสการเติบโตใน Career Path ของตัวเองได้

นอกจากนี้พีทีจียังดำเนินธุรกิจผ่านการสร้างสมดุลทั้งมิติเศรษฐกิจ (การกำกับดูแลกิจการ) สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้วิสัยทัศน์เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต โดยมีการดำเนินการดังนี้

ด้านการกำกับดูแลกิจการ

ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีธรรมาภิบาล ยึดมั่นในจริยธรรมและความโปร่งใส ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการมีการปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code หรือ CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงขยายขอบเขตการดำเนินการไปยังห่วงโซ่อุปทาน โดยส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ ผ่านการจัดอบรม PTG Knowledge Sharing : ESG for Sustainability through the Supply Chain เป็นปีที่ 3

ด้านสังคม

พีทีจี ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมจึงจัดให้มีโครงการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม อย่างต่อเนื่อง อาทิ กิจกรรมเพื่อสังคมภายใต้โครงการ "PT ค่ายอาสา ทำจริงไม่ทิ้งกัน" ครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษา สาธารณสุข และการให้ความช่วยเหลือด้านความเป็นอยู่ของคนในชุมชน รวมถึงสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนต่าง ๆ ที่กระจายทั่วประเทศ อีกทั้ง โครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกกาแฟอาราบิก้าบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมเกษตรกรท้องถิ่นเพิ่มพื้นที่ปลูกกาแฟ ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชนแบบยั่งยืน โดยจัดพิธีลงนามความตกลงร่วมกัน (MOU) ร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหินฝน วิสาหกิจชุมชน SAZOMOO ณ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหินฝน อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีเป้าหมาย 1,000 ไร่ ภายในปี 2570 โดยในปี 2566 เกษตรกรได้ดำเนินการปลูกกาแฟไปแล้วกว่า 200 ไร่

ด้วยหลายปัจจัยความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและจากกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านพลังงานทั่วโลก กำลังเป็นความท้าทายของธุรกิจสถานีบริการน้ำมันในยุคปัจจุบัน ที่จำเป็นต้องยกระดับเป้าหมายของ "สถานีบริการน้ำมัน" ในวันนี้ โดยอาจไม่ได้จำกัดแต่เพียงธุรกิจน้ำมันเป็นหลักอีกต่อไป พีทีจี จึงได้ผนวกความร่วมมือเชิงวิชาการกับสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศ โดยได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือพัฒนาวิชาการด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการจัดกิจกรรมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรด้านการเกษตร ด้านเทคโนโลยีการใช้ทรัพยากรและแหล่งวิทยาการ การพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งให้ความร่วมมือทุนวิจัยและทุนการศึกษา เพื่อสร้างให้สังคมและคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อม

พีทีจีเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม จึงมีการจัดตั้งคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อพิจารณานโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มบริษัท

มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยได้นำมาตรฐานสากลระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันพีทีจีได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้คลังน้ำมันแม่กลอง และคลังน้ำมันขอนแก่น เพื่อลดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของพีทีจี ที่อยากเห็นคนไทย อยู่ดี มีสุข โดยมีแนวทางการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตระหนักถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สร้างความตระหนักให้พนักงาน และให้ความสำคัญในคุณค่าของธุรกิจควบคู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

โดยพีทีจีมีการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรภายในองค์กรผ่านโครงการต่างๆ เช่น โครงการ Green Office เพื่อส่งเสริม ให้มีการจัดการสำนักงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนักงานให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด และยังพัฒนาสถานีบริการรูปแบบใหม่ผ่านโครงการ Inno-green station เพื่อให้สถานีบริการมีมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับผู้ใช้บริการ ตามกรอบการดำเนินงานของ Thailand Environment Institute Foundation (TEI))

จากผลการดำเนินงานในปี 2566 ส่งผลให้พีทีจี ได้รับรางวัลต่างๆ ดังนี้

- รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ระดับดี ประจำปี 2566 ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม
- รางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2566 ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ ประเภทการออกแบบบริการ ในผลงาน Max Enterprise Connect จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ NIA กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- รางวัล TOP 50 บริษัทในฝัน ที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุด ประจำปี จากผลสำรวจ Work Venture ที่ปรึกษาและผู้นำด้านการสร้างแบรนด์นายจ้างให้แก่องค์กรชั้นนำในประเทศไทย
- รางวัลสุดยอดองค์กรธุรกิจไทย "THAILAND TOP COMPANY AWARD 2023" ประเภทความเป็นเลิศ "MOST POTENTIAL AWARD" หรือองค์กรที่มีโอกาสการเติบโตต่อไปในอนาคต จากนิตยสาร BUSSINESS+ โดย บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- รางวัลสุดยอดสินค้าและบริการยอดเยี่ยมแห่งปี 2566 จากงาน "BUSINESS+ PRODUCT OF THE YEAR AWARDS 2023" ในกลุ่มผลิตภัณฑ์สินค้าอุปโภค - บริโภค จากการสำรวจของนิตยสาร Business+ ภายใต้ บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- รางวัลด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ สำนักงานสีเขียว (Green Office) ระดับเงิน จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (LESS) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) จากโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยลดก๊าซเรือนกระจกภายในองค์กร

ในนามประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มบริษัท พีทีจี ผมขอขอบคุณผู้ถือหุ้น ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนที่ได้สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทด้วยดีเสมอมา ทั้งนี้ พีทีจี ยังคงมุ่งสร้างการเติบโตทางธุรกิจบนพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยกระดับด้านความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนและสังคม สร้างคุณค่าร่วมให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเพื่อเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

"เพื่อช่วย และร่วมสร้าง **การเติบโต** และโอกาสสำหรับชุมชน **ทุกที่ในโลก** ที่ Disruptive มากขึ้น"

สรุปผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญปี 2566

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ข้อร้องเรียนด้านทุจริต ผ่านช่องทาง whistleblowing ที่มีนัยสำคัญ เป็น **0**

ไม่พบ การปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีปลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน

รายได้จากนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมทางธุรกิจ **7** ล้านบาท

ความพึงพอใจของลูกค้า : ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ **82.24%** และ ลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค **93.10%**

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน **61.30** ล้านบาท

กิจกรรม Knowledge Sharing ด้าน ESG กับคู่ค้าจำนวน **10** บริษัท

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ความปลอดภัย

อัตราความถี่จากการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR)

พนักงาน **0.69** ผู้รับเหมา **0.54**

อัตราความถี่จากการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน (Occupation Illness Frequency Rate : OIFR)

พนักงาน **0**

สิทธิมนุษยชน

ไม่มี ข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

100% ของกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่คุณค่าได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับ **ดี** ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

18.75% ของกิจกรรมทางธุรกิจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง

ทรัพยากรบุคคล

จำนวนชั่วโมงการอบรมพนักงานรวม **204,593** ชั่วโมง

คะแนนความผูกพันพนักงาน **79%**

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

ความพึงพอใจของชุมชนจากการจัดโครงการเพื่อสังคม **96.60%**

ส่งเสริมวัตถุดิบท้องถิ่นและสร้างรายได้ให้เกษตรกรจากการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรจำนวน **18.92** ล้านบาท

เวลาในการบริหารสังคมของพนักงาน บริษัท **32** ชั่วโมง/คน (รวมทั้งสิ้น **7,936** ชั่วโมง)

มูลค่าการจ้างงานให้กับผู้พิการ **22.29** ล้านบาท และผู้สูงอายุ **12.54** ล้านบาท

มูลค่าการบริจาคและสนับสนุนเงินและสิ่งของ **56.59** ล้านบาท

ปลูกต้นไม้รวม **3,800** ต้น ภายใต้โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน

การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ (มากกว่า 100 บาร์เรล/ครั้ง) **1** ครั้ง

100% ของปริมาณขยะและของเสียอันตรายถูกกำจัดอย่างถูกวิธี

ใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน **1.3** ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง คิดเป็นปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ **536** ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกจากโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme) **19,373** กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO2e)

ติดตั้งสถานี EV Charger **49** แห่ง

ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้ขอบข่าย การรับ การเก็บ และการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงภายในคลังน้ำมันแม่กลอง และคลังน้ำมันขอนแก่น

รู้จัก PTG

ในวันที่ 21 มีนาคม 2531 บริษัท ภาคใต้เชื้อเพลิง จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นบนความตั้งใจประกอบกิจการคลังน้ำมัน และค้าน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับชุมชน ผู้ประกอบการประมง และโรงงานอุตสาหกรรมในแถบจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย จนปี พ.ศ. 2535 จึงเริ่มธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัทได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2538 ภายใต้ชื่อบริษัท ภาคใต้เชื้อเพลิง จำกัด (มหาชน) และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2554 และขยายธุรกิจ Oil และ Non-oil ครอบคลุมทุกพื้นที่ในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึง
ชีวิตที่ **"อยู่ดี มีสุข"**
ในทุกด้านของช่วงชีวิต

พันธกิจ

ร่วมสร้างโอกาสการเติบโตกับพันธมิตร
และชุมชนในทุกที่ ทั้งด้านธุรกิจพลังงาน
และขยายสู่บริการรอบด้าน
อย่างครบวงจร เพื่อเติมเต็มความสุข
และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของทุกคน

ค่านิยม

B

Breakthrough the Limit (ทลายทุกข้อจำกัด ก้าวข้ามทุกอุปสรรค)
เราเชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้ พร้อมก้าวข้ามทุกข้อจำกัดที่เข้ามาท้าทาย เพราะเรากล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าทำในสิ่งที่แตกต่าง รวมถึงแสวงหา และไขว่คว้าทุกโอกาส เพื่อไปสู่โลกการทำงานใหม่ที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการทำงานที่เต็มไปด้วยความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัว และไม่กลัวที่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว

E

Embrace Empathy (มองเห็นใจของคนอื่น ใส่ใจทุกความต้องการ)
เราจะอยากรู้อยากเห็น และมองหาความต้องการแฝงของลูกค้ากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พร้อมทำความเข้าอกเข้าใจด้วยการมองโลกผ่านสายตาของเขา เราจะตั้งคำถาม สังเกต และรับฟัง เพื่อตรวจสอบความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ความต้องการของอีกฝ่าย เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และเกินความคาดหมายมากไปกว่าเราจะร้องขอข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาสิ่งที่เราส่งมอบในทุกมิติต่อไป

S

Succeed Together (เชื่อมต่อทุกคุณค่า สร้างความสำเร็จไปด้วยกัน)
เราจะยึดเป้าหมายเดียวกัน และมุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อบรรลุผลสำเร็จไปด้วยกัน ด้วยการทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจพร้อมบูรณาการทุกความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งยังสนับสนุนการทำงานระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นมืออาชีพ และหมั่นสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน

T

Cultivate Trust (เติมเต็มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)
เราคิด ตัดสินใจ และลงมือดำเนินธุรกิจโดยมองผลลัพธ์ระยะยาว เราจึงปลูกฝังจริยศาสตร์ในและวิชาชีพ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร ผ่านการแสดงออกถึงการมอบอำนาจ ให้ความเคารพแก่คนทำงานทุกระดับ ทั้งยังสร้างความโปร่งใสในการทำงาน คำนึงถึงผลกระทบของผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นที่ไว้วางใจของทุกคนตลอดไป

ข้อมูลพื้นฐานบริษัท

ชื่อบริษัท : บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
ชื่อย่อหลักทรัพย์ : PTG
ประเภทธุรกิจ : พลังงานและสาธารณูปโภค
วันจดทะเบียนจัดตั้ง : วันที่ 21 มีนาคม 2531
เลขทะเบียนบริษัท : 0107538000703
ทุนจดทะเบียนชำระแล้ว : 1,670,000,000 บาท
สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ : 90 อาคารซีดับเบิ้ลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

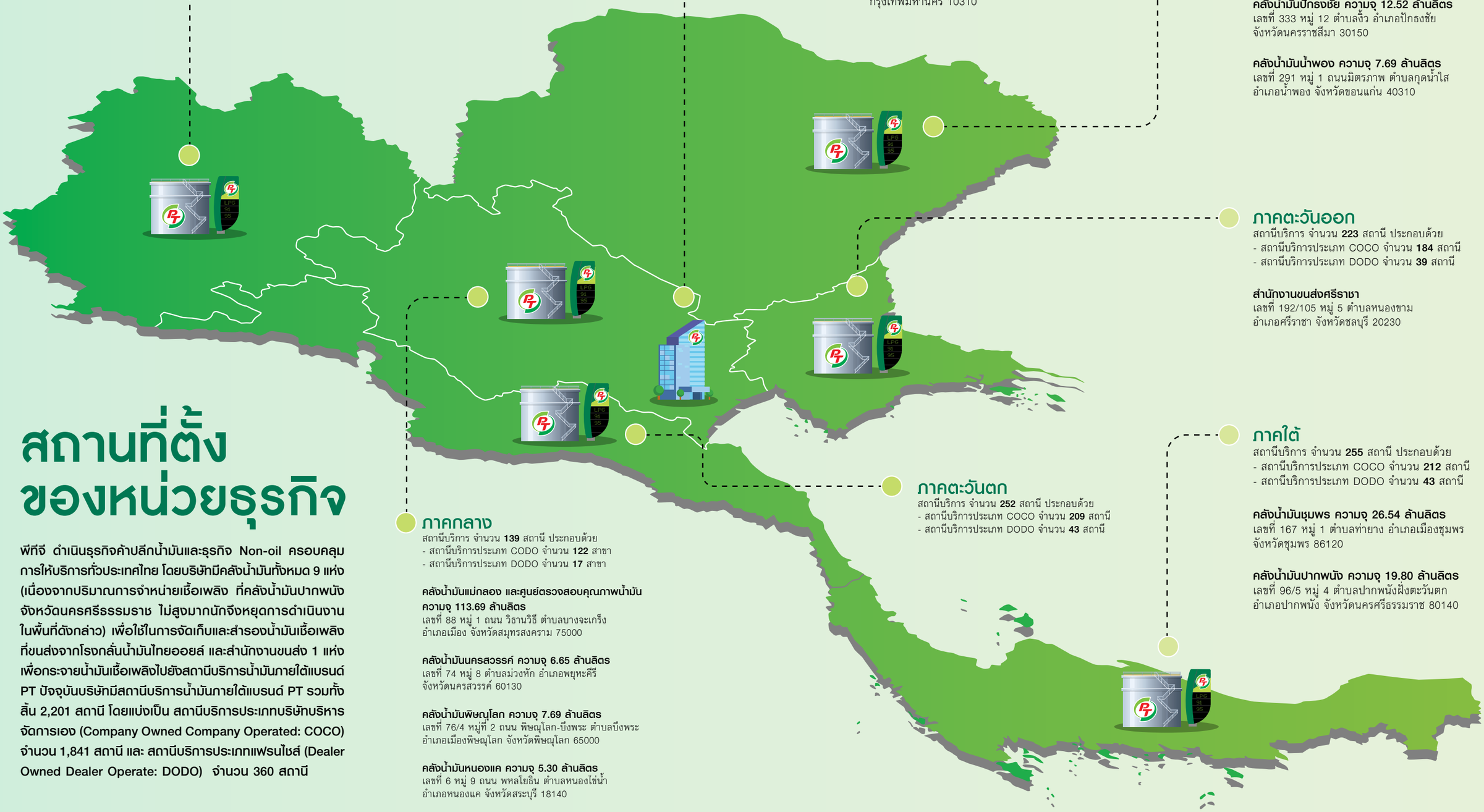
หน้าเว็บไซต์หลัก : www.ptgenergy.co.th
ผู้บริหารสูงสุด : นายพิทักษ์ รัชกิจประการ
จำนวนพนักงาน : 21,225 คน (ณ 31 ธันวาคม 2566)

การเป็นสมาชิกองค์กร
- สมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี
- สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย
- สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (PTIT)
- สมาชิกหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- สมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต
- สมาคมอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของกลุ่มอุตสาหกรรมน้ำมัน (IESG)
- สมาคมนักวิเคราะห์การลงทุน (IAA)
- สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (ThaiBMA)

ภาพรวมธุรกิจของ พีทีจี
1. ธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงและธุรกิจค้าปลีก
2. ธุรกิจแก๊ส LPG
3. ธุรกิจพลังงานทดแทน
4. ธุรกิจขนส่งและขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง
5. ธุรกิจบริหารและจัดการระบบ
6. ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม
7. ธุรกิจศูนย์บริการและซ่อมบำรุงรถยนต์
8. ธุรกิจการบริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Money)

สถานที่ตั้ง ของหน่วยธุรกิจ

พีทีจี ดำเนินธุรกิจค้าปลีกน้ำมันและธุรกิจ Non-oil ครอบคลุมการให้บริการทั่วประเทศไทย โดยบริษัทมีคลังน้ำมันทั้งหมด 9 แห่ง (เนื่องจากปริมาณการจำหน่ายเชื้อเพลิง ที่คลังน้ำมันปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่สูงมากนักจึงหยุดการดำเนินงานในพื้นที่ดังกล่าว) เพื่อใช้ในการจัดเก็บและสำรองน้ำมันเชื้อเพลิงที่ขนส่งจากโรงกลั่นน้ำมันไทยออยล์ และสำนักงานขนส่ง 1 แห่ง เพื่อกระจายน้ำมันเชื้อเพลิงไปยังสถานีบริการน้ำมันภายใต้แบรนด์ PT ปัจจุบันบริษัทมีสถานีบริการน้ำมันภายใต้แบรนด์ PT รวมทั้งสิ้น 2,201 สถานี โดยแบ่งเป็น สถานีบริการประเภทบริษัทบริหารจัดการเอง (Company Owned Company Operated: COCO) จำนวน 1,841 สถานี และ สถานีบริการประเภทแฟรนไชส์ (Dealer Owned Dealer Operate: DODO) จำนวน 360 สถานี



ภาคเหนือ

สถานีบริการ จำนวน **463** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **378** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **85** สถานี

คลังน้ำมันลำปาง ความจุ 3.87 ล้านลิตร
เลขที่ 102 หมู่ 10 ตำบล ปงแสนทอง
อำเภอ เมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52100

กรุงเทพและปริมณฑล

สถานีบริการ จำนวน **183** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **178** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **5** สถานี

สำนักงานใหญ่

เลขที่ : 90 อาคารซีดับเบิ้ลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานีบริการ จำนวน **686** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **558** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **128** สถานี

คลังน้ำมันสุรินทร์ ความจุ 6.2 ล้านลิตร
เลขที่ 165 หมู่ 6 ตำบลสำโรง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ 32000

คลังน้ำมันปักธงชัย ความจุ 12.52 ล้านลิตร
เลขที่ 333 หมู่ 12 ตำบลงิ้ว อำเภอปักธงชัย
จังหวัดนครราชสีมา 30150

คลังน้ำมันน้ำพอง ความจุ 7.69 ล้านลิตร
เลขที่ 291 หมู่ 1 ถนนมิตรภาพ ตำบลกุดน้ำใส
อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 40310

ภาคตะวันออก

สถานีบริการ จำนวน **223** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **184** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **39** สถานี

สำนักงานขนส่งศรีราชา
เลขที่ 192/105 หมู่ 5 ตำบลหนองขาม
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

ภาคกลาง

สถานีบริการ จำนวน **139** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท CODO จำนวน **122** สาขา
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **17** สาขา

คลังน้ำมันแม่กลอง และศูนย์ตรวจสอบคุณภาพน้ำมัน ความจุ 113.69 ล้านลิตร
เลขที่ 88 หมู่ 1 ถนน วิธานวิธี ตำบลบางจะเกร็ง
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

คลังน้ำมันนครสวรรค์ ความจุ 6.65 ล้านลิตร
เลขที่ 74 หมู่ 8 ตำบลม่วงหัก อำเภอพยุหะคีรี
จังหวัดนครสวรรค์ 60130

คลังน้ำมันพิษณุโลก ความจุ 7.69 ล้านลิตร
เลขที่ 76/4 หมู่ที่ 2 ถนน พิษณุโลก-บึงพระ ตำบลบึงพระ
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000

คลังน้ำมันหนองแค ความจุ 5.30 ล้านลิตร
เลขที่ 6 หมู่ 9 ถนน พหลโยธิน ตำบลหนองไข่น้ำ
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140

ภาคตะวันตก

สถานีบริการ จำนวน **252** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **209** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **43** สถานี

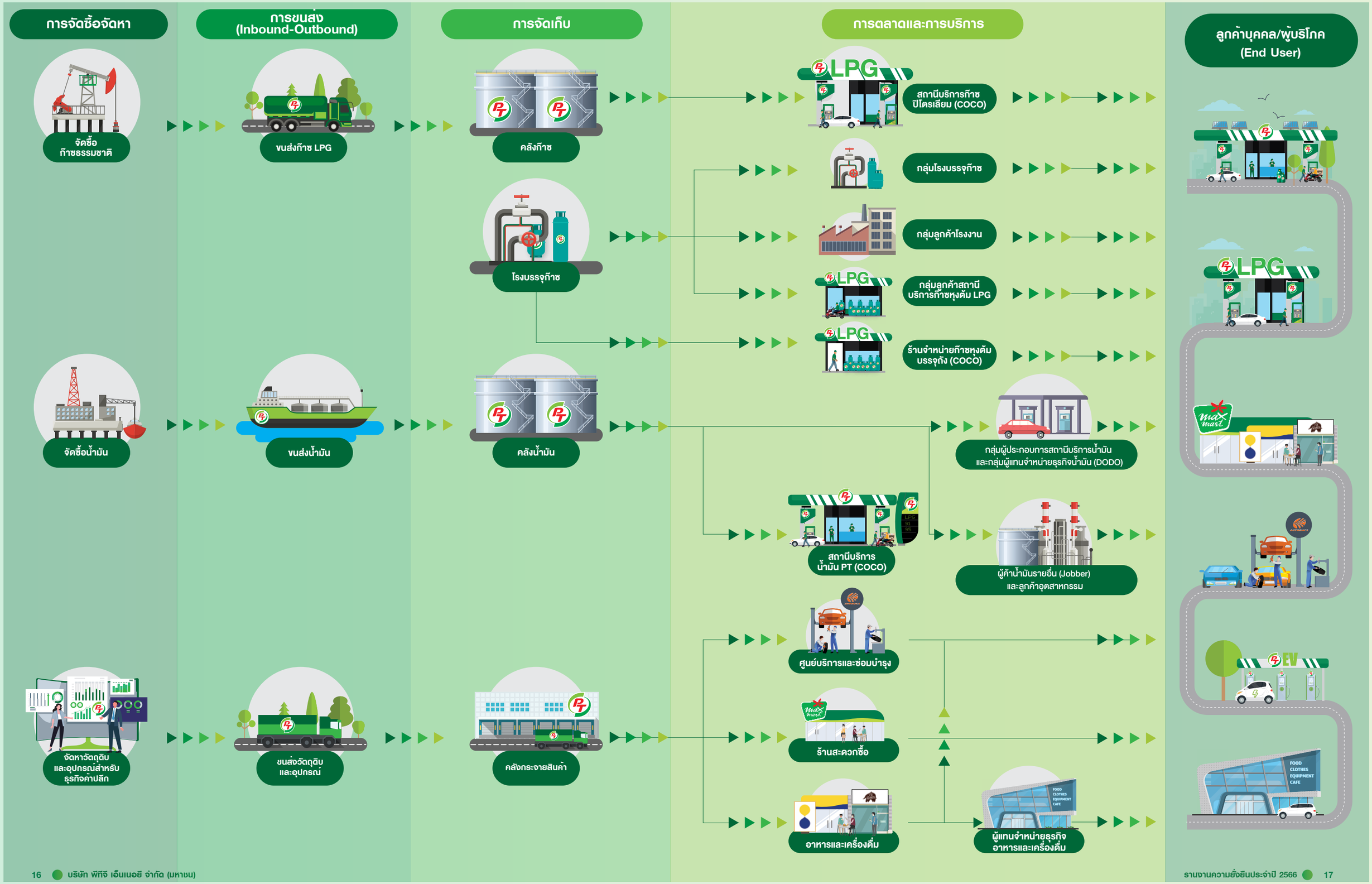
ภาคใต้

สถานีบริการ จำนวน **255** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **212** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **43** สถานี

คลังน้ำมันชุมพร ความจุ 26.54 ล้านลิตร
เลขที่ 167 หมู่ 1 ตำบลท่ายาง อำเภอเมืองชุมพร
จังหวัดชุมพร 86120

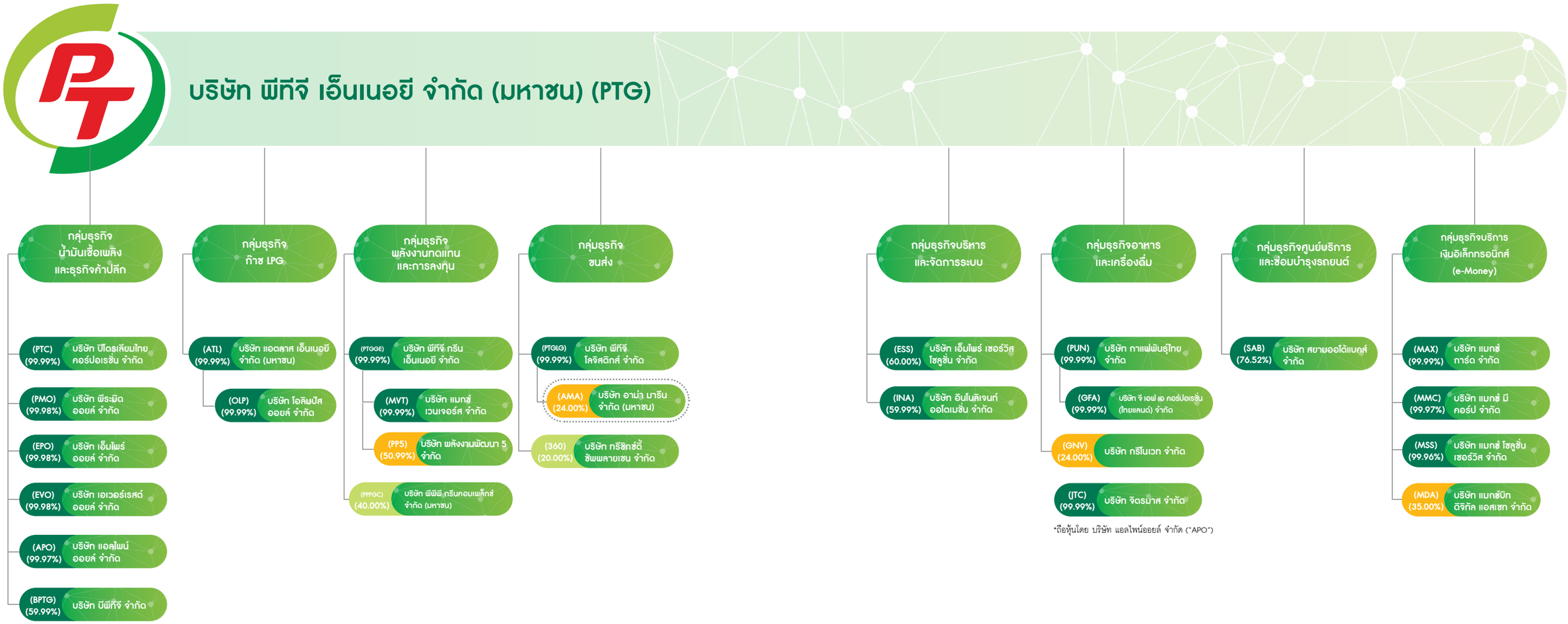
คลังน้ำมันปากพนัง ความจุ 19.80 ล้านลิตร
เลขที่ 96/5 หมู่ 4 ตำบลปากพนังฝั่งตะวันตก
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80140

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของพีทีจี



โครงสร้างการถือหุ้นของกลุ่มบริษัท

โครงสร้างการถือหุ้นของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566



*ถือหุ้นโดย บริษัท แอลไพน์ออยล์ จำกัด ("APO")

= บริษัทย่อย
= บริษัทร่วม
= บริษัทร่วมค้า
= บริษัทที่มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การสร้างคุณค่าร่วมทางธุรกิจ

ปัจจัยนำเข้า

ทุนการเงิน
- ต้นทุนการขายและการให้บริการ **185,889** ล้านบาท
- หนี้สินรวม **38,006** ล้านบาท
- กระแสเงินสดจากการดำเนินงาน **5,949** ล้านบาท

ทุนการผลิต
- สินทรัพย์ ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ **14,181** ล้านบาท
- สินทรัพย์รวม **46,431** ล้านบาท

ทุนทรัพยากรธรรมชาติ
- ปริมาณการใช้ไฟฟ้า **75,161.09** เมกกะวัตต์ชั่วโมง
- ปริมาณการใช้น้ำ **2,228.76** เมกะลิตร
- ปริมาณขยะ **282.48** ตัน

ทุนด้านบุคลากร
- พนักงานจำนวน **21,225** คน
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม **26.64** ล้านบาท
- การส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- จำนวนโครงการ Productivities Initiative **111** โครงการ

ทุนทางสังคม
- มูลค่าการบริจาคและสนับสนุนเงินและสิ่งของ **56.59** ล้านบาท
- จำนวนเงินลงทุนกับชุมชนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร **7.04** ล้านบาท
- องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมระดับองค์กร จำนวน **4** ครั้ง
- จ้างงานผู้พิการและผู้สูงอายุจำนวน **306** คน
- มีการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

กิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

วิสัยทัศน์
เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึง
ชีวิตที่ **"อยู่ดี มีสุข"**
ในทุกด้านของช่วงชีวิต

พันธกิจ
ร่วมสร้างโอกาสการเติบโตกับพันธมิตร
และชุมชนในทุกที่ ทั้งด้านธุรกิจพลังงาน
และขยายสู่บริการรอบด้าน
อย่างครบวงจร เพื่อเติมเต็มความสุข
และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของทุกคน

กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์
เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต"

ขับเคลื่อนพีทีจีและชุมชน พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตให้เติบโตอย่างยั่งยืน

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน
1. มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว
2. การบูรณาการห่วงโซ่อุปทานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
1. มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน
2. เคารพหลักสิทธิมนุษยชน
3. พัฒนาศักยภาพและความผูกพันของพนักงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ
4. สร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม
1. สร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม
2. บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ
3. ยกระดับประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการปฏิบัติการ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี — มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

พลลัพธ์

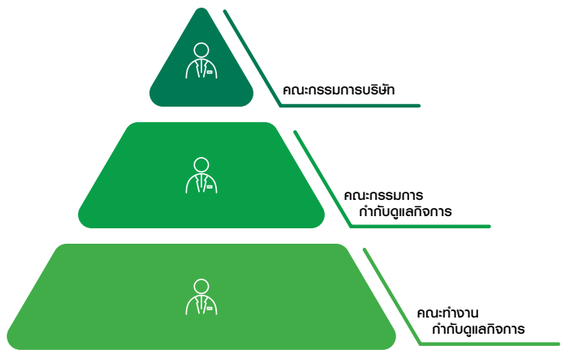
ต่อบริษัท	ต่อผู้มีส่วนได้เสีย
• รายได้รวม **199,224** ล้านบาท • EBITDA **5,694** ล้านบาท • กำไรสุทธิ **944** ล้านบาท	• อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ร้อยละ **11.15** • กำไรต่อหุ้น **0.57** บาทต่อหุ้น • เงินปันผลจ่ายต่อหุ้น **0.35** บาทต่อหุ้น • ภาษีเงินได้ที่จ่าย **260** ล้านบาท
• ปริมาณการจำหน่ายน้ำมัน **5,960** ล้านลิตร • จำนวนสถานีบริการน้ำมันและก๊าซเพิ่มขึ้นจากปี 2565 จำนวน **62** สาขา	• พลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ ร้อยละ **82.24** และ ลูกค้ากลุ่มผู้บริโภคร้อยละ **93.10**
• ค่าใช้จ่ายไฟฟ้าที่ประหยัดได้จากการติดตั้งโซลาร์รูฟ **4.75** ล้านบาท • ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธีและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • ไม่มีค่าปรับที่ถูกเรียกเก็บจากการสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	• สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปที่สถานีบริการ **536.43** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า • ปลูกต้นไม้รวม **3,800** ต้น ภายใต้โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน
• ความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ **79** • สถิติอุบัติเหตุที่มีการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน **0.69** • ผลประโยชน์ที่เป็นรายได้จากโครงการ Productivities Initiative คิดเป็นมูลค่า **147** ล้านบาท	• จำนวนชั่วโมงการอบรม **7.69** ชั่วโมงต่อคนต่อปี • ร้อยละ **100** ของพนักงานประจำทั้งหมดที่ได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน
• ไม่มีข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน • ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบสถานประกอบการ	• พลสำรวจความพึงพอใจของชุมชน **96.60%** • สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการร้านจำหน่ายแว่นตาในชุมชนจากกิจกรรมชุมชนตาสว่าง **480,000** บาท • สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรจากการรับซื้อพลพลิตทางการเกษตร **18.92** ล้านบาท • มูลค่าการจ้างงาน ให้กับผู้พิการ **22.29** ล้านบาท และผู้สูงอายุ **12.53** ล้านบาท

พีทีจี และการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

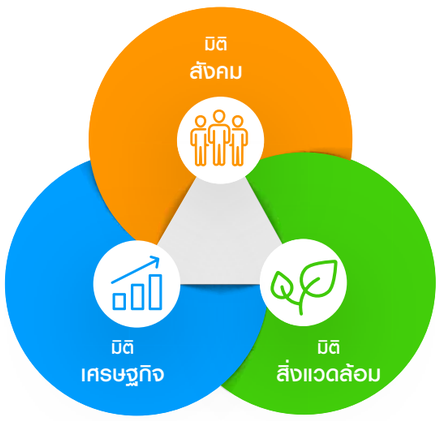
โครงสร้างการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการผลักดัน พีทีจี สู่การดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะทำงานกำกับดูแลกิจการ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

- **คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ** ประกอบด้วยคณะกรรมการอิสระ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณา ให้คำแนะนำ กำหนดแนวปฏิบัติ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนองค์กร พร้อมทั้งรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท
- **คณะทำงานกำกับดูแลกิจการ** ประกอบด้วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงจากฝ่ายต่างๆ คือ ฝ่ายสื่อสารองค์กร ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ ฝ่ายบริหารระบบและประกันคุณภาพ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายกฎหมาย และสายงาน Office of Transformation and Innovation โดยคณะทำงานฯ มีหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และผลักดันการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน โดยพิจารณากลยุทธ์ และแผนงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร



นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืน



มิติเศรษฐกิจ
ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการผ่านการสรรค์สร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

มิติสังคม
มุ่งดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

มิติสิ่งแวดล้อม
มุ่งเน้นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพของระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน รวมถึงปลูกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงผนวกความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อเน้นย้ำความพยายามในการรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nation Sustainable Development Goals) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงสร้างความตระหนักของพนักงานในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวโน้มการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร

วิสัยทัศน์
เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต"

ขับเคลื่อนพีทีจีและชุมชน พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตให้เติบโตอย่างยั่งยืน

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน
1. มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว
2. การบูรณาการห่วงโซ่อุปทานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
1. มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน
2. เคารพหลักสิทธิมนุษยชน
3. พัฒนาศักยภาพและความผูกพันของพนักงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ
4. สร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม
1. สร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม
2. บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ
3. ยกระดับประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการปฏิบัติการ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มีการถ่ายทอดนโยบายบริหารจัดการความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงทิศทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนองค์กร เพื่อจัดการกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทิศทางกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร		ตัวชี้วัด	ระยะสั้น	ระยะยาว	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายปี 2566	ความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)	สร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้	ข้อร้องเรียนด้านทุจริตผ่านช่องทาง whistleblowing ที่มีนัยสำคัญ	0 กรณี	0 กรณี	0 กรณี	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS: 16.5, 16.6, 16.10
		การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างมีนัยสำคัญ [1/]	ไม่เกิน 3 กรณี	0 กรณี	0 กรณี	
		การโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ [2/]	0%	0%	ไม่พบการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ	
การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Inspire & Enable)	การบูรณาการห่วงโซ่อุปทานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี	คู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier 1 Suppliers) ที่มีความเสี่ยงสูงได้รับการตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมสังคม และบรรษัทภิบาล	29%	100%	29%	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH: 8.1, 8.2, 8.7 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE: 9.2, 9.4 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS: 17.17
	สร้างนวัตกรรมกระบวนการรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่	รายได้จากโครงการนวัตกรรมที่เริ่มมีการขยายผลไปสู่ธุรกิจ (Scale up)	7 ล้านบาท	เติบโตอย่างน้อย 50%	5.15 ล้านบาท	
	สร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว	ความพึงพอใจของลูกค้าที่เข้าใช้สถานีบริการน้ำมัน [3/]	80%	80%	93.10%	
	มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน	อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Injuries Rate: TRIR) ต่อ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน 4/	0.63	0.315	0.86	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING: 3.5, 3.6 4 QUALITY EDUCATION: 4.4 5 GENDER EQUALITY: 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH: 8.2, 8.5, 8.7, 8.8 10 REDUCED INEQUALITIES: 10.2, 10.3
		อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน [5/]				
		พนักงาน	0.552	0.276	0.69	
		ผู้รับเหมา	0	0	0.54	
	เคารพหลักสิทธิมนุษยชน	ความครอบคลุมบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน [6/]	33.33%	100%	33.33%	
		สถิติกรณีมีเหตุการณ์ที่บริษัทฯ ถูกร้องเรียนหรือถูกฟ้องร้องว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	0 กรณี	0 กรณี	0 กรณี	
	พัฒนาศักยภาพและความผูกพันของพนักงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ	ผลสำรวจความผูกพันพนักงานของกลุ่ม พีทีจี เอ็นเนอยี	70-75%	70-75%	79%	
		พนักงานที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	65%	73%	100%	
		ประสิทธิผลของการฝึกอบรมบุคลากรโดยเฉลี่ย (ชั่วโมงที่ได้รับการอบรมต่อคนต่อปี)	7 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	7.96 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	
การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม (Engage & Co-create)	สร้างความสัมพันธ์และการยอมรับจากชุมชนต่อการดำเนินธุรกิจ	ความพึงพอใจของชุมชนที่บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมบริเวณรอบสถานประกอบการ	มากกว่าหรือเท่ากับ 90%	มากกว่าหรือเท่ากับ 90%	96.60%	1 NO POVERTY: 1.4 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING: 3.4 6 CLEAN WATER AND SANITATION: 6.3 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY: 7.2, 7.3 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION: 12.2, 12.4, 12.5 13 CLIMATE ACTION: 13.1, 13.2, 13.3 15 LIFE ON LAND: 15.2
		จำนวนชุมชนสะสมที่องค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคม	200 ชุมชน	500 ชุมชน	199 ชุมชน	
		ผลตอบแทนจากการลงทุนของโครงการการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน	มีการริเริ่มใหม่อย่างน้อย 1 โครงการ โดยสามารถสร้างผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมสู่ชุมชนได้ภายในปี 2566	ได้ตามเป้าหมาย หรือมากกว่าต้นทุนทางการเงิน ภายในปี 2570	ดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกกาแฟอาราบิก้าบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน และลงพื้นที่สำรวจและเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนทางสังคม	
	ยกระดับประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการปฏิบัติการ	การใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน[7/]	1.4 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง หรือ 2.00 MWp	30 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง หรือ 28.67 MWp	1.3 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง หรือ 1.95 MWp	
		ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้จากการใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน	569.8 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี	26,000 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี	536.43 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี	
		การติดตั้งสถานี EV Charger [8/]	65 แห่ง	180 แห่ง	49 แห่ง	
		การรั่วไหลของน้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพื้นดินหรือแหล่งน้ำอย่างมีนัยสำคัญ [9/]	0 ครั้ง	0 ครั้ง	1 ครั้ง (มีการดำเนินงานเพื่อจัดการแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธี)	
		การถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม [10/]	0 ครั้ง	0 ครั้ง	0 ครั้ง	

หมายเหตุ :

1/ ข้อเท็จจริงจากกรณีได้รับคำสั่งจากหน่วยงานทางการหรือคำสั่งถึงที่สุดของศาลให้เปรียบเทียบปรับบริษัทฯ หรือสั่งลงโทษผู้บริหารของบริษัทฯ ในการกระทำความผิดอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจซึ่งมีค่าปรับเป็นตัวเงินตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป หรือที่มีโทษจำคุก

2/ ร้อยละของการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบด้านการเงิน และผลกระทบที่ไม่ใช่การเงินในระดับสูงขึ้นไป และเป็นการโจมตีที่บริษัทฯ ไม่สามารถป้องกันได้

3/ ความพึงพอใจของลูกค้าที่ซื้อหรือใช้สินค้าและบริการภายใต้แบรนด์ PT

4/ อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (Total Recordable Injury Rate: TRIR) ขอบเขต กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี

5/ อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR)) ขอบเขต บริษัทฯ และบริษัทย่อย

6/ พนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงานครอบคลุม บริษัทฯ และบริษัทย่อย 6 บริษัท ได้แก่ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), บริษัท ปิโตรเลียมคอร์ปอเรชั่น จำกัด, บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด, บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด, บริษัท จีเอฟเอ คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท ออโต้แบค จำกัด โดยในแต่ละบริษัทฯ และบริษัทย่อย ต้องมีพนักงานเข้าใหม่ระดับปฏิบัติการที่ได้รับการอบรม มากกว่าหรือเท่ากับ 80%

7/ จำนวนชุมชนสะสมที่องค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมสะสมจากปีฐาน 2563

8/ การใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ขอบเขต บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน), บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด, บริษัท ปิโตรเลียมคอร์ปอเรชั่น จำกัด, บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด, บริษัท บีพีทีจี จำกัด, บริษัท ออโต้แบค จำกัด, บริษัท จิตรมาส จำกัด และบริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด

9/ จำนวนการติดตั้งสถานี EV Charger ในพื้นที่สถานีบริการ PT ขอบเขต บริษัท ปิโตรเลียมคอร์ปอเรชั่น จำกัด และบริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด

10/ ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพื้นดินหรือแหล่งน้ำ มากกว่า 100 บาร์เรลต่อครั้ง ขอบเขต พื้นที่ปฏิบัติการสถานีบริการน้ำมัน และคลังน้ำมัน

11/ ข้อร้องเรียนกรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่ได้รับหนังสืออย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีค่าปรับเป็นตัวเงินและยังไม่ได้รับการแก้ไข ขอบเขต พื้นที่ปฏิบัติการสถานีบริการน้ำมัน และคลังน้ำมัน

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว บริษัทฯ จึงได้มีการวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ระบุผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ
2. ประเมินผลกระทบเชิงบวกและลบของผู้มีส่วนได้เสียต่อธุรกิจและผลกระทบที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อวางแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมต่อไป
3. ดำเนินการจัดลำดับผู้มีส่วนได้เสียตามระดับผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ ทั้งด้านการเงิน การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
4. นำผลวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียเสนอต่อคณะทำงานกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และอนุมัติผลการวิเคราะห์

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ			
	การจัดซื้อจัดหา	การขนส่ง	การจัดเก็บ	การตลาดและการบริการ
1. ลูกค้า				✓
2. พนักงาน	✓	✓	✓	✓
3. คู่ค้า	✓	✓		
4. ชุมชน		✓	✓	✓
5. ผู้ถือหุ้น				✓
6. หน่วยงานราชการ	✓	✓	✓	✓
7. สถาบันการเงิน				✓

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

พีทีจี จัดทำแบบสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการประเด็นด้านความยั่งยืนองค์กร และนำข้อมูลมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบนสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยบริษัทได้พิจารณาประเด็นต่าง ๆ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

“เพื่อทำให้ลูกค้าของเรา มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

ผู้มีส่วนได้เสีย	ลูกค้า	พนักงาน	คู่ค้า	ชุมชน	ผู้ถือหุ้น	หน่วยงานราชการ	สถาบันการเงิน
ช่องทางการมีส่วนร่วม	1. การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และการพบปะลูกค้า 2. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Center (1614) และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ Mobile Application PT Max Me	1. การสำรวจความผูกพันพนักงาน 2. การประชุมคณะกรรมการบุคคล คณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัย 3. การประเมินรายได้ ค่างาน และทบทวนโครงสร้างเงินเดือน 4. การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน 5. กิจกรรม CEO Talk 6. กิจกรรม Chit Chat 7. การรับข้อร้องเรียน	1. การประชุมกับคู่ค้า/ผู้รับเหมา และเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้า 2. การเข้าตรวจการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสังคม และบรรษัทภิบาลของคู่ค้า 3. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Center (1614)	1. การสำรวจความต้องการของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ 2. การดำเนินโครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม 3. การซ้อมแผนฉุกเฉินร่วมกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ 4. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Center (1614) 5. การทำประชาพิจารณ์ก่อนก่อสร้างสถานีบริการ	1. การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น 2. การประชุมนักวิเคราะห์และกิจกรรมนักวิเคราะห์เยี่ยมชมกิจการ 3. การแถลงผลการดำเนินงานรายไตรมาส 4. Roadshow ในประเทศและต่างประเทศ	1. การประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ	1. การประชุมร่วมกับตัวแทนจากสถาบันการเงิน 2. การเข้าร่วมตอบแบบประเมินของสถาบันการเงิน
ประเด็นที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียให้ความคาดหวัง	1. ได้รับสินค้าที่มีคุณภาพ ปริมาณครบถ้วน และตรงตามเวลาที่กำหนด 2. ได้รับการบริการที่เป็นไปตามมาตรฐาน และมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	1. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2. ความปลอดภัยในการทำงาน 3. การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา 4. ผลการดำเนินงานและการเติบโตของธุรกิจ 5. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม โปร่งใส ปฏิบัติตามข้อตกลงตามสัญญา 2. ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและชำระค่าสินค้าและบริการได้ตรงตามเวลา	1. ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัย 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างรายได้ และการแบ่งปันองค์ความรู้ให้แก่ชุมชน	1. ผลตอบแทนจากราคาหุ้น เงินปันผล และการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน 2. ผลการดำเนินงานและการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว	1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับกฎหมาย และนโยบายที่กำหนด 2. มีจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ 3. ให้ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร และปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการ	1. ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงตามที่กำหนดในสัญญา รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง 2. มีจริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ
พลการดำเนินงานที่สำคัญ	1. ขยายสถานีบริการน้ำมันและก๊าซ LPG ทั้งหมดจำนวน 62 สาขา 2. จุดบริการ EV Charger 49 สาขา และจุดพักรถ Max camp 86 สาขา 3. ออกตรวจเยี่ยมลูกค้าแฟรนไชส์ ตัวแทนจำหน่าย เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ และนำมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อสร้างความพึงพอใจ 4. พัฒนาระบบ POS (Point of Sale) ของกลุ่มลูกค้าแฟรนไชส์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและตรวจสอบข้อมูลการขายและการให้บริการน้ำมัน 5. พัฒนาบริการทางการเงิน ผ่าน Application PT Max Me 6. ขยายสาขาแม็กซ์มาร์ทประเภทร้านค้านอกสถานีบริการน้ำมัน ในรูปแบบค้าส่ง ค้าปลีก 7. เปิดตัวการให้บริการ "PT Service Master" เพื่อยกระดับการให้บริการในสถานีบริการน้ำมัน และพลิกโฉมการบริการรูปแบบใหม่ให้บริการลูกค้าระดับ 7 ดาว 8. ใช้โปรแกรม RFM (Recency Frequency และ Monetary) เพื่อเป็นการติดตามลูกค้ารายสำคัญที่ขาดช่วงการใช้งานให้กลับมาใช้บริการ โดยเสนอโปรโมชันพิเศษให้ลูกค้า 9. PTC Service Champion เน้นเพิ่มยอดขายและการบริการของสถานีบริการ PT ที่ตั้งอยู่บนถนนเส้นทางหลัก 260 สถานี 10. พัฒนาระบบติดตามสถานะรถขนส่งน้ำมันสำหรับลูกค้า Jobber ผ่าน QR Code และ line chat Bot 11. จัดกิจกรรม surprise check กระบวนการจัดส่งน้ำมันในพื้นที่สุ่มเสี่ยงเวลากลางคืน เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าให้ได้รับน้ำมันที่ถูกต้องและมีคุณภาพ	1. นำระบบการเรียนรู้ Conicle มาใช้ในองค์กรเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะผสมผสานทั้งรูปแบบ Online และ Onsite 2. ผลิตสื่อแบบ Infographic และคลิปวิดีโอให้กับธุรกิจต่าง ๆ ในกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี เพื่อตอบสนองการเติบโตของธุรกิจและระบบต่าง ๆ ให้ทันท่วงที 3. สำรวจความต้องการในการอบรมและแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับแต่ละหน่วยงาน 4. จัดทำโครงสร้างค่าจ้างของกลุ่มทักษะพิเศษใหม่ ๆ 5. โครงการสร้างอาชีพ สร้างอนาคต ร่วมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ 6. จัดทำแผนเพื่อ Monitoring และ Tracking ในทักษะที่ยังขาด เพื่อเติมเต็มในรูปแบบ Learning 70:20:10 7. จัดทำแผน Rewards & Recognition สำหรับกลุ่ม Successor เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 8. จัดทำ performance conversation program ให้กับผู้บริหาร 9. จัดการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ปีละ 1 ครั้ง 10. ทำ Engagement Workshop กับหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานปรับปรุงตามแผนที่วางไว้ 11. สร้างภาพลักษณ์ Employer Branding ให้เป็น Employer of choice 12. จัดกิจกรรม Transformational Leadership Program 2566 เพื่อพัฒนาบุคลากรตาม Development Roadmap	1. เพิ่มช่องทางสื่อสารระหว่างคู่ค้า กับ ผู้ใช้งานของทุกธุรกิจ ผ่านช่องทาง Online เพื่ออัพเดตสินค้าและผู้ขาย เช่น การจัดกิจกรรม Premium Town hall 2. ออกตรวจเยี่ยมผู้ขายเพื่อประเมินศักยภาพและหาโอกาสพัฒนาคู่ค้ารายเดิม 3. ดำเนินการตรวจเยี่ยมคู่ค้า และ ESG Audit (Online) สำหรับคู่ค้ารายสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและให้คู่ค้าจัดทำ corrective action plan 4. ปรับปรุงกระบวนการ Bidding ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร 5. จัด Session Knowledge sharing ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนแก่คู่ค้า 6. สื่อสารจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้าให้คู่ค้ารายสำคัญได้รับทราบ	1. จัดกิจกรรมภายใต้โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ เช่น โครงการ ค่ายอาสาพีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน จำนวน 4 ครั้ง และกิจกรรมปล่อยพันธุ์ปูทะเลกว่า 7 ล้านตัว คืนสู่ธรรมชาติและร่วมเก็บขยะทะเลที่ตกค้าง ณ ริมหาดชลาทัศน์ อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อฟื้นฟูและสร้างความสมดุลให้แก่ระบบนิเวศในท้องทะเลไทย 2. จัดทำประชาพิจารณ์ร่วมกับชุมชนใกล้เคียงก่อนเริ่มงานก่อสร้างสถานีบริการ 3. จัดกิจกรรมร่วมกับกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ โดยการแจกไข่ไก่ และมะม่วงแฟนซี เพื่อเป็นสมนาคุณสมาชิกบัตร "PT Max Card และ PT Max Plus" เพื่อช่วยเหลือและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร 4. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกกาแฟอาราบิก้าบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมเกษตรกรท้องถิ่น เพิ่มพื้นที่ปลูกกาแฟ ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชนแบบยั่งยืน	1. จัดประชุมนักวิเคราะห์เพื่อรายงานผลประกอบการประจำไตรมาส และเข้าร่วมงานพบปะนักลงทุนของตลาดหลักทรัพย์ (SET Opportunity Day & SET Digital Roadshow) 2. เข้าร่วมกิจกรรม Roadshow จัดโดยบริษัทหลักทรัพย์ชั้นนำในประเทศเพื่อพบปะนักลงทุนสถาบัน และจัด Investor Visit เข้าพบผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อพบนักลงทุนรายย่อย 3. จัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการประจำไตรมาส (MD&A) ข้อมูลนำเสนอประจำไตรมาส (Quarterly Earnings Presentation) และจัดทำบทสรุปประจำไตรมาส (Key Takeaways) 4. งาน Business review ประจำปี เพื่อนำเสนอมุมมองในอนาคตของบริษัทฯ 5. จัดทำ Factsheet และสื่อสารผ่านช่องทางเว็บไซต์บริษัทฯ และ Line official ของนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รู้จักธุรกิจและทราบผลประกอบการของบริษัทฯ 6. จัดประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นแบบ Hybrid เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้น 7. ตอบแบบประเมินทางด้าน ESG ตามที่นักลงทุนหรือผู้ถือหุ้นร้องขอ 8. ปรับปรุงเว็บไซต์ของนักลงทุนสัมพันธ์ให้มีความทันสมัย ข้อมูลครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ อย่างถูกต้องโปร่งใส 2. ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 3. มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับทางภาครัฐในสังกัดต่าง ๆ 4. หารือกับเจ้าหน้าที่ของทางภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามกฎหมายท้องถิ่น 5. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ ให้ถูกต้อง โปร่งใสตามที่กฎหมายกำหนดผ่านโครงการการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย 6. นำส่งข้อมูลที่ถูกต้องแก่หน่วยงานราชการภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสถาบันการเงินซึ่งออกโดยหน่วยงานภาครัฐอย่างเคร่งครัด 2. ตอบข้อซักถามแก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อเมื่อมีข้อสงสัยได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3. ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาเงินกู้และหุ้นกู้ได้อย่างเคร่งครัด

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนตามแนวทางของ Global Reporting Initiative (GRI) เพื่อนำไปสู่การพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการในแต่ละประเด็นอย่างเหมาะสมต่อไป โดยบริษัทฯ มีขั้นตอนในการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนดังนี้

1 การระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ โดยพิจารณาจากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม แนวโน้มของธุรกิจโลก และประเด็นสำคัญของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

2 การจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

จัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืนแบ่งตามความสำคัญ 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อย

3 การทวนสอบประเด็นด้านความยั่งยืน

สรุปผลประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และเสนอให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการพิจารณารับรองผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน 2566

ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ในปี 2566 บริษัทฯ ทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยศึกษาแนวโน้มของธุรกิจ ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล รวมถึงประเด็นสำคัญของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยพบว่าประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต และการปรับตัวสู่ดิจิทัล

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (PTG's Double Materiality Assessment 2023)

เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลของกรอบการรายงานความยั่งยืน GRI Universal Standards 2021 บริษัทได้ทำการประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม (รวมถึงสิทธิมนุษยชน) โดยพิจารณาผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งอาจส่งผลกระทบทั้งเชิงลบและเชิงบวก

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ผลกระทบต่อธุรกิจที่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้น	ผลกระทบเชิงลบ / เชิงบวก	สาเหตุของผลกระทบ	ผลกระทบการเงิน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี GRI 102: Governance GRI 205: Anti-corruption	- แรงผลักดันจากสถาบันและนักลงทุนส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารจัดการปัจจัยด้านบรรษัทภิบาล ผ่านการจัดทำแบบสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ซึ่งผลการประเมินสร้างผลกระทบด้านชื่อเสียง และรายได้ที่อาจสูญเสียไปหากบริษัทไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการประเด็นที่เหมาะสม	+	• Operations • Supply Chain	-	• ผู้ถือหุ้น • คู่ค้า • พนักงาน • หน่วยงานราชการ	6, 8, 9, 19, 24, 25, 27, 33
การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต GRI 102: Governance	- การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย เทคโนโลยี และโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการปรับแผนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการหยุดชะงักของธุรกิจ	-	• Products/Services • Supply Chain	• Fund from Operation (FFO) to Debt (%) • Debt to EBITDA	• ผู้ถือหุ้น • ชุมชน • คู่ค้า • ลูกค้า • พนักงาน	-
ความปลอดภัยทางไซเบอร์	- การปรับธุรกิจสู่ระบบการค้าออนไลน์ผ่าน Application การชำระเงิน E-wallet และการให้บริการผ่านบัตรสมาชิก PT Max Card ทำให้เกิดความเสี่ยงจากภัยคุกคามและการโจรกรรมข้อมูลทางไซเบอร์ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อลูกค้า และก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท	-	• Operations • Products/Services • Supply Chain	• Effect to reliability and business operations • Effect to the loss of expenses from lawsuits.	• ลูกค้า • พนักงาน	11
การขยายธุรกิจและผลประกอบการเติบโตต่อเนื่อง GRI 201: Economic Performance	- ผลกระทบจากความผันผวนของราคาพลังงานโลกที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐมีการออกมาตรการตรึงราคาน้ำมัน ทำให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ เพื่อรักษาการเติบโตอย่างต่อเนื่อง	-	• Operations • Products/Services	• Earning before taxes	• ผู้ถือหุ้น • คู่ค้า • ลูกค้า • พนักงาน	-
การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า GRI 416: Customer Health and Safety GRI 418: Customer Privacy	- การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคตามสภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทต้องปรับแผนในการดำเนินธุรกิจเพื่อรักษาโอกาสในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ได้อย่างหลากหลาย และทั่วถึง - กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและกำหนดมาตรการที่เข้มงวดเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	+	• Operations • Products/Services	• Revenue • Earning before taxes	• คู่ค้า • ลูกค้า	19
นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม	- โอกาสในการลงทุนเพื่อคิดค้นนวัตกรรมการบริการและผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มรายได้ในระยะยาว และตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการดำเนินชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal) และรองรับความเสี่ยงด้าน Disruptive Technology	+	• Products/Services • Supply Chain	• Revenue	• ลูกค้า • คู่ค้า • ชุนชน • ผู้ถือหุ้น • พนักงาน	-
การบริหารห่วงโซ่อุปทาน GRI 308: Supplier Environmental Assessment GRI 414: Supplier Social Assessment	- แนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน การคัดเลือกและการประเมินคู่ค้าให้เกิดการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลอย่างครบถ้วนตลอดวัฏจักรชีวิตสินค้าและบริการ เพื่อบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - การบริหารห่วงโซอุปทานจะช่วยเพิ่มโอกาส ลดความเสี่ยง และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความแข็งแกร่งของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างยั่งยืน	-	• Operations • Products/Services • Supply Chain	• Effect to Earning Loss of PTG • Effect to Business Continues • Effect to operation cost	• ลูกค้า • คู่ค้า • ผู้ถือหุ้น • พนักงาน	-
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน GRI 403: Occupational Health and Safety	- การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานทั้งพนักงานและผู้รับเหมา อาจส่งผลให้การทำงานหยุดชะงัก และส่งผลให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง รวมถึงงบประมาณสำหรับการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ	-	• Operations • Products/Services • Supply Chain	-	• คู่ค้า • พนักงาน	1, 25, 27, 28
การบริหารทรัพยากรบุคคล GRI 401: Employment GRI 404: Training and Education	- ความเสี่ยงจากการเตรียมกำลังคน และศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่ และ Digital Transformation ซึ่งหากไม่มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร	-	• Operations • Products/Services	-	• พนักงาน	23, 25, 29

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ผลกระทบต่อธุรกิจที่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้น	ผลกระทบเชิงลบ / เชิงบวก	สาเหตุของผลกระทบ	ผลกระทบการเงิน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิทธิมนุษยชน GRI 405: Diversity and Equal Opportunity GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	- การกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งหากไม่มีการจัดการประเด็นอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้ธุรกิจเสื่อมเสียชื่อเสียง และงบประมาณในการเยียวยา	+	• Operations • Products/Services • Supply Chain	-	• พนักงาน • คู่ค้า • ชุมชน	-
ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน GRI 203: Indirect Economic Performance GRI 413: Local Communities	- ความเสี่ยงจากการร้องเรียนจากชุมชน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมรอบสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี - โอกาสในการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเป้าหมายเชิงพาณิชย์ ภายใต้วิสัยทัศน์ "อยู่ดี มีสุข"	+	• Operations • Products/Services	-	• ชุมชน • ลูกค้า • คู่ค้า	1, 23, 25, 28, 34
มิติสิ่งแวดล้อม						
การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ GRI 305: Emission	- ความเสี่ยงทางกายภาพและการรณรงค์เรื่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำในระดับประเทศและสากล อาจส่งผลให้มีการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลน้อยลงจากการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น ทำให้มีการใช้รถไฟฟ้าเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทหากไม่มีการปรับตัว	-	• Operations • Products/Services • Supply Chain	-	• ผู้ถือหุ้น • ชุมชน • คู่ค้า • พนักงาน	1, 23
การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะ ของเสีย และมลพิษ GRI 306: Waste GRI 307: Environmental Compliance การประหยัดพลังงาน GRI 302: Energy การบริหารจัดการน้ำ GRI 303: Water and Effluent	- การรณรงค์เรื่องเศรษฐกิจหมุนเวียนจากภาครัฐ และเอกชน ส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อป้องกันความเสื่อมโทรม และการขาดแคลนในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนและการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว - โอกาสในการพัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมากขึ้น	+	• Operations • Products/Services • Supply Chain	-	• ผู้ถือหุ้น • คู่ค้า • หน่วยงานราชการ	31

*Reference: IFC Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)

ข้อที่ 1 สิทธิในการมีชีวิต
ข้อที่ 6 สิทธิเท่าเทียมของบุคคลตามกฎหมายทั้งด้านการได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
ข้อที่ 8 สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิผล
ข้อที่ 9 สิทธิการได้รับกระบวนการทางศาลที่เป็นธรรม
ข้อที่ 11 สิทธิในความเป็นส่วนตัว
ข้อที่ 19 สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูล และแสดงออก/สิทธิในการมีอิสรภาพที่จะพูดหรือแสดงออกในสิ่งที่คิด และแบ่งปันความเห็นให้คนอื่นได้ทราบ รวมถึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
ข้อที่ 23 สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม เช่น ประกันสังคม
ข้อที่ 24 สิทธิในการทำงาน
ข้อที่ 25 สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ
ข้อที่ 27 สิทธิที่จะได้รับการดำรงชีวิตที่ดี เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการบริการสาธารณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดี
ข้อที่ 28 สิทธิด้านสุขภาพ
ข้อที่ 29 สิทธิด้านการศึกษา
ข้อที่ 31 สิทธิเสรีภาพในการกำหนดวิถีชีวิตตนเองและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
ข้อที่ 33 สิทธิในการไม่ถูกจองจำเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาที่กำหนด
ข้อที่ 34 สิทธิของคนต่างด้าวในการได้รับสิทธิตามกระบวนการตามกฎหมายในกรณีที่ถูกขับออกจากรัฐภาคี

กลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี
Good Corporate Governance

มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ตัวชี้วัดสำคัญ

ไม่พบการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

ปราศจากข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับการทุจริต

ปราศจากการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการประเมินความตระหนักด้านการบริหารความเสี่ยง
80 %

ความสำเร็จในการดำเนินการทดสอบแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
ร้อยละ 100

1 NO POVERTY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าหมาย ปี 2570

- ผลการประเมินการกำกับดูแลบริษัทจดทะเบียน (CGR) ในระดับดีเลิศ
- การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบอย่างมีนัยสำคัญ เป็น 0

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

ผลการดำเนินงาน ปี 2566

ไม่พบ
การปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

ความมุ่งมั่น

บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อสนับสนุนให้การกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัทมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัท สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ด้วยการสร้างความเข้าใจและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อนำมาปรับใช้ในกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างทันท่วงทีและเหมาะสม (Resilience) ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีผลประกอบการที่ดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัท

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัท ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมนวัตกรรมและประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ อีกทั้งช่วยป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน

หมายเหตุ : ในปี 2566 บริษัทไม่ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เป็นเวลา 2 ปี เนื่องจาก มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

การมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการกำกับดูแลที่คอยติดตามการดำเนินงาน โดยเชื่อมโยงข้อมูลของการบริหารความเสี่ยง กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักธรรมาภิบาลเข้าด้วยกัน ทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดความเสี่ยงเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย ตลอดจนสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งปัจจุบันการบูรณาการด้านความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการเป็นประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ และถือเป็นความท้าทายขององค์กรในการเตรียมความพร้อมและดำเนินธุรกิจเพื่อที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนต่อไป

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

เพื่อช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทและสังคมได้อย่างยั่งยืน และมีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแลกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการกำกับดูแล การติดตาม และการประเมินผล บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยอยู่ภายใต้หลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการ ได้แก่

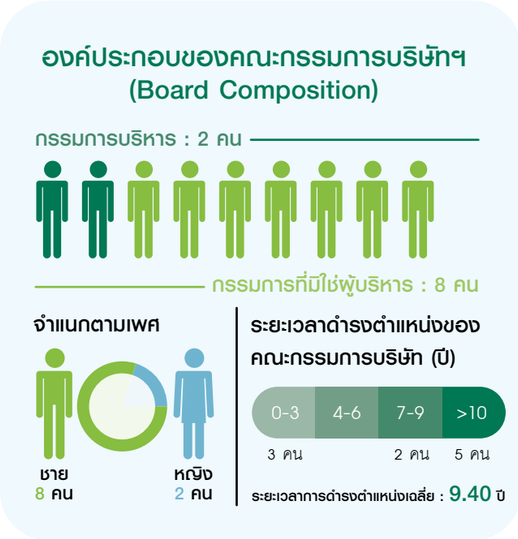
1. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
2. ความยุติธรรม (Fairness)
3. ความโปร่งใส (Transparency)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 10 คน โดยมีกรรมการที่มิใช่ผู้บริหารจำนวน 8 คน กรรมการที่เป็นผู้บริหาร 2 คน และกรรมการอิสระตามนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ และประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนของสำนักงาน ก.ล.ต. จำนวน 4 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566) ซึ่งกรรมการทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดให้กรรมการบริษัททุกคนดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนไม่เกิน 5 บริษัท เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการบริษัท สามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบไปด้วย

1. **คณะกรรมการบริหาร**
   จำนวน 3 คน เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 คน
2. **คณะกรรมการตรวจสอบ**
   จำนวน 3 คน เป็นกรรมการอิสระ
3. **คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**
   จำนวน 3 คน เป็นกรรมการอิสระ 2 คน (ร้อยละ 67)
4. **คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ**
   จำนวน 3 คน เป็นกรรมการอิสระ 2 คน (ร้อยละ 67)
5. **คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง**
   จำนวน 3 คน เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 2 คน และเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 1 คน



การสรรหากรรมการและผู้บริหาร

พีทีจี ได้พิจารณาถึงองค์ประกอบในเรื่องความหลากหลายของคณะกรรมการ ได้แก่ สัดส่วนกรรมการอิสระและกรรมการที่เป็นเพศหญิง (ความหลากหลายทางเพศ) ความหลากหลายทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา อายุ รวมถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอันสอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท (Materials Industry) ตาม Board Skills Matrix รวมทั้งได้พิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director's Pool) และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อส่งเสริมให้องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทมีความหลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด

อีกทั้งมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้มีสัดส่วนของกรรมการที่มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างอย่างน้อย ร้อยละ 30 ในจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด แต่ไม่จำกัดเพียงเพศชาย เพศหญิง และเพศต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ชายและหญิง (นอน-ไบนารี่) อย่างไรก็ตาม การพิจารณาสัดส่วนดังกล่าวจะต้องขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจเป็นสำคัญ

โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารสูงสุด ดังนี้

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและ กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว โดยคำนึงถึงประโยชน์ของความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) โดยไม่มีข้อจำกัดหรือการกีดกันทางด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว ถิ่นกำเนิดหรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม หรือความแตกต่างอื่นใด เพื่อให้องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทมีความหลากหลายอย่างเหมาะสม ตลอดจนพิจารณาและคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงการอุทิศเวลา และความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะขององค์กร และเป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใด ที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือนำเสนอที่ประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี แล้วแต่กรณีพิจารณาแต่งตั้ง
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการอิสระให้มีความครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และประกาศอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
4. คณะกรรมการบริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยได้กำหนดคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามไว้ดังนี้

   1. มีคุณสมบัติถูกต้อง และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใด รวมถึงข้อบังคับ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
   2. มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
   3. สามารถทุ่มเทอุทิศเวลาได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ มีการเตรียมตัวเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุม เป็นอย่างดี มีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ในการประชุม มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และ/หรือเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง มีประวัติการทำงานและจริยธรรมที่ดีงาม และได้รับการยอมรับจากสังคม
   4. มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งกรรมการที่มีทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พื้นฐานการศึกษา และเข้าใจถึงลักษณะธุรกิจของบริษัท ตาม Board Skill Matrix ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้และทักษะ ด้านการบริหารธุรกิจ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านบัญชีการเงินและการลงทุน ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านการค้าระหว่างประเทศ ด้านการขนส่ง ด้านกฎหมาย ด้านการกำกับดูแลกิจการ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านวิศวกรรมศาสตร์
   5. ไม่เป็นบุคคลต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ตามที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกำหนด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น
   6. พิจารณาถึงคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท ผ่านกระบวนการที่โปร่งใส และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้น
5. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว
6. คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (ไม่รวมกรรมการที่มีส่วนได้เสีย) แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ในปี 2566 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทโดยพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการตาม Board Skill Matrix โดยได้เสนอชื่อ นางสาวเยาวลักษณ์ อร่ามทวีทอง ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในธุรกิจ อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อทิศทางและแผนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในอนาคต

ความรู้ความชำนาญ (Board Skill Metrix)

รายชื่อ/ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน	ทักษะ และประสบการณ์ทั่วไป															ทักษะ และประสบการณ์เฉพาะทางธุรกิจ							ทักษะ และประสบการณ์ด้านอื่น ๆ						
	บริหารธุรกิจ	การกำกับดูแลกิจการ	การค้าในประเทศ/ระหว่างประเทศ	เศรษฐศาสตร์/การลงทุน	วิศวกรรม	การบัญชีและการเงิน	เทคโนโลยีสารสนเทศ	กฎหมาย	การตลาด	การบริหารคน / ภาวะผู้นำ	รัฐประศาสนศาสตร์	บริหารความเสี่ยง	วิทยาศาสตร์, การเปลี่ยนแปลงทางดิจิตัล	ปัญญาประดิษฐ์/วิทยาการหุ่นยนต์	การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	ธุรกิจพลังงาน	ธุรกิจค้าปลีก	ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ	ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	การผลิตพลังงานชีวภาพ	ชีวมวลทางการเกษตร/พลังงานทดแทนจากขยะ	พลังงานหมุนเวียน	สุขภาพความปลอดภัยและความยั่งยืน	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	การตรวจสอบภายใน	การควบคุมภายใน	นวัตกรรมการวิจัยและพัฒนา	การควบรวมกิจการ	เทคโนโลยีการเงิน/การธนาคาร
1. นายธีรนันท์ ศรีหงส์	/	/	/	/		/	/		/	/		/	/	/				/				/	/	/		/	/	/	/
2. นายพิทักษ์ รัชกิจประการ	/	/	/	/		/			/	/	/	/	/		/	/	/				/			/		/	/	/	
3. นายพงษ์ศักดิ์ วชิรศักดิ์พานิช	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4. ดร. วุฒิชัย ดวงรัตน์	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
5. นายสุพจน์ พิทยพงษ์พัชร์	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/		/	/						/	/		/	/			
6. นางสาวเยาวลักษณ์ อร่ามทวีทอง	/	/	/	/		/	/	/	/	/		/	/				/						/	/	/	/		/	/
7. นางจรัสลักษณ์ นิธยานุรักษ์	/	/		/			/			/		/				/	/	/	/					/	/	/	/	/	/
8. นายไกรรวี ศิริกุล	/	/	/			/		/	/	/	/	/				/		/					/	/	/				
9. ดร. เฉลิมรัฐ นาควิเชียร	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/				/	/	/	/	/	/	/	/
10. นายรังสรรค์ พวงปราง	/	/		/		/										/	/							/	/	/		/	/
รวม	10	10	8	9	1	9	7	6	8	9	6	9	7	4	5	7	7	6	3	2	3	5	7	9	8	9	6	8	7

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

พีทีจี กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบการประเมินรายบุคคลและรายคณะ 2 รูปแบบดังนี้ 1) การประเมินคณะกรรมการบริษัท และ 2) ประเมินคณะกรรมการชุดย่อย พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้บริษัท สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทต่อไป ทั้งนี้องค์ประกอบหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท
3. การประชุมคณะกรรมการบริษัท
4. พลวัติในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนากรรมการบริษัท

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

การประเมินทั้งคณะ
ร้อยละ 96.77

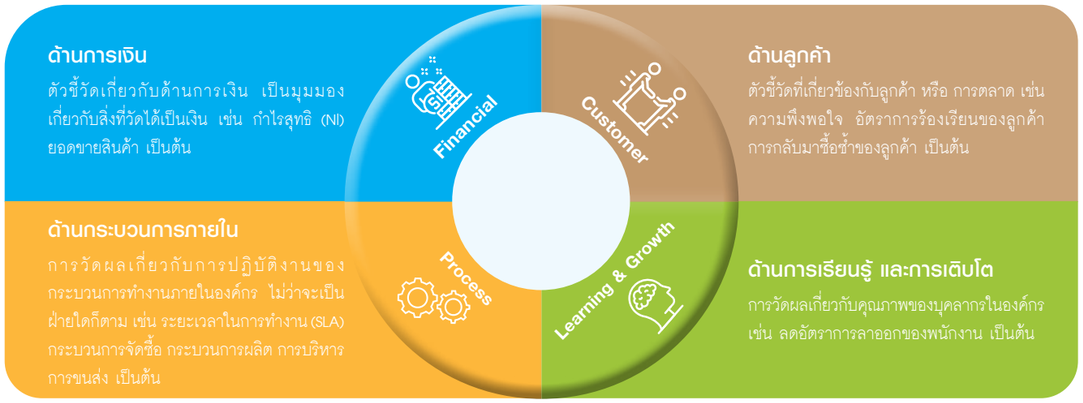
การประเมินตนเองรายบุคคล
ร้อยละ 98.06

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ปรากฏในแบบ 56-1 One report ประจำปี 2566 หน้า 176 หัวข้อการสรรหา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

ทั้งนี้เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

ตัวชี้วัด	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
จำนวนการประชุม (ครั้ง)	11	13	12	4	7	6
สัดส่วนการเข้าร่วมประชุม (%)	100	100	100	100	100	100
ผลการประเมินการปฏิบัติงานรายคณะ (%)	96.77	98.90	100	97.20	95.60	97.00

พีทีจี กำหนดให้มีการประเมินผลงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยใช้เครื่องมือวางแผนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) Balanced Scorecard (BSC) ในการวัดผลความสำเร็จของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยจะวัดผลจาก 4 มุมมอง ดังนี้



อีกทั้ง ยังกำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) หรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนจากการเข้าร่วมตอบแบบประเมินความยั่งยืนที่จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยบริษัทได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรดังกล่าวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้านดังนี้
1. วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท 2. ผลสำเร็จทางการเงินของบริษัท
3. เพิ่มศักยภาพบุคลากรของบริษัทในการขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย
4. สร้างนวัตกรรมในบริษัท และขับเคลื่อนสู่ธุรกิจ S-curve ใหม่

ตัวชี้วัดองค์กร	ประธานเจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	พนักงาน
Financial Performance	✓	✓	✓
Productivity Initiative	✓	✓	✓
Sustainability Development	✓	✓	✓

บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดย่อยดำเนินงานอย่างอิสระภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ประกอบด้วย

คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
• สอบทานรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิผล • การเปิดเผยข้อมูลรายการเกี่ยวโยงหรือรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้อง และครบถ้วน • รายงานผลสรุปผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทปีละ ครั้ง	• พิจารณาให้คำแนะนำในการกำหนดกรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ด้านการบริหารความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างของกลุ่มบริษัท • ทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องให้มีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง • สอบทานร่วมกับฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี • รายงานผลสรุปผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	• ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยมีขนาด และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริษัท • จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดตลอดจน • พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท • เสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการบริหาร
• กำกับดูแล และสนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กร และการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ รวมถึงสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป • สอบทานรายงานการบริหารความเสี่ยง • ติดตามความเสี่ยงที่มีความสำคัญต่อองค์กร • ดำเนินการให้องค์กรมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม	• กำหนดนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และโครงสร้างการบริหารงานหลักในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่กำหนดให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขัน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ • กำหนดกรอบการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนา งบประมาณ นโยบายการเงิน การลงทุนของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลให้นโยบายภาพรวมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจของบริษัท

การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ

ตามนโยบายของบริษัท พีทีจี ส่งเสริมให้กรรมการทุกท่านได้รับการพัฒนาและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม อาทิ การเข้าอบรมหลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Institute of Thai Directors: IOD) หรือหลักสูตรและการสัมนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยในปี 2566 กรรมการบริษัท จำนวน 3 คนได้เข้าอบรมจากสมาคมส่งเสริมกรรมการบริษัทไทยและตลาดหลักทรัพย์ฯ รวมถึงสถาบันต่าง ๆ ได้แก่

- หลักสูตร Engaging Board in ESG : The path Effective Sustainability
- หลักสูตร Detection of Accounting Irregularities in Fast Growing Business The Role of Audit Committee
- หลักสูตร Leadership Amidst Volatility and Distrust
- หลักสูตร Independent Director Forum : ป้องกันทุจริตในองค์กร บทบาทหน้าที่ใคร
- หลักสูตร Sustainability trends in Business Across Industries
- หลักสูตร ESG initiatives for sustainable growth ESG
- หลักสูตร Hot Issue for Directors Climate Governance
- หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO) รุ่นที่ 6

การดำเนินงานด้านการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

บริษัทได้ดำเนินงานด้านการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ร่วมกับ บริษัท เคพีเอ็มจี จำกัด ในกลุ่มธุรกิจ oil และธุรกิจ non-oil โดยมีการตรวจสอบการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ (Compliance Walkthrough) และจัดทำแบบประเมินความสอดคล้องตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ (Compliance Checklist)

การสร้างวัฒนธรรมมีการทำงานให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ

การสื่อสารผ่านรูปแบบ Infographics

- หลักเกณฑ์การโฆษณาที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ข้อมูลที่ต้องปรากฏในฉลากสินค้าควบคุม
- รู้ไหม? ใครต้องจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
- 23 โรคติดต่อร้ายแรงที่ต้องแจ้งข้อมูลต่อหน่วยงานรัฐ

การอบรมกฎเกณฑ์รูปแบบ on-site & online

- การประชุม Kick off Meeting Platform Digital & Digital ID โดยหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของพีทีจีและบริษัท แม็กซ์การ์ด จำกัด
- การอบรมกฎเกณฑ์ Digital Platform และ Digital ID โดย ดร. เฉลิมรัฐ นาควิเชียร

การจัดทำการสื่อสารด้านกฎเกณฑ์แก่พนักงานใหม่

- การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กลุ่มบริษัทฯ
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เรื่องควรรู้ คู่องค์กร
- แนวปฏิบัติการขอข้อมูลพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในระบบ Workflow

จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดให้มีคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นับตั้งแต่การปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัท มีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งกำหนดให้มีแนวปฏิบัติการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และรายงานผลต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้มีการติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และส่งเสริมให้มีการดำเนินการจัดการกรณีที่ฝ่าฝืนจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งได้รับการรับรองจากโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition: CAC มาโดยตลอด โดยได้ร่วมลงนามในคำประกาศเจตนารมณ์ของแนวร่วมปฏิบัติ ของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557 และได้รับการต่ออายุการรับรองเข้าเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2564 และสิ้นสุดการรับรองในวันที่ 31 ธันวาคม 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

กลไกรับข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

พีทีจี สื่อสารช่องทางในการร้องเรียนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบผ่านเว็บไซต์ของบริษัท และอินทราเน็ต โดยผู้มีส่วนได้เสียสามารถส่งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการการกระทำผิดทางกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หรือจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนดังนี้

ขั้นตอน	กระบวนการ
1. **แจ้งข้อร้องเรียน**	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและพนักงาน
2. **รับข้อร้องเรียน**	ช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เว็บไซต์บริษัทฯ : www.ptgenergy.co.th อีเมล์ : whistleblower@pt.co.th จดหมาย : เลขานุการคณะกรรมการบริษัท บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เลขที่ 90 อาคารซีดับเบิลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้น 33
3. **การดำเนินการภายใต้นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน**	• เลขานุการคณะกรรมการบริษัทแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือติดตามการแก้ไขข้อร้องเรียน • มีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยไม่เปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียน • หน่วยงานหรือผู้ตรวจสอบข้อร้องเรียนรายงานผลการตรวจสอบแก่เลขานุการคณะกรรมการบริษัท
4. **รายงานผล**	• สรุปรายงานข้อร้องเรียนด้านทุจริต แก่คณะกรรมการตรวจสอบรายไตรมาส • สรุปรายงานข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณธุรกิจแก่คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการรายไตรมาส

การสื่อสารจรรณยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริต ปี 2566

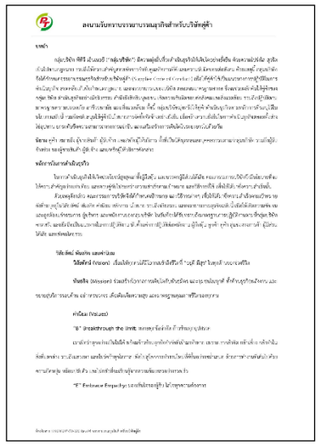
- บริษัทมีการสื่อสารและส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารของบริษัท เช่น เว็บไซต์ของบริษัท ระบบอินทราเน็ต และอีเมล์ เป็นต้น

- บริษัทจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ หลักสูตร Building a culture of ethics, Integrity, & Mitigating risk together โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และได้มีการ Workshop เกี่ยวกับการระบุความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยในปี 2566 ได้จัดขึ้นที่สำนักงานใหญ่ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 40 คน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของธุรกิจ ในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ในปี 2566 คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบคู่มือจริยธรรมจรรณยาบรรณธุรกิจ และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ฉบับปรับปรุง ร้อยละ 100

- กำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินความตระหนักรู้ในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ (CG Awareness) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลความตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการของพนักงาน และผู้บริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยผลการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 86

- บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และสื่อสารให้แก่คู่ค้าได้รับทราบ อีกทั้ง สนับสนุนให้คู่ค้าของบริษัท เข้ารับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) โดยการส่งหนังสือเชิญเพื่อให้คู่ค้ารับทราบและนำไปปฏิบัติ



การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

เป้าหมาย ปี 2570

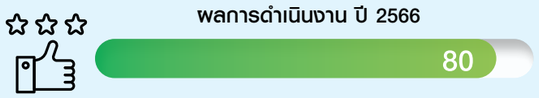
- ผลการประเมินความตระหนักด้านการบริหารความเสี่ยง มากกว่า ร้อยละ 80
- ความสำเร็จในการดำเนินการทดสอบแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ร้อยละ)

ผลการประเมินความตระหนักด้านการบริหารความเสี่ยง

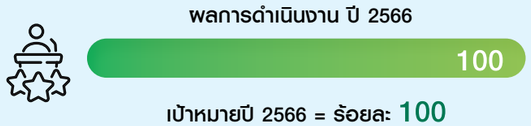
ผลการดำเนินงาน ปี 2566



เป้าหมายปี 2566 = ร้อยละ 80

การดำเนินการทดสอบแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ผลการดำเนินงาน ปี 2566



เป้าหมายปี 2566 = ร้อยละ 100

ความมุ่งมั่น

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพิ่มโอกาสและเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอนภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน บริษัทนำกรอบการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล เข้ามาดำเนินการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร มีการกำกับดูแลและสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ รวมทั้งมุ่งสร้างวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ในกระบวนการบริหารความเสี่ยง บริษัทคำนึงถึงปัจจัยด้านความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียโดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการระบุความเสี่ยง (Identify Risk) เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างตรงจุด อีกทั้งหากบริษัทมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะส่งผลให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียว่าบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยลดความไม่แน่นอนของผลการดำเนินงานโดยรวม ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงที่เข้ามากระทบต่อองค์กรได้ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มต่อองค์กรในการเติบโตอย่างยั่งยืน

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย และอาจทำให้ธุรกิจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ การบริหารความเสี่ยงนับเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยสัดส่วนรายได้หลักของบริษัทมาจากธุรกิจ Oil ซึ่งมีความท้าทายที่สำคัญคือ ความผันผวนของราคาน้ำมันที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ฯ อาทิ สงครามระหว่างประเทศ ปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำมัน ภาวะเศรษฐกิจของโลกและเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ค่อนข้างถดถอย ทำให้เกิดความผันผวนของราคาน้ำมันอย่างมาก และในปัจจุบันผู้บริโภคเริ่มหันมาสนใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมมากขึ้นจากเทรนด์ในเรื่องของสังคมคาร์บอนต่ำ หันมาใช้พลังงานสะอาดและพลังงานทดแทนมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท ในส่วนของธุรกิจ Non-Oil ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่บริษัทต้องการเพิ่มสัดส่วนรายได้ให้เพิ่มขึ้นในอนาคตนั้นก็มีความท้ายทายหลัก ๆ ในเรื่องของการแข่งขันในแต่ละธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงมาก บริษัทจึงมีการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันในธุรกิจ Non-Oil ให้เพิ่มขึ้น โดยมีการพัฒนาสินค้าและบริการอยู่เสมอ มีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในแต่ละธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

กลไกการควบคุมภายในและตรวจติดตามความเสี่ยง

พีทีจี มีการกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐาน โดยกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน โดยให้นำหลักการและกระบวนการบริหารความเสี่ยงไปใช้ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทจะมีการดำเนินการระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้พิจารณาความเสี่ยงจากบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร จากความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย จากกฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแผนบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรมครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งหวังที่จะลดระดับความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียโดยการแสดงให้เห็นว่าบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนมีการติดตามและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและความเสี่ยงระดับหน่วยงาน รายงานต่อคณะทำงานบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อกำกับดูแลและสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งรายงานสถานะความเสี่ยง วิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

ทั้งยังกำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) หรือ ESG โดยบูรณาการประเด็นด้าน ESG กับการจัดการความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)

ความเสี่ยงองค์กร

มิติด้านความยั่งยืน	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง
เศรษฐกิจ	• ความเสี่ยงจากภาวะการแข่งขันในธุรกิจ • ความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาน้ำมัน • ความเสี่ยงในการขยายการลงทุนในธุรกิจเดิมและธุรกิจใหม่ • ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ • ความเสี่ยงด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ	• ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ • ความเสี่ยงด้านการเงิน • ความเสี่ยงด้านการเงิน • ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน • ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
สังคม	• ความเสี่ยงในการบริหารทรัพยากรบุคคล • ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ • ความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน • ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ • ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
สิ่งแวดล้อม	• ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม • ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	• ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม • ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

ในการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการความเสี่ยงส่วนใหญ่มักจะเป็นประเด็นความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ความเสี่ยงส่วนที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมักจะคาดไม่ถึง จนกระทั่งประเด็นความเสี่ยงเหล่านั้นกลายเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง (Actual Risk) ซึ่งนับวันบรรดาประเด็นความเสี่ยงที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในอดีต จะกลายเป็นประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงมากขึ้น และมีประเด็นความเสี่ยงบางอย่างที่ได้กลายเป็นเหมือนประเด็นความเสี่ยงระดับพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับหลากหลายภาคธุรกิจ ไม่ใช่เป็นประเด็นความเสี่ยงโดยเฉพาะของบริษัทใดบริษัทหนึ่งโดยตรงเพียงบริษัทเดียว

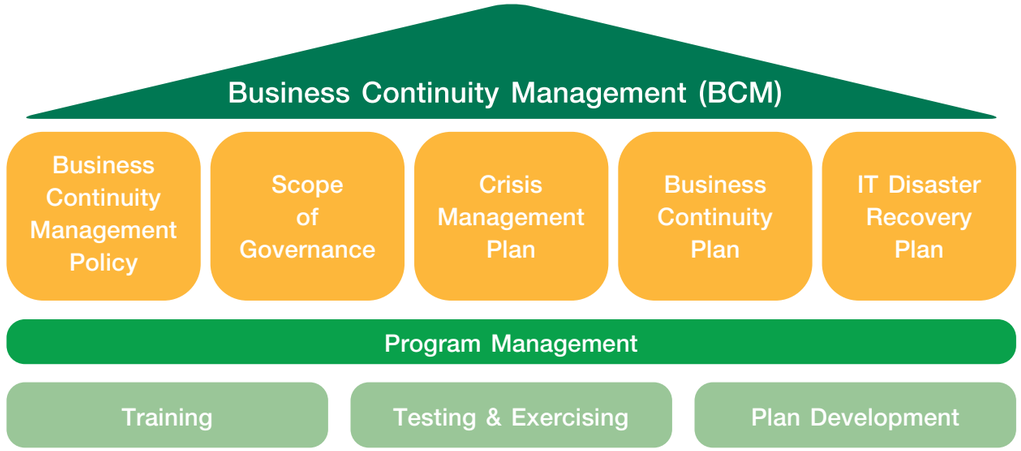
เมื่อพิจารณาจากสภาพการณ์เช่นนี้ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาประเด็นความเสี่ยงที่เกิดใหม่ (Emerging Risk) เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อความท้าทายทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้อยู่ตลอดมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน รวมถึงความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือของบริษัทฯ เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดใหม่ บริษัทฯ ได้ติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย เทคโนโลยี และอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่อาจส่งผลกระทบกับบริษัทฯ ในระยะปานกลางถึงระยะยาว เพื่อแสวงหาโอกาสและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ปัจจัยเสี่ยง	การบริหารความเสี่ยง
1. ความเสี่ยงจากกฎหมายการเรียกเก็บภาษีคาร์บอนจากภาครัฐของประเทศไทย (Carbon Tax)	
ระยะเวลา: ความเสี่ยงระยะปานกลาง 3-5 ปี	
ประเภทความเสี่ยง: ความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Risk)	
กระทรวงพลังงานสนับสนุนให้ประเทศไทยมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ โดยมีการตั้งเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ 1. ปี 2573 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง 40% 2. ปี 2593 บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) 3. ปี2608 บรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) โดยในปัจจุบัน หลายประเทศได้มีการเริ่มเก็บภาษีคาร์บอน เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น หรือสิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมภาคพลังงานเป็นอุตสาหกรรมที่มีการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นอุตสาหกรรมแรกที่จะโดนเรียกเก็บภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ก่อน โดยภาครัฐจะมีการกำหนดปริมาณที่อนุญาตให้ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณจำกัด ซึ่งหากบริษัทฯ มีการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศเป็นจำนวนมาก โดยไม่มีมาตรการในการจัดการดูแล อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย อีกทั้ง หากบริษัทฯ มีการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เกินกว่าที่ภาครัฐกำหนด บริษัทฯ จะต้องจ่ายภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ตามที่ภาครัฐกำหนด ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อเงินทุนและค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพิ่มเติม ด้วย	ดังนั้น เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ จึงมีมาตรการดำเนินการดังนี้ • พีทีจีมีเจตนารมณ์ในการร่วมลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกเพื่อบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ โดยได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติ ซึ่งสนับสนุนให้ประเทศไทยมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาดและลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2608-2613 • ประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปตามกรอบการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) และมีการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร • จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามหลักการของ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) เพื่อจัดทำข้อมูลความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท อีกทั้งได้กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พีทีจี มีการเตรียมความพร้อมในการตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มองหาโอกาสในการลงทุนในธุรกิจใหม่ที่เป็นการบรรเทาผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้ได้มีการเข้าร่วมโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Thailand Voluntary Emission Reduction Program: T-VER) ในโครงการโซลาร์รูฟท็อป ที่สถานีบริการน้ำมัน และได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น โครงการติดตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้าสำหรับยานยนต์ไฟฟ้าร่วมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โครงการปาล์มคอมเพล็กซ์ การเลือกใช้น้ำมันไบโอดีเซลสำหรับรถขนส่ง โครงการคัดแยกขยะเพื่อรีไซเคิล และมีนโยบายในการเพิ่มสัดส่วนธุรกิจพลังงานทดแทนผ่านสนับสนุนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเพื่อการผลิตพลังงานสะอาด เช่น ปาล์มน้ำมัน อ้อย และมันสัมปะหลัง รวมทั้งยังเป็นการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ โดยบริษัทได้ลงทุนในธุรกิจพลังงานทดแทนหลากหลายรูปแบบ อาทิ ธุรกิจพลังงานไบโอดีเซล ธุรกิจไบโอแก๊ส ธุรกิจโรงงานไฟฟ้าจากขยะ และธุรกิจรับจัดการบริหารขยะ การนำขยะชุมชนมาทำเป็นพลังงานสะอาดโดยบริหารจัดการให้ถูกวิธี ด้วยการคัดแยก แลกเปลี่ยนเป็นขยะ RDF ส่งเข้าโรงงานปูนซีเมนต์ เป็นต้น

ปัจจัยเสี่ยง	การบริหารความเสี่ยง
2. ความเสี่ยงด้านการปรับตัวของธุรกิจเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ (Digital Disruption)	
ระยะเวลา: ความเสี่ยงระยะสั้น 1-3 ปี	
ประเภทความเสี่ยง: ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Technological Risk)	
ในปัจจุบัน เรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) กำลังเข้ามามีอิทธิพลมากขึ้น เพราะทุกธุรกิจต่างก็ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค การปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงลักษณะการดำเนินธุรกิจอาจเปลี่ยนแปลงไป โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้หากการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจทำให้บริษัทฯ ปรับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ เตรียมการรองรับด้านเทคโนโลยีและด้านการพัฒนานวัตกรรมไม่ทัน รวมถึงตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจทำให้สูญเสียโอกาสและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อรายได้และการเติบโตของบริษัทฯ 	พีทีจี ได้ดำเนินการทบทวนและติดตามการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำมาพัฒนาธุรกิจอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้ดำเนินการการขยายการลงทุนสู่ธุรกิจ Non-Oil ผ่านการร่วมมือกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ติดตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้าสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า EleX by EGAT ภายในสถานีบริการน้ำมัน โดยในปี 2566 มีสถานีพร้อมเปิดให้บริการแล้วจำนวน 65 สถานี ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ ภายในปี 2570 บริษัทมีแผนในการขยายสถานีอัดประจุไฟฟ้าดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็น 180 สถานี เพื่อรองรับการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าที่อาจได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นในอนาคต การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมยุคดิจิทัลที่เน้นความรวดเร็ว สะดวกสบาย ทันสมัย และลดการสัมผัส ให้สอดคล้องกับการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรที่เน้นธุรกิจ Non-Oil และเน้นการเชื่อมโยงกับ Digital Platform มากขึ้น บริษัทฯ มีการพัฒนาระบบการให้บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์และผู้ให้บริการรับชำระแทน โดยให้บริการด้าน e-Wallet ผ่านแอปพลิเคชัน Max Me ที่เป็น Ecosystem & Communities อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงการให้บริการผ่านบัตร Max Card เพื่อเป็นแพลตฟอร์มการเชื่อมต่อระหว่างออนไลน์และออฟไลน์ (O2O) เข้าไว้ด้วยกัน รองรับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปที่เน้นการทำธุรกรรมดิจิทัลมากขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะเป็นผู้นำระบบการให้บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ในกลุ่มบริษัทพลังงานและตอบโจทย์การก้าวเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล รวมทั้งยังมีโครงการ Max Enterprise Connect ที่เป็น Platform Solutions เพื่อการบริหารต้นทุนเชื้อเพลิงและฟลีทรถสำหรับผู้ประกอบการ เพื่อให้ธุรกิจทุกขนาดเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหารจัดการที่ดี ลดการพึ่งพาซอฟต์แวร์ต่างชาติ ไม่มีค่าธรรมเนียม และไม่มีค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการร่วมลงทุนในการจัดตั้งบริษัท แมกซ์บิท ดิจิทัล แอสเซท จำกัด (MAXBIT DIGITAL ASSET CO., LTD) ประกอบธุรกิจนายหน้าซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล (Digital Asset Broker) เพื่อเข้าสู่ตลาดการซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล ซึ่งเป็นการต่อยอดธุรกิจ Non-oil ที่เป็นเป้าหมายสำคัญของบริษัท โดยจะมีการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลใน Ecosystem ของกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ทั้งสมาชิกบัตร Max card และแอปพลิเคชัน Max Me ที่เป็นแพลตฟอร์มการเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Money) ทำให้กลายเป็นสะพานเชื่อมสู่โลกของสินทรัพย์ดิจิทัลที่รวมไปถึง DeFi และ Metaverse

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management)

ภัยคุกคามต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีโอกาสที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นเมื่อใดก็ได้ ซึ่งอาจส่งผลทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาจเกิดจากภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ การก่อความไม่สงบทางการเมือง การก่อการร้าย โรคระบาดหรือโรคอุบัติใหม่ ความผิดพลาดของอุปกรณ์ในการทำงาน และภัยอันตรายอื่น ๆ ที่ยากต่อการคาดการณ์ได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง และอาจทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง พีทีจี ได้มีการวางระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือภัยคุกคามอันอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท สำหรับเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยกรอบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) ของบริษัทจะมีองค์ประกอบ ดังนี้



ซึ่งพีทีจี มีนโยบายการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ มีการกำกับดูแลการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ จากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะกรรมการบริหารจัดการภาวะวิกฤต เป็นต้น มีแผนบริหารจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management Plan) แผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ และได้กำหนดให้มีการทบทวนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้รองรับสถานการณ์จำลอง (scenario) ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร หน่วยงานธุรกิจ (Business Unit) และบริษัทในเครืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุด สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีการทดสอบแผนฯ เป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการจัดทำแผนฉุกเฉินและกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Plan) และมีการทดสอบแผนฯ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้หยุดชะงักเมื่อมีภัยคุกคามเกิดขึ้น และมีการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันด้วย ทั้งนี้ ในปี 2566 ได้ดำเนินการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) ในสถานการณ์จำลองเรื่อง Cyber Security และสถานการณ์จำลองในการทดสอบการปฏิบัติงานในกรณีที่ระบบของร้านกาแฟพันธุ์ไทยขัดข้อง นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยได้เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้มาบรรยายให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย

การสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

พีทีจี มุ่งมั่น สนับสนุน และส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้ให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและแนวทางการบริหารความเสี่ยงแก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกร็ดความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เผยแพร่ให้พนักงานทุกระดับได้เรียนรู้ มีการจัดทำข่าวสารส่งให้ผู้บริหารได้รับทราบสถานการณ์ความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงแก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร คณะทำงานบริหารความเสี่ยงองค์กร และพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้ทุกคนในองค์กร รวมถึงการนำหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงในรูปแบบ E-learning ให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาศึกษาได้ตลอดเวลาผ่าน ระบบการเรียนรู้ของบริษัท

นอกจากนี้ในส่วนของคณะทำงานจัดการด้านบริหารความเสี่ยงที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ จะทำหน้าที่ในการประสานงานกับส่วนบริหารความเสี่ยง ในการนำนโยบายและกระบวนการบริหารความเสี่ยงเผยแพร่ในหน่วยงานเพื่อไปสู่การปฏิบัติในระดับกระบวนการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร และติดตามให้หน่วยงานดำเนินการตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงโดยมีการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดการความเสี่ยง รวมถึงติดตามรายงานผลการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทุกหน่วยงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักถึงความสำคัญและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้านบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย

จัดอบรมหลักสูตร Building a culture of ethics, integrity, and mitigating risk together

การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

เป้าหมาย ปี 2570

- ไม่พบการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ร้อยละ)

ผลการดำเนินงาน ปี 2566

ไม่พบ

การโจมตีทางไซเบอร์

ความมุ่งมั่น

ความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล เนื่องจากข้อมูลและระบบสารสนเทศของบริษัทมักเป็นเป้าหมายของผู้ไม่ประสงค์ดี การปกป้องระบบและข้อมูลจึงเป็นสิ่งจำเป็น บริษัทมุ่งมั่นการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ ได้แก่ การใช้งานเทคโนโลยีเข้ารหัส (Encryption), การทำความเข้าใจและการอบรมพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย, และการพัฒนาและการดูแลระบบที่มีความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลและความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้บริษัทเติบโตและประสบความสำเร็จในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างมากในธุรกิจและสังคมทั้งโลก

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ความปลอดภัยด้านข้อมูล (Data Security) ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสำหรับลูกค้าทั่วไปและลูกค้าสมาชิก รวมถึงข้อมูลธุรกรรมทางการเงิน การขาย การบริหารจัดการคลังสินค้า ข้อมูลของบริษัทคู่ค้า ตลอดจนข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ล้วนแต่เป็นข้อมูลที่ถูกจัดเก็บบนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสิ้น หากข้อมูลเหล่านี้ถูกนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณชนย่อมเกิดความเสียหายต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีผู้ใช้ข้อมูลเหล่านี้ไปแสวงหาผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน กรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร และบริษัทคู่ค้าต่าง ๆ เป็นต้น

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยลดความไม่แน่นอนของผลการดำเนินงานโดยรวม ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงที่เข้ามากระทบต่อองค์กรได้ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มต่อองค์กรในการเติบโตอย่างยั่งยืน

หมายเหตุ : ร้อยละของการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง ส่งผลกระทบด้านการเงิน (กำไร) และผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน (ภาพลักษณ์) ระดับสูงขึ้นไป และเป็นการโจมตีที่บริษัทไม่สามารถป้องกันได้

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

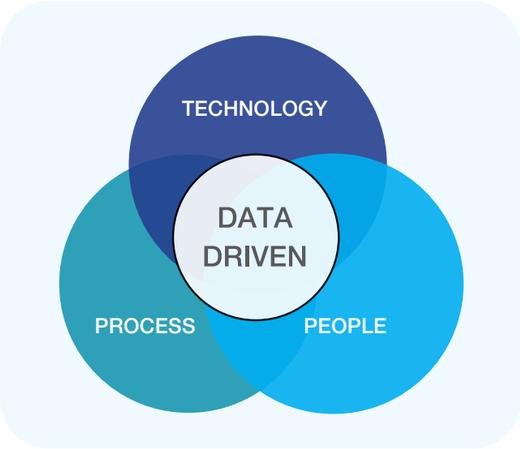
ความท้าทาย

ปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทั้งระบบการผลิตและโครงข่ายปฏิบัติงานที่ต้องเชื่อมโยงกับโครงข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่หันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ไปจนถึงการมีบทบาทมากขึ้นของ Generative AI ซึ่งเป็นปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่ ๆ จากผลงานสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่เคยทำไว้ ไม่ว่าจะเป็นรูปภาพ วิดีโอ เสียง ข้อความ และอื่น ๆ แต่ความฉลาดของ Generative AI อาจกลายเป็นดาบสองคม สร้างความเสียหายได้อย่างมหาศาล การถูกโจรกรรมข้อมูลสำคัญต่าง ๆ หรืออาจทำให้ระบบการผลิตเกิดการหยุดชะงักได้ ซึ่งจะกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัว ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Business Resilience) โดยพีทีจีได้ดำเนินงานด้าน Digital Transformation เพื่อปรับรูปแบบธุรกิจ เทคโนโลยี และบุคคลากร ให้มีความพร้อมในการดำเนินงานยุคดิจิทัล มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ ผลิตภาพ และความรวดเร็ว พร้อมลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ โดยจัดทำโครงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Digital Use Case) Technology Transformation ปรับปรุงความพร้อมของระบบสารสนเทศให้สอดรับกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ในอนาคต People Transformation เพิ่มหรือปรับทักษะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เช่น



- MAXME Digital Application แอปพลิเคชันสำหรับสมาชิก แมกซ์ การ์ด ที่เชื่อมรวมทุกไลฟ์สไตล์การใช้จ่ายเข้าไว้ในที่เดียว

- Max Enterprise Connect แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารต้นทุนเชื้อเพลิง ฟลีทรถ และบุคลากรสำหรับผู้ประกอบการ

- 360 Truck แพลตฟอร์มขนส่งสินค้าออนไลน์สำหรับการขนส่งทางรถบรรทุก

- HCM (Human Capital Management) แพลตฟอร์มช่วยบริหารจัดการทรัพยากรบุคค

- Kiss flow แพลตฟอร์มสำหรับบริหาร Workflow เพื่อให้สามารถติดตามและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางและกระบวนการบริหารจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศและไซเบอร์

ปัจจุบันพีทีจีได้กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ กฎหมายไทย และมาตราฐานสากล คือ ISO27001:2013 ซึ่งได้รับการตรวจสอบและให้ความเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน และบริษัทผู้ตรวจสอบภายนอก ตามมาตรฐานในระดับสากล นอกจากนี้ บริษัทยังได้กำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ และได้รับทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยได้ดำเนินงานติดตาม ควบคุม และดูแลความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การทดสอบการบุกรุกระบบ (Penetration Test) เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมแผนการรับมือและแก้ไขภัยคุกคามด้าน Cyber Attacks ที่อาจจะเกิดขึ้น จึงมีการแบ่งระดับความเสียหายจากช่องโหว่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Vulnerability Severity Levels) ออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับวิกฤต (Critical) ระดับสูง (High) ระดับกลาง (Medium) และระดับต่ำ (Low) และมีการกำหนดแผนงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งวิธีการสื่อสารและรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ให้สอดคล้องกับระดับความรุนแรงที่เกิดขึ้น หากเกิดเหตุการณ์จริง

มาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

การตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์

นอกจากมาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พนักงานของบริษัทสามารถสอบถามรายงานความผิดปกติ และแจ้งความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการโจมตีใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานผ่านระบบการให้บริการ "IT Service center" โดยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศรับเรื่องไปดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่ออกแบบไว้โดยเร็วที่สุด (Incident report and escalation process) รวมทั้งการสื่อสารและรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ถึง ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการติดตามผลจนกว่าจะแก้ไขประเด็นปัญหาจบสิ้น

การซ้อมแผนฉุกเฉิน และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

พีทีจี กำหนดให้มีการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (BCP) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการทดสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการขาย ฝ่ายบัญชีและการเงิน และบริษัทในเครือ โดยสถานการณ์การทดสอบ คือ เซิฟเวอร์ระบบหลักที่สำนักงานใหญ่ถูกโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก ทำให้ระบบหลักไม่สามารถใช้งานได้ กรณีที่ไม่สามารถใช้งานบนระบบหลักได้ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนงานการรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการตามแผนกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Plan)

จากการทดสอบ พบว่า ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดำเนินการแก้ไขเหตุเซิฟเวอร์ที่ถูกโจมตีทางไซเบอร์เรียบร้อยแล้ว โดยสามารถกู้คืนข้อมูลกลับมาได้ และตรวจสอบข้อมูลในระบบถูกต้องครบถ้วน ทุกหน่วยงานกลับมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทได้กำหนดให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวชี้วัดความเสี่ยงระดับองค์กร (Key Risk indicator : KRI) เช่น เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบให้ระบบสำคัญขัดข้องและไม่สามารถใช้งานได้ชั่วคราว และเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการรายงานความก้าวหน้าตามที่กำหนดต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกไตรมาส

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความตระหนักรู้เท่าทันต่อภัยไซเบอร์

พีทีจี ให้ความสำคัญในการสื่อสารนโยบาย บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงาน ทั้งที่พึ่งเริ่มงานใหม่ และที่ทำงานในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดทำโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานทุกท่านเกิดความตระหนักรู้ ร่วมกันเฝ้าระวัง และทราบถึงแนวทางปฏิบัติเมื่อประสบเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงเกี่ยวกับด้านไซเบอร์ อาทิเช่น

ประเภทการสื่อสาร	รายละเอียด
การทดสอบการหลอกลวงทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Phishing Test)	ทดสอบความตระหนักรู้ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับบุคลากรภายในองค์กรของกลุ่มบริษัท โดยในปี 2566 บริษัทได้ทำการทดสอบการหลอกลวงทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีขอบเขต คือ พนักงานสำนักงานใหญ่ สาขา และบริษัทในเครือ โดยทดสอบอย่างสม่ำเสมอ ปีละ 1 ครั้ง
การอบรมความรู้ด้าน Cyber security ให้กับพนักงานใหม่	พนักงานใหม่ทุกตำแหน่งภายในพีทีจี และบริษัทในเครือ จะได้รับการอบรมหลักสูตรการปรับพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริษัท ตลอดจนกฎระเบียบบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการทำแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security ได้แก่ Physical Access Control, Information and Data Security และ Logical Security จัดอบรมในรูปแบบพบปะกันในห้องประชุมจำนวน 24 ครั้ง พนักงานเข้าร่วมจำนวน 509 คน
หลักสูตรอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในบริษัท	บริษัทได้มีการจัดคอร์สอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในพีทีจี และบริษัทในเครือ ในรูปแบบ Online โดยมีพนักงาน เข้าร่วมจำนวน 93 คน เพื่อให้บุคลากรสามารถดูแลรักษาและใช้งานทรัพยากรสารสนเทศขององค์กรได้อย่างปลอดภัย ระวังป้องกันภัยต่อการอาชญากรรม การโจมตี การทำลาย และความผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น
อินโฟกราฟิกส์ (Infographics)	ส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานภายในบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด(มหาชน) และบริษัทในเครือ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ขององค์กร และประเมินความรู้และความเข้าใจของพนักงานผ่านการทดสอบ Phishing Simulation

ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน	ปี 2565	ปี 2566
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยของข้อมูล	0	0
จำนวนพนักงานและลูกค้าที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ละเมิดด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ	0	0

นวัตกรรมเพื่อธุรกิจและสังคม

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

เป้าหมาย ปี 2570

- อัตราการเติบโตของรายได้จากนวัตกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ **50**

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ล้านบาท)

ผลการดำเนินงาน ปี 2566

5.15

เป้าหมายปี 2566 = **7** ล้านบาท

ความมั่งมั่น

เนื่องจากพีทีจีมีทิศทางธุรกิจที่มุ่งไปที่ธุรกิจ non-oil มากขึ้น จึงริเริ่มโครงการเพื่อหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ จากภายนอกองค์กร เพื่อการสร้างพันธมิตรใหม่ในด้านนวัตกรรม และพัฒนาธุรกิจใหม่ให้กลุ่มบริษัท รวมถึงสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดต้นทุน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ นำเสนอแผนธุรกิจ และต่อยอดธุรกิจของบริษัท รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ดำเนินการอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงานปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนากระบวนการทำงานและนวัตกรรม จะเป็นกลไกสำคัญที่เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เติบโตได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงภายใต้ภาวะที่อุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค Disruptive Technology

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การพัฒนานวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับผลิตภัณฑ์และบริการของพีทีจี และตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านประสบการณ์ในการใช้บริการในรูปแบบใหม่ การได้ร่วมมือกับพันธมิตรต่าง ๆ ภายนอกองค์กร อีกทั้ง เป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน ทั้งในกลุ่มของพ่อค้าและแม่ค้าในตลาด ช่างซ่อมรถที่อยู่ทั่วประเทศ รวมถึงเจ้าของตลาดที่ต้องการเพิ่มรายได้ลดต้นทุน ชุมชนที่ต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นต้น ผ่านโครงการที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ผลกระทบต่อธุรกิจ

พีทีจีได้มีการทดลองทำธุรกิจใหม่โดยบุคลากรภายในองค์กร มีการศึกษาความเป็นไปได้จากความต้องการของตลาดในปัจจุบันและอนาคต ร่วมถึงทิศทางกลยุทธ์ของธุรกิจ ซึ่งการทดสอบความต้องการตลาด ทดลองสินค้าและบริการ จนถึงการทำธุรกิจจริงจะช่วยสร้างความยั่งยืนในการหารายได้ทางธุรกิจใหม่ให้กับบริษัท นอกจากนี้ยังมีการทดลองสร้าง Pilot Project กับบริษัทพันธมิตร หรือพาทเนอร์ภายนอก ซึ่งช่วยให้งบประมาณในการลงทุนของบริษัทน้อยกว่าการริเริ่มเองทั้งหมด เพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรของบริษัทสามารถเรียนรู้การทำธุรกิจในแขนงต่าง ๆ รวมทั้งการทำธุรกิจในรูปแบบใหม่มากขึ้น

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

จากสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยมีอัตราการเติบโตขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง รวมถึงการจ้างงานที่ลดลงเนื่องจากการทดแทนด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้อัตราการเกิดของธุรกิจใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดลงเช่นกัน ทำให้การหาคู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจที่มีโอกาสเติบโตร่วมกับบริษัทนั้นมีความท้าทายมากขึ้น บริษัทจึงปรับกลยุทธ์ผ่านการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่ได้มีการบ่มเพาะธุรกิจนวัตกรรมจากนิสิตนักศึกษา เพื่อคัดเลือกและนำเสนอแผนธุรกิจที่มีโอกาสเติบโตร่วมกับ พีทีจี ให้ผู้บริหารพิจารณาเข้าร่วมโครงการส่งเสริมธุรกิจซึ่งกันและกัน

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม

นวัตกรรมทางธุรกิจ

Innovation
ทำธุรกิจใหม่โดยบุคลากรภายใน

Incubation และ Co-Creation
ทดลองสร้างโครงการและธุรกิจใหม่กับพันธมิตรภายนอก

Investment
ลงทุนในธุรกิจที่มาช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและลดต้นทุนให้กับองค์กร

บริษัทได้ทำความตกลงร่วมกับมหาวิทยาลัย และได้มีการผนวกการสร้างโจทย์จากธุรกิจจริงไปกับรายวิชาของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อนำเสนอผลงานให้กับบริษัท อีกทั้งยังเข้าถึงกลุ่มนักศึกษาที่มีศักยภาพสูงที่สนใจในด้านนวัตกรรม ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีจากมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วประเทศ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกับบริษัทในอนาคต

นวัตกรรมด้านกระบวนการ

พีทีจีได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน Kaizen เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรม Kaizen ในกลุ่มบริษัท ในทุกปี ภายใต้ชื่อกิจกรรม "PT KAIZEN CHAMPIONS" ซึ่งในปีนี้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 10 เพื่อค้นหาสุดยอดทีมนักปรับปรุงงานประจำปีผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูง โดยเป็นกิจกรรมที่พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการช่วยกันผลักดันให้เกิดการปรับปรุงงานทั้งแบบที่เป็น Top Down ผ่านโครงการ Productivity Initiative (กลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการ Kaizen) และ Bottom Up (กลุ่มที่เป็นหัวหน้างานระดับกลางและระดับล่างที่ปฏิบัติงานหน้าสาขาและสถานีบริการทั่วประเทศ บนพื้นฐานค่านิยมองค์กรที่เรียกว่า "Do You BEST")

B "B" Breakthrough the Limit
(ทลายทุกข้อจำกัด ก้าวข้ามทุกอุปสรรค)

E "E" Embrace Empathy
(มองเห็นใจของคนอื่น ใส่ใจทุกความต้องการ)

S "S" Succeed Together
(เชื่อมต่อทุกคุณค่า สร้างความสำเร็จไปด้วยกัน)

T "T" Cultivate Trust
(เติมเต็มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

โดยมีเป้าหมายที่จะขยายการทำกิจกรรม Kaizen ให้ครบทุกหน่วยงานขององค์กร ทั้งฝั่งธุรกิจ Oil และ Non-Oilนอกจากนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการโดยยึดมั่น ดังนี้

Productivity	Quality	Safety & Environment	Cost Saving
ลดเวลาในการทำงาน หรือเพิ่มผลผลิต โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิมหรือลดลงในการทำงาน	ปรับปรุงคุณภาพ สินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เป็นไปตามมาตรฐานสากล	ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ปรับปรุงกระบวนการบริการลูกค้าให้มีความรวดเร็วสะดวกเกินความคาดหวังของลูกค้า

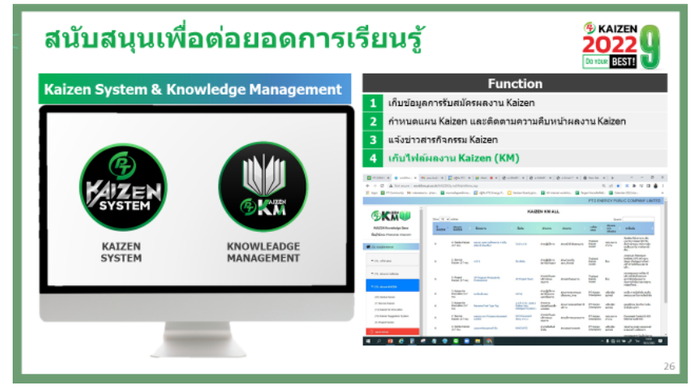
1. ส่งเสริม PTG อยู่ดี มีสุข เพื่อปรับปรุงการทำงานโดย Kaizen เพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง "อยู่ดีมีสุข" อาธิเช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างยั่งยืน โดยเน้นให้ความรู้ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบ Kaizen for Innovation มากขึ้น
2. มุ่งเน้นการส่งเสริมการสร้างกิจกรรม YOKOTEN Kaizen เป็นการนำผลงาน Kaizen ที่มีมาตลอด10ปี นำมาต่อยอดขยายผลและใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร
3. สนับสนุนการพัฒนาความรู้ให้พนักงานด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปต่อยอดการสร้าง Kaizen for Innovation
4. ยกระดับการทำกิจจกรรม Kaizen ผ่านการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปสู่การต่อยอดตอบสนองนโยบาย Data Driven Organization
5. Do your Best คือ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ให้สอดคล้องกับกิจกรรม Kaizen โดยส่งเสริมให้พนักงานนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง

การส่งเสริมความรู้และกิจกรรมด้านนวัตกรรม นโยบายการส่งเสริมการทำกิจกรรมไคเซ็น

บริษัทได้ดำเนินการส่งเสริมการทำกิจกรรมไคเซ็นแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ Kaizen Suggestion System, Genba Kaizen, Service Kaizen, Innovation Kaizen และ Yokoten Kaizen โดยมีคณะทำงานที่ทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรม Kaizen ในทุก ๆ ปี ผ่านส่วนงาน 5 ส่วนงานหลักที่ประกอบไปด้วย ส่วนงานอบรมให้ความรู้ ส่วนเลขานุการ ส่วนงานจัดทำมาตรฐาน ส่วนงานรณรงค์และส่งเสริม และส่วนปรึกษาและสนับสนุน ซึ่งส่วนงานนี้จะมีผู้ที่มีประสบการณ์ที่ได้รางวัลจากเวที Thailand Kaizen Award มาแล้วทั้งสิ้น

โดยบริษัทได้กำหนด Road map ในการดำเนินกิจกรรมพร้อมแผนการทำงานที่ชัดเจนในทุกปี ได้มีการทบทวนผลการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื่องมือ SWOT เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมไคเซ็นให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงแบบการจัดกิจกรรมเป็น hybrid โดยแบ่งเป็น

1. แบบ Onsite คือ โดยการลงพื้นที่เพื่อตรวจหน้างานจริง และ จัดประกวดรอบ Semi final และ รอบ Final
2. แบบ Online คือ ให้คำแนะนำจากกลุ่มผู้บริหารและเป็นคณะกรรมการ ณ สำนักงานใหญ่ ผ่านกิจกรรม Kaizen Clinic และ การอบรมให้ความรู้



บริษัทจึงมีการปรับรูปแบบการประกวด PT KAIZEN CHAMPION 2023 ปีที่ 10 รอบชิงชนะเลิศที่ผ่านมาในรูปแบบ Onsite กลับมาอีกครั้ง รวมทั้งการอบรม ทั้ง Face to Face และ Kaizen Clinic ในปี 2023 เป็นรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom และ Hangouts Meeting เพื่อให้พนักงานหน้างานตามภูมิภาคเข้าไปให้คำแนะนำ พร้อมการติดตามและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

การจัดประกวด PT Kaizen Champion 2023 ปีนี้พิเศษได้มีการส่งเสริมให้นำผลงาน Kaizen ดีไปขยายผลใช้งานหลาย ๆ ส่วนงาน ประกอบไปด้วย Kaizen Suggestion System, Genba Kaizen, Service Kaizen, Innovation Kaizen และที่เพิ่มใหม่คือ Yokoten Kaizen โดยส่งผลให้จำนวนเรื่องของ Kaizen Suggestion System และจำนวนเรื่องที่ปรับปรุงผ่าน Kaizen Theme Activity ที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้บริษัทได้มีการดำเนินกิจกรรม Kaizen ทั้งองค์กรในการสนับสนุนให้ปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยให้เก็บข้อมูลในรูปแบบ System มากขึ้น เช่น การสนับสนุนการนำเสนอผลงานรายบุคคลผ่านระบบ Kaizen Suggestion System และการนำผลงานปีที่ผ่านมาเป็นต้นแบบในการต่อยอดพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างระบบ KM Kaizen

นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)			
โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ฝากน้ำมันเบิกใช้ในกิจการที่คลังสาขา	เพื่อควบคุมปริมาณน้ำมันในคลังสำหรับการดำเนินงาน ควบคู่ไปกับการประเมินราคาน้ำมัน ซึ่งทำให้ลดต้นทุนของค่าใช้จ่ายขนส่งที่เกิดจากกิจการขนส่งในคลัง	ลดต้นทุนค่าขนส่งเมื่อเทียบกับจำนวนน้ำมันที่ต้องใช้จริงลงได้ 5% หรือประมาณ 12.6 ล้านบาท	ลดต้นทุนน้ำมันเบิกใช้ในกิจการที่คลังน้ำมันสาขาต่าง ๆ ได้ 12.6 ล้านบาท
การรับเหมาก่อสร้างโดยฝ่ายวิศวกรรม (เฟส 2)	เพื่อพัฒนากระบวนการก่อสร้าง ที่สามารถควบคุมต้นทุนและระยะเวลาได้อย่างเหมาะสมสำหรับการก่อสร้างเพื่อรองรับการขยายธุรกิจของบริษัทในเครือ PTG และเพิ่มโอกาสในการเพิ่มยอดขาย	สามารถควบคุมต้นทุนที่เกิดจากการก่อสร้างได้ลดลงอย่างน้อย 5%	สามารถควบคุมต้นทุนได้ 14.2 ล้านบาท และเพิ่มโอกาสการทำยอดขายได้ 57.9 ล้านบาท
HR Next Normal "กด ส่ง เสร็จ" โครงการ Max Enterprise Connect (Phase 2)	1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เร็ว ลดขั้นตอนและลดเวลาทำงาน 2. เพื่อมีเครื่องมือช่วยตรวจสอบเวลาการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องต่อกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง 3. เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนที่พนักงานควรทราบได้ด้วยตัวเอง เพิ่มโอกาสในการเพิ่มยอดขายจากการปรับปรับปรุงขั้นตอนดังนี้ ปรับปรุงขั้นตอนการสมัครสมาชิกและลดระยะเวลาในการส่งมอบบัตรสมัครสมาชิก พัฒนาระบบใหม่ (Max Enterprise Connect) เพื่อให้เข้าถึงความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น และลดปัญหาการปฏิบัติงาน (ที่สถานี)	ลดเวลา และเพิ่มยอดขาย	• ลดจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาได้เฉลี่ย 19 % • ลดค่าใช้จ่ายจากค่าพ่วงได้ 24,917 บาท สามารถเพิ่มยอดขายได้ 67.24 ล้านบาทจากปีก่อนหน้า
เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมข้อมูลการประกันคุณภาพ โครงการ รับเหมาก่อสร้างสถานีบริการเชื้อเพลิงโดยฝ่ายวิศวกรรม	1. เพื่อให้การควบคุมภาวะแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ 2. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และติดตามข้อมูลได้แบบ Real-time 3. เพื่อปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อพัฒนากระบวนการก่อสร้าง ที่สามารถควบคุมต้นทุนและระยะเวลาได้อย่างเหมาะสมสำหรับการก่อสร้างเพื่อรองรับการขยายธุรกิจของบริษัทในเครือ พีทีจี	การวิเคราะห์ทดสอบตัวอย่างในสภาวะแวดล้อมไม่ผ่านหรือไม่เหมาะสม เป็น 47%	• กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนปรับปรุง 5 ขั้นตอน หลังปรับปรุง 2 ขั้นตอน • จำนวนการใช้กระดาษ ก่อนปรับปรุง 1,680 แผ่น/ปี หลังปรับปรุง 0 แผ่น/ปี • จำนวน rework ตัวอย่างทดสอบก่อนปรับปรุง 111 ตัวอย่าง หลังปรับปรุง ไม่มีการ rework • จำนวนการ break down ไม่สามารถทดสอบตัวอย่างใหม่ได้ก่อนปรับปรุง 1,008 ตัวอย่าง หลังปรับปรุง ไม่เกิดการ break down • สามารถควบคุมต้นได้ 28.53 ล้านบาท

ผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรม

	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนโครงการนวัตกรรมกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ผ่านการคัดเลือก	260 โครงการ	287 โครงการ

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากการดำเนินการส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้ (ล้านบาท)	2563	2564	2565	2566
Productivities	5.3	30	33	53.2
Kaizen	10.6	16.1	3.6	8.1

การส่งเสริมนวัตรกรรมทางธุรกิจในองค์กร

โครงการ Incubation Stage Gate ที่เปิดโอกาสให้พนักงานของพีทีจี นำเสนอธุรกิจใหม่ต่อผู้บริหาร ซึ่งมาจากพนักงานจำนวน 12 คน (3 ทีม)

โครงการ Incubation Program สำหรับองค์กรภายนอก เพื่อนำเสนอธุรกิจใหม่กับ พีทีจีและบริษัทในเครือ

โครงการ Validation Program สำหรับนิสิตนักศึกษา เพื่อนำสินค้าหรือบริการมานำเสนอต่อผู้บริหารและรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ พร้อมทั้งร่วมทดสอบตลาดกับบริษัท เพื่อต่อยอดเป็นธุรกิจใหม่ร่วมกัน

ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมโครงการ Incubation Program ที่คัดสรรธุรกิจสตาร์ทอัพ หรือนวัตกรรมที่มีโอกาสในการเติบโตทางธุรกิจร่วมกับพีทีจี เข้ามาทำงานร่วมกัน 6 ทีม และโครงการ Validation Program ที่ส่งเสริมการริเริ่มธุรกิจใหม่ให้กับนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งได้คัดเลือกมาทั้งหมด 2 ทีม ให้มีโอาสได้ทดสอบตลาดผ่านการดูแลของทีม Business Incubation ต่อยอดไปถึงการทำธุรกิจจริง โดยนอกจากนี้ยังมีความร่วมมือกันองค์มหาวิทยาลัยในการสร้าง Employer Branding ผ่านการรับสมัครนักศึกษาฝึกงาน และพนักงาน เพื่อสร้างชื่อเสียงและความต้องการร่วมงานกับบริษัท ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศอีกด้วย

ตัวอย่างโครงการที่ร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำ Taste-Map ทีมนิสิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่พัฒนาแพลตฟอร์มการเที่ยวตลาดให้นักท่องเที่ยวต่างชาติมีประสบการณ์ในการท่องเที่ยวภายในตลาดได้ดียิ่งขึ้น เข้าใจความเป็นมาของแต่ละร้านค้ารู้ถึงส่วนผสมของอาหารที่ชื่อกระตุ้นยอดขายให้กับ พ่อค้าแม่ค้าในตลาด

Albar ทีมนิสิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พัฒนาถ่านหอมเจาะกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่ต้องใช้ความจดจ่อกับการทำงานมีความเครียดจากชีวิตประจำวันให้มีกลิ่นหอม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผ่อนคลายจากความเครียด ซึ่งทีม บุคลากรของพีทีจี ได้ช่วยอบรมการ Empathy กลุ่มลูกค้าทำความเข้าใจความต้องการและพัฒนาสินค้าออกมาขายจริงในตลาด

ในปี 2566 พีทีจีมีการสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมทางธุรกิจ โดยมีมูลค่าการลงทุนในโครงการ ทั้งสิ้นจำนวน 7.84 ล้านบาท

นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) และนวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation)			
โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
Nexx Pharma	- Business Model เพื่อตอบสนองลูกค้า ลูกค้าทั้งกลุ่ม ที่เป็น B2B และ B2C - ขยายช่องทางการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพมากขึ้น ผ่านบริการแบบร้านยาทั้งออฟไลน์ที่มีหน้าร้านและออนไลน์ พร้อมบริการปรึกษาเภสัชกรฟรี ส่งยาถึงบ้าน และบริการดูแลสุขภาพอื่น ๆ - ขยายขอบเขตการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มใหม่จากที่ธุรกิจเดิมสู่กลุ่มธุรกิจ Non-oil	- ยอดขายของธุรกิจ - จำนวนกรณีที่ให้บริการ - จำนวนลูกค้าที่ใช้สาขา	รายได้รวม 2.5 ล้านบาท
สถานีเหนียวไก่	- ขยายธุรกิจ Non-oil เสริมทางเลือก Food Business ให้กับ Portfolio ของ พีทีจี ผ่านธุรกิจร้านอาหาร ที่มีทั้งหน้าร้าน และ Delivery Service ทั้งในสถานีบริการน้ำมัน และนอกสถานีบริการน้ำมัน - เพิ่มความสะดวกให้กับลูกค้าสัญจรและเข้าถึงบริการ อาหาร และ เครื่องดื่ม ในราคา ที่จับต้องได้	- ยอดขายของธุรกิจ - จำนวนลูกค้าที่ให้บริการ - ช่องทางการบริการ	รายได้รวม 2.7 ล้านบาท
PATOIS	- ต้องการหาข้อมูลร้านอาหารที่อร่อย จากคำแนะนำของคนในพื้นที่จริง ซึ่งรวมรวบไว้ใน Patois และต้องการเป็นที่รวบรวมข้อมูล Review และ Share จากผู้ใช้จริงอย่างจริงใจที่สุด เพื่อเชื่อมประสบการณ์ที่ดีทั้งกินทั้งเที่ยว - โดยสร้างจุดต่างที่โดดเด่นจากคู่แข่ง คือการสะสม Max Point เพื่อเป็นส่วนช่วยให้ผู้คนนำคะแนนสะสมไปใช้ใน PT Ecosystem - ช่วยส่งเสริมการขยายธุรกิจ Non-oil โดยการสร้างรายได้จากการขายสินค้าและบริการของบริษัท การขายโฆษณา และคูปองร้านอาหารต่าง ๆ	- จำนวนผู้สมัครใช้บริการ - จำนวนยอดรีวิวร้านอาหารและหาข้อมูลในระบบ - ยอดขายจากการขายสินค้าและโฆษณาต่าง ๆ	- มีสมาชิกในระบบรวม 114,435 user และมียอดสามารถสร้างร้านค้ากว่า 74,838 ร้านค้า

นวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation)

Everyday Doctor

Everyday Doctor แพลตฟอร์มที่ช่วยคลินิกแพทย์ในการจัดการธุรกิจและ Telemed ปรึกษาแพทย์ออนไลน์ ที่เข้ามาเพิ่ม Everyday Doctor แพลตฟอร์มที่ช่วยคลินิกแพทย์ในการจัดการธุรกิจและ Telemed ปรึกษาแพทย์ออนไลน์ ที่เข้ามาเพิ่มประสบการณ์ในการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ผ่าน LINE OA ของร้านขายยา NEXX Pharma

TripNiceDay

Tripniceday แพลตฟอร์มจัดทริปท่องเที่ยวที่เข้ามาร่วมมือกับ Patois สร้าง Local Guide กลุ่มลูกค้าในชุมชน ต่าง ๆ ทั่วประเทศ กระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในแต่ละจังหวัด เพิ่มความอยู่ดีมีสุขให้กับลูกค้า PTG

ThaiMarket

ทำเลถูกใจแม่ค้า ร้านค้าโดนใจตลาด

ThaiMarket แพลตฟอร์มขายพื้นที่เช่าที่เพิ่มช่องทางการขยายพื้นที่เชิงพาณิชย์ให้กับบุคคลทั่วไป สร้างรายได้ให้กับทีมพื้นที่เชิงพาณิชย์

24 CarFix

24 CarFix แพลตฟอร์มเรียกช่องซ่อมรถจากทั่วประเทศที่ช่วยเพิ่มยอดขายและช่องทางการหาลูกค้าให้กับ Autobacs

ผลการดำเนินงานสำคัญ

เป้าหมาย ปี 2566

จำนวนโครงการจากการร่วมมือกับ start up 7 ราย

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน 45 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานปี 2566

จำนวนโครงการจากการร่วมมือกับ start up 7 ราย

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน 63 ล้านบาท

โครงการสำคัญ (Highlight Project)
ชื่อผลงาน : SUCTION POWER

ที่มา และความสำคัญ

เพื่อให้มีน้ำประปาบริการลูกค้าได้ตลอดเวลาแม้ไฟฟ้าดับ ทำให้ปั๊มสูบน้ำไม่ทำงาน และลดค่าใช้จ่ายในการใช้ไฟฟ้าที่สถานีบริการน้ำมัน โดยวิธีการเพิ่มแรงดันอากาศส่งน้ำประปาใช้กับห้องสาธารณะซึ่งเรียกว่าเครื่องตะบันน้ำ (HYDRAULIC RAM PUMP) คือ ปั๊มน้ำที่สามารถทำงานได้เอง โดยอาศัยพลังงานแรงดันน้ำจากธรรมชาติ สามารถนำน้ำจากที่ต่ำขึ้นที่สูงได้ จากแรงดันน้ำและแรงอัดของอากาศ

แนวทางการดำเนินงาน

เนื่องจากสถานีบริการน้ำมันทั่วประเทศ ภายใต้การบริหารของพีทีจี และเป็นจุดที่ให้บริการห้องน้ำตลอด 24 ชั่วโมง มีปริมาณการใช้น้ำอยู่ในปริมาณมาก ซึ่งการจะใช้น้ำจำเป็นต้องปั๊มน้ำเพื่อทำการส่งน้ำประปาไปยังพื้นที่ที่ต้องการใช้น้ำ ซึ่งต้องใช้พลังงานจากไฟฟ้า ดังนั้นจึงได้มีการคิดค้นปั๊มสูบน้ำที่ไม่ต้องใช้พลังงานไฟฟ้า โดยใช้หลักการทำงาน คือ เมื่อน้ำไหลตกจากที่สูงตามท่อ แล้วออกทางปลายท่อที่ใส่เช็ควาล์วไว้ เมื่อเช็ควาล์วนำทิ้ง ถ้าปิดก็จะทำให้น้ำหยุดกะทันหัน ซึ่งจะเปลี่ยนทิศทางการไหลเข้าสู่เช็ควาล์วอีกตัวที่มีอากาศอยู่ในท่อลมเมื่อถูกน้ำอัดจำกัดพื้นที่ จึงดันน้ำเข้าสู่ท่อจ่ายและจากแรงอัดของอากาศนี้เองจึงทำให้สามารถส่งน้ำขึ้นที่สูงได้ หรือท่อภายในสถานีบริการได้ ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายไฟฟ้าจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากเครื่องปั๊มน้ำลดลง

ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบันได้ดำเนินโครงการประดิษฐ์ปั๊มน้ำโดยใช้พลังงานจากแรงอัดอากาศที่สถานีบริการน้ำมันสาขา คลองหลวง 10 จังหวัดปทุมธานี ส่งผลให้บริษัทลดค่าใช้จ่ายทั้งหมด 12,943 บาทต่อปี และลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า 943 บาทต่อปี นอกจากนี้ ยังสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เท่ากับ 24.48 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ทั้งนี้ในปี 2567 จะเริ่มมีการขยายผลไปใช้ที่สถานีบริการอื่น ๆ ต่อไป

กลยุทธ์การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน

Inspire & Enable

มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบาย
และมีคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว

ตัวชี้วัดสำคัญ

ความพึงพอใจของลูกค้า : ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ **83%** และลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค **93.1%**

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากการดำเนินการส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
61.3 ล้านบาท

ทำความร่วมมือกับสตาร์ทอัพและSMEs จำนวน **7** ราย

100%
ของคู่ค้ารายสำคัญรับทราบ Supplier Code of Conduct และ 29 รายได้รับการตรวจประเมินและพัฒนาการดำเนินงานด้าน ESG

5 GENDER EQUALITY | 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH | 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE | 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION | 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS | 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

การบริหาร ความสัมพันธ์และ ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

เป้าหมาย ปี 2570

- ความพึงพอใจของลูกค้าที่เข้าใช้บริการที่สถานีบริการน้ำมัน ร้อยละ **90**

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ร้อยละ)

ผลการดำเนินงาน ปี 2566

93.10

เป้าหมายปี 2566 = 80

*หมายเหตุ: ความพึงพอใจของลูกค้าที่เข้าใช้สถานีบริการน้ำมัน คิดจากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าที่เข้าใช้บริการแต่ละหน่วยงานภายในสถานีบริการน้ำมัน ประกอบไปด้วย PTC, OLP, PUN, Coffee World, MaxMart, และ Autobacs

ความมุ่งมั่น

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต พีทีจี จึงไม่หยุดนิ่งที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ความต้องการของลูกค้า โดยมุ่งเน้นที่จะสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว ด้วยการนำเครื่องมือการบริหารจัดการต่าง ๆ รวมทั้งแนวคิดและฐานข้อมูลในแต่ละด้านเข้ามาปรับใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะ "รู้จักรู้ใจใกล้ชิดลูกค้า" เพื่อนำเสนอสิ่งที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้าแต่ละคน และสร้างโอกาสที่จะเปลี่ยนจากลูกค้าธรรมดาให้กลายมาเป็นความจงรักภักดีที่ลูกค้ามีต่อแบรนด์ (Brand Loyalty)

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

พีทีจี ยังคงมุ่งเน้นเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านการรับฟังเสียงของลูกค้า ทั้งข้อคิดเห็น การเสนอแนะให้ปรับปรุงตามความคาดหวังของลูกค้าและการร้องเรียนผ่านช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทที่หลากหลาย โดยบริษัทได้นำข้อคิดเห็นของลูกค้ามาประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินงานเชิงรุก เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของลูกค้าผ่านช่องทางการติดตาม วิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้บริษัทสามารถทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความต้องการของลูกค้าได้ ตลอดจนกระแสความนิยมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสังคมอื่นและพันธมิตรทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่จะมาช่วยสะท้อนให้ธุรกิจเดินต่อไปในทิศทางสู่ความยั่งยืน

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การบริหารจัดการความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า ทำให้บริษัทสามารถเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มจำนวนลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าเดิมที่มีอยู่ให้มีความจงรักภักดีที่ลูกค้ามีต่อแบรนด์ (Brand Loyalty) ก่อให้เกิดผลกำไรทางธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า โดยการส่งมอบการบริการแบบเฉพาะราย ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความท้าทาย

ลูกค้าคือคนสำคัญของธุรกิจ ดังนั้น ความพึงพอใจของลูกค้าจึงเป็นสิ่งที่พีทีจีให้ความสำคัญ เนื่องจากการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของลูกค้าส่งผลต่อยอดขายและความเติบโตของบริษัทโดยตรง อีกทั้งการแข่งขันในปัจจุบันแต่ละองค์กรต่างพยายามดึงลูกค้าของคู่แข่งมาเป็นของตนเองด้วยการนำกลยุทธ์ด้านราคามาใช้ ซึ่งการแข่งขันด้านราคาเพียงอย่างเดียวอาจไม่ส่งผลดีกับบริษัทมากนัก ดังนั้น แต่ละบริษัทจึงให้ความสำคัญแก่ลูกค้า โดยจะไม่มองลูกค้าในรูปแบบของการตลาดแบบไม่เฉพาะเจาะจง (Mass Marketing) อีกต่อไป แต่จะหันไปให้ความสำคัญเฉพาะรายมากกว่า (Niche Marketing) ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-one Relationship) ในองค์กรต่าง ๆ ทวีความสำคัญมากขึ้นและจะถูกใช้เป็นกลยุทธ์ในเกมส์การแข่งขัน เพื่อทำให้ลูกค้าหรือคนที่มีโอกาสเป็นลูกค้าของธุรกิจได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด และเป็นการช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้กับลูกค้า ให้มีความจงรักภักดีต่อแบรนด์สินค้าและบริการ

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

พีทีจี ออกแบบกลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า เพื่อปรับตัวเข้ากับการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น กลยุทธ์ในการรักษาลูกค้าเก่าและการเพิ่มลูกค้าใหม่, การออกแบบแคมเปญต่าง ๆ, การส่งมอบสินค้าและบริการผ่านช่องทางดิจิทัล, การนำเครื่องมือทางธุรกิจมาใช้เพื่อคอยรับฟังเสียงของผู้บริโภคที่อยู่ในสื่อโซเชียล ผ่านการเฝ้าดูความเคลื่อนไหวต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ (Social Listening Tools) มาช่วยในการทำวิจัยการตลาด (Market Research), และการเฝ้าระวังข้อร้องเรียนของลูกค้าบนสื่อโซเชียล เป็นต้น

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ (ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ)

พีทีจี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติกิจการด้านน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยตลอดทุกระบบ ทั้งนี้ การควบคุมคุณภาพของน้ำมันเริ่มต้นตั้งแต่การรับมอบน้ำมันจากโรงกลั่นจนถึงมือผู้บริโภค โดยใช้ระบบการบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 จากสถาบันการรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (MASCI) สำหรับกระบวนการรับ, จัดเก็บ, และจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในคลังน้ำมันทั้ง 9 สาขาทั่วประเทศ ในด้านการรับรองคุณภาพ บริษัทได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ไม่เพียงแค่นี้เท่านั้น บริษัทยังมีนโยบายที่เน้นในการบริหารจัดการคุณภาพ, ความมั่นคง, ความปลอดภัย, อาชีวอนามัย และการรักษาสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย พร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในการควบคุมการดำเนินงาน, ปรับปรุงบริการ, และเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความตระหนักในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดการความเสี่ยงและโอกาสในด้านคุณภาพ, ความมั่นคง, ความปลอดภัย, สุขภาพทางอาชีพ, และสิ่งแวดล้อม (Quality, Safety, Security, Health and Environment : QSSHE) ที่สำคัญสำหรับธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทยังมีระบบการดำเนินงานและการบริหารที่แข็งแกร่ง ทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

กระบวนการดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนด้านคุณภาพของสินค้า

บริษัทมุ่งมั่นในการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะของลูกค้าอย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นไปตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดทำช่องทางรับข้อร้องเรียนที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้ลูกค้าและผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงของข้อร้องเรียนอย่างละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยมีมาตรการในการแก้ไขข้อร้องเรียนในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม เพื่อให้การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างทันท่วงที และมีการติดตาม จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ

นโยบายการสื่อสารและการโฆษณาประชาสัมพันธ์

การสื่อสารและการโฆษณาประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของพีทีจี และกลุ่มบริษัทฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประโยชน์ต่อผู้บริโภคและสังคม โดยได้จัดทำนโยบายการสื่อสารและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียด ได้แก่ การสื่อสารและโฆษณาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัทฯ มีความถูกต้องครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ มีจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นทำการสื่อสารและโฆษณาประชาสัมพันธ์โดยไม่มีการหลอกลวงหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง และไม่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด การปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง และเงื่อนไขต่าง ๆ ต่อลูกค้าจะเป็นอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกันตลอดเวลา นอกจากนี้ การนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตลาดหรือผลประโยชน์ทางการตลาดของลูกค้าไปใช้ จะต้องได้รับการยินยอมจากลูกค้าก่อน อีกทั้งการสื่อสารและโฆษณาประชาสัมพันธ์ของพีทีจีจะปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ โดยไม่กล่าวอ้างเกินจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทุกผลิตภัณฑ์จะต้องแสดงข้อมูลความปลอดภัยที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานสากล และยังมุ่งมั่นที่จะให้ความรู้และรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ เช่น วัน เดือน ปีที่ผลิต และวัน เดือน ปีที่หมดอายุ ให้ลูกค้าได้รับทราบผ่านการสื่อสารและโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

พีทีจี ได้ให้ความสำคัญและเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของลูกค้า และมีการตระหนักถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ยังมีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) และแนวทางการปฏิบัติกรณีเกิดการรั่วไหลของข้อมูล รวมทั้งแบบฟอร์มการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา พนักงาน และบุคคลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย หรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลภายนอก และ/หรือต่างประเทศได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ ข้อมูลทางด้านการตลาด การสั่งซื้อ และการให้บริการลูกค้าจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและมีการเข้าถึงเฉพาะโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น นอกจากนี้ หากมีการเปิดเผยหรือโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น บริษัทจะดำเนินการตามกฎหมายและต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลล่วงหน้าเสมอ

พีทีจี มีกระบวนการติดตาม และการควบคุมภายในของบริษัท โดยมีการตรวจสอบซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระทำหน้าที่ให้ความเชื่อมั่น ให้คำปรึกษา ตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการกำกับดูแลกิจการ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการแก้ไขจากหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบทุกประเด็นจนกว่าจะมีการดำเนินการแล้วเสร็จครบถ้วน โดยเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทเพื่อรับทราบทุกไตรมาส

การส่งเสริมและสร้างความตระหนักในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด
การจัดอบรมกระบวนการเปิด workflow ในการขอใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้จัดอบรมกระบวนการเปิด workflow ในการขอใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของสถานีบริการน้ำมัน เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ผ่าน Google Meet เรื่อง "PDPA กับสถานีบริการน้ำมัน" โดยมีพนักงานเข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 85 คน
การจัดอบรมพนักงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบันทึกรายการกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (ROPA)	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้จัดจัดอบรมพนักงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง เหมาะสม และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบันทึกรายการกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Records of Processing Activities: ROPA) เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566 โดยได้อบรมให้กับผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัท จำนวน 250 คน
โครงการลงพื้นที่สำรวจการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ณ สถานีบริการน้ำมัน และคลังน้ำมัน ในทุกไตรมาส	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้มีการลงพื้นที่เพื่อสำรวจการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ณ สถานีบริการน้ำมัน และคลังน้ำมัน เป็นประจำในทุกไตรมาส
โครงการสื่อสารนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PRIVACY POLICY)	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้มีการสื่อสารนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ให้แก่ฝ่ายปฏิบัติการคลังน้ำมันทั้งหมด 10 แห่ง เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 ผ่านระบบ Google Meet
โครงการจัดทำสื่อเพื่อการอบรมความรู้ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจัดทำสื่อ เพื่ออบรมให้ความรู้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะดำเนินการเผยแพร่ในไตรมาสแรก ของปี 2567
การประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	สำนักคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล รายละเอียด ดังนี้ ในปี 2565 มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอข้อมูลส่วนบุคคล (สำเนากล้องวงจรปิด) เพื่อใช้ประกอบสำนวนคดีทั้งหมด 36 เรื่อง ในปี 2566 มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอข้อมูลส่วนบุคคล (สำเนากล้องวงจรปิด) เพื่อใช้ประกอบสำนวนคดีทั้งหมด 50 เรื่อง

ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

หัวข้อ	2565	2566
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับจากหน่วยงานกำกับดูแล	0	0
บริษัทมีการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์หลัก	ไม่มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น	ไม่มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น
การประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอข้อมูลส่วนบุคคล (สำเนากล้องวงจรปิด) เพื่อใช้ประกอบสำนวนคดีทั้งหมด 36 เรื่อง	มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอข้อมูลส่วนบุคคล (สำเนากล้องวงจรปิด) เพื่อใช้ประกอบสำนวนคดีทั้งหมด 50 เรื่อง

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

พีทีจี ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการตลาดและการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อให้สอดรับกับสังคมยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ผ่านเครื่องมือทางธุรกิจที่ถูกมานำใช้เพื่อคอยรับฟังเสียงของผู้บริโภคที่อยู่ในสื่อโซเชียลมีเดีย ผ่านการเฝ้าดูความเคลื่อนไหวต่าง ๆ บนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Social Listening Tools) และรวมถึงการรักษาฐานลูกค้า ทั้งข้อมูลของลูกค้าจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่เปิดเผยต่อภายนอกและบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทยังคงมุ่งดำเนินการพัฒนาระบบ Mobile Application ในชื่อ Max Me ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกสบายให้กับลูกค้าของบริษัททั้งในด้านการตลาด, การชำระเงินผ่าน Wallet, และการสั่งซื้อสินค้าต่าง ๆ เช่น น้ำมัน กาแฟ และอื่น ๆ อีกมากมาย โดยบริษัทนำข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการตลาด, การชำระเงิน, และการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้า มาวิเคราะห์และตอบสนองต่อพฤติกรรมของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงเท่านั้น บริษัทยังวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานของลูกค้าตามการแบ่งส่วนตลาด (Segmentation) และนำข้อมูลเหล่านี้มาสร้างแคมเปญการตลาดที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ ยังได้พัฒนาโปรแกรมผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าที่ต้องการเข้าถึงกิจกรรมทางการตลาดหรือตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ผ่านช่องทาง เช่น LINE, เว็บไซต์, และ Mobile Application โดยเน้นการสร้างประสบการณ์ในการใช้บริการที่ดีเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้าในระยะยาว

ในส่วนของการส่งมอบสินค้าและบริการผ่านช่องทางดิจิทัล บริษัทได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของลูกค้า (Voice of Customer: VOC) มาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการสร้างสรรค์กิจกรรมแคมเปญที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจว่ากิจกรรมแคมเปญของบริษัทสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า และดำเนินการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของลูกค้า ผ่านการแบ่งกลุ่มลูกค้า หรือ Segmentation ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้บริษัทวางแผนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้มีการแบ่งกลุ่มลูกค้า (Segments) ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีความแม่นยำ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไรให้กับบริษัทได้

กลยุทธ์การจัดการความสัมพันธ์เพื่อรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มลูกค้าใหม่

- การมุ่งเน้นพัฒนาแอพพลิเคชั่น Max Me ให้เป็นแอพพลิเคชั่นที่รวมบริการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันในที่เดียว ด้วยการให้บริการที่หลากหลายครอบคลุมหลายด้านของชีวิต ตอบโจทย์ลูกค้าสมาชิก Max Card ในยุคดิจิตอลไลฟ์สไตล์ รวมถึงการสร้างความเชื่อมโยงระบบนิเวศทางธุรกิจ (Business Ecosystem) กับพันธมิตรกว่า 10,000 ราย เมื่อชำระผ่าน Max Me Wallet
- การมุ่งเน้นขยายฐานร้านค้าที่รองรับการรับชำระเงินผ่าน Max Me Wallet
- การสนับสนุนการใช้แต้มแลกส่วนลดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น ใช้แต้มแลกส่วนลด Delivery, Shopping Online ต่าง ๆ
- การจัดรายการส่งเสริมการขายร่วมกับกรมการค้าภายในหรือพันธมิตรทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อช่วยกระจายสินค้าสู่กลุ่มสมาชิก Max Card
- การต่อยอดการขายส่วนลดสินค้าภายในเครือ (e-voucher) จากแคมเปญที่ทำร่วมกับพาร์ทเนอร์ หรือขายให้กับพาร์ทเนอร์ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขอดขายให้กับบริษัทย่อยในเครือ
- การต่อยอดบริการ "Max Mu" สู่การเปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อตอบรับกระแสมูเตลูที่อยู่ในความสนใจของคนไทยในปัจจุบัน เช่น บริการฝากดวงเข้าร่วมพิธีสำคัญต่าง ๆ, การเปิดเช่าบูชาเครื่องรางของขลังที่ร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ, และการเปิดขาย De Dheva น้ำหอมสำหรับใช้ฉีด พรม เพื่อสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นต้น

โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Highlight Projects)

กิจกรรม "โล๊ะตู้แลกแต้ม"

วัตถุประสงค์ของโครงการ

เป็นการสร้างความมีส่วนร่วมของคนในสังคมโดยเปิดรับบริจาคเสื้อผ้าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์แล้วเพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น เสื้อใหม่ เพื่อนำไปมอบให้กับผู้ยากไร้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สังคม ตลอดจนสร้างการตระหนักรู้และใส่ใจสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น

ผลการดำเนินงาน

- จำนวนสาขาที่เข้าร่วมทั้งหมด 15 สาขา ได้แก่ สาขา กาญจนา-กม.18, สาขา ตลิ่งชัน 3, สาขา ถนนบรมราชชนนี, สาขา ถนนพระเทพ1, สาขา ทวีวัฒนา 2, สาขา บางบอน 3, สาขา บางบอน 5, สาขา บึงกุ่ม 2, สาขา เพชรเกษม 69, สาขา รามอินทรา 40, สาขา ลาดพร้าว 2, สาขา วัชรพล 1, สาขา สายไหม 3, สาขา หนองแขม, และสำนักงานใหญ่
- จำนวนสมาชิกบัตร Max card ที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 524 ราย ได้รับเสื้อผ้าทั้งสิ้น 19,217 ชิ้น โดยช่วยลดปริมาณขยะจากเสื้อผ้าได้คิดเป็นน้ำหนักทั้งหมด 5,225 กิโลกรัม และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 134.52 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า[1]

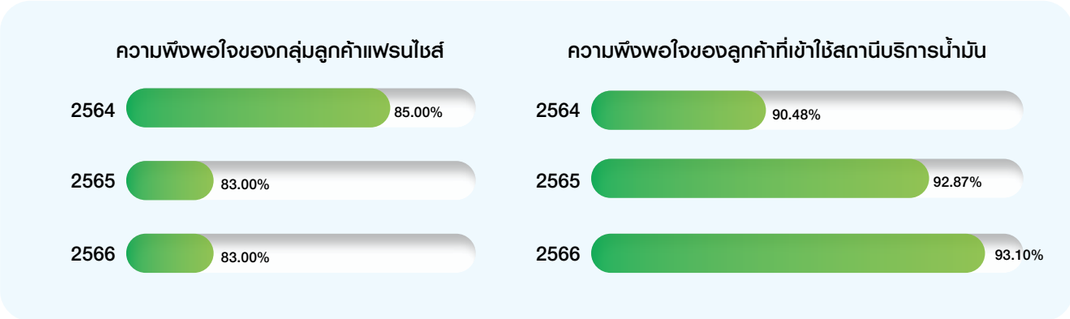
[1] Carbonfact, How much carbon is a t-shirt?

โครงการ PT Service Master

วัตถุประสงค์ของโครงการ

พีทีจี ยึดมั่นในการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าเสมอ โดยโครงการ PT Service Master เป็นหนึ่งในโครงการที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างมาก โดยได้จัดตั้งโครงการนี้ขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญของพนักงานบริการหน้าลาน ภายใต้ตำแหน่งที่เรียกว่า Service Master มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ, แนะนำผลิตภัณฑ์, ประสานงานแก้ไขปัญหาการใช้บริการของลูกค้า, และให้บริการที่ครบวงจรในสถานีบริการน้ำมัน โดยบริษัทมุ่งเน้นการสื่อสารที่ดีกับลูกค้า, สอบถามความต้องการ, และพัฒนาช่องทางบริการเพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด ผ่านการปรับปรุงและพัฒนาการบริการ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า

ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า



สถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

พีทีจี มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น 1614 PT Contact Center หรืออีเมล customer_service@maxme.co.th, Facebook Fan Page "PT Station" และ Max Me Application โดยในปี 2566 สามารถสรุปข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้ ดังนี้

ประเด็น	ผู้ร้องเรียน	2564	2565	2566
จำนวนการร้องเรียนที่สำคัญด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการสูญเสียข้อมูลลูกค้า (กรณี)	บุคคลภายนอกและได้รับการยืนยันจากองค์กร	0	0	0
	หน่วยงานกำกับดูแล*	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการรั่วไหล ถูกขโมย และการสูญเสียข้อมูลลูกค้า (กรณี)		0	0	0

*หมายเหตุ: หน่วยงานกำกับดูแล ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเป็นหน่วยงานอิสระที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย

การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

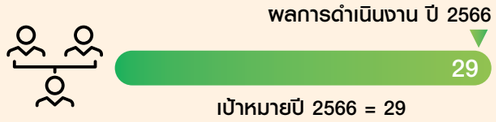
5 GENDER EQUALITY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

เป้าหมาย ปี 2570

- คู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier 1 Suppliers) ที่มีความเสี่ยงสูงได้รับทราบจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้าและได้รับการตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อมสังคมและบรรษัทภิบาล ร้อยละ 100

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ร้อยละ)



ความมุ่งมั่น

บริษัทได้สนับสนุนการดำเนินงานและส่งเสริมศักยภาพคู่ค้าทุกกลุ่มให้เติบโตไปพร้อมกัน โดยคำนึงถึงประเด็นทางสังคม สิ่งแวดล้อม บรรษัทภิบาลและสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มโอกาสทางธุรกิจลดความเสี่ยงในการดำเนินงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดสร้างการเปลี่ยนแปลงเสริมความแข็งแกร่งของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนากระบวนการส่งมอบสินค้าไปสู่ผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดสรรคู่ค้าที่มีคุณภาพ การส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้า ไปจนถึงการสร้างความผูกพันกับคู่ค้าซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความโปร่งใส ตลอดจนสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างพีทีจีกับคู่ค้า โดยการดำเนินงานภายใต้หลักการ คุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตรวจสอบได้ ครอบคลุมตั้งแต่การคัดเลือกผู้ค้าและคู่ค้า การบริหารจัดการความเสี่ยงของคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การเพิ่มกระบวนการบูรณาการด้านความยั่งยืนในการบริหารห่วงโซ่อุปทาน จะสามารถช่วยลดความเสี่ยงด้านต้นทุน ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนวัตถุดิบและสินค้าคงคลัง และความเสี่ยงในการเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ สิทธิในการได้สภาพที่ทำงานที่เหมาะสม สิทธิในการใช้ชีวิต มีเสรีภาพ และมีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจ และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ถือเป็นอีกหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่สถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่สร้างความท้าทายจากการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานโลก เนื่องจากการขาดแคลนสินค้าและความล่าช้าในการขนส่ง นอกจากนั้นปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ อย่างความขัดแย้งระหว่างรัสเซียและยูเครนเข้ามาสร้างแรงกระเพื่อมต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอยู่ไม่น้อย อาทิ ด้านต้นทุนการผลิต ทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องปรับตัวในการดำเนินธุรกิจใหม่เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น (Resilience) อยู่ตลอดเวลา พีทีจีจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเติบโตของรายได้ การลดต้นทุน และการลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาสินค้าและบริการจากคู่ค้าซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

กลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

1. สร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการคู่ค้า
2. สรรหา คัดเลือก และประเมินคู่ค้าอย่างมีความรับผิดชอบ
3. บริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า
4. เพิ่มประสิทธิภาพเชิงต้นทุน
5. สร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้า

จริยธรรมสำหรับบริษัทคู่ค้า

พีทีจีได้กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนมาตรฐานสากล ซึ่งจะช่วยผลักดันให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ จริยธรรมสำหรับบริษัทคู่ค้า https://www.ptgenergy.co.th/Procurement/Practice

ประเภทของคู่ค้า

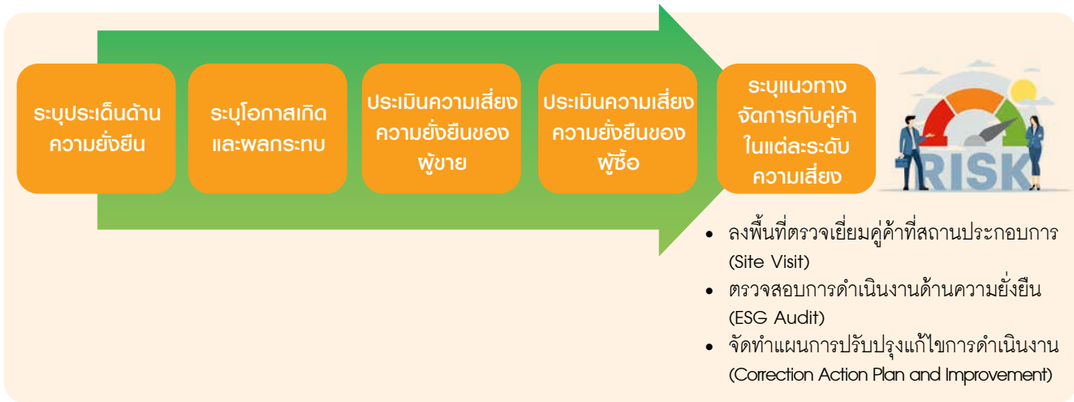
- คู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier 1 Suppliers) 966 ราย
  สัดส่วนและมูลค่าซื้อ 35,149 ล้านบาท
- คู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1 (significant suppliers in Tier-1) 65 ราย
  ร้อยละ 6.73
- คู่ค้าสำคัญลำดับถัดไป 6 ราย (significant suppliers in Non Tier-1)
  ร้อยละ 0.62
- คู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1 และคู่ค้าสำคัญลำดับถัดไป 71 ราย
- สัดส่วนและมูลค่าซื้อ 27,320 ล้านบาท
  ร้อยละ 77.73

หมายเหตุ : หลักเกณฑ์การพิจารณาคู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1ปริมาณยอดการสั่งซื้อสูงตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด
1. สินค้าและบริการมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. สินค้าและบริการไม่สามารถทดแทนกันได้

การประเมินเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

พีทีจี จัดโครงสร้างทะเบียนคู่ค้าให้เอื้อต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของคู่ค้าอย่างรัดกุม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน และป้องกันผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของ พีทีจี โดยทำการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ใน 2 มิติ ได้แก่

1. คู่ค้าที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานของ พีทีจี เช่น มูลค่าการสั่งซื้อ ความสำคัญของสินค้าและบริการ และการจัดหาสินค้าและบริการที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ เป็นต้น
2. คู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ



การระบุความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

พีทีจี จะมีการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจกับบริษัท ทุก ๆ 3 ปี ซึ่งครอบคลุม คู่ค้ากลุ่มธุรกิจ oil และธุรกิจ Non-oil ตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนทั้งในมิติโอกาสเกิดและผลกระทบจากความเสี่ยงด้านความยั่งยืน การประเมินดังกล่าวใช้วิธีการประเมินความเสี่ยงในระดับกลุ่มสินค้าและบริการของคู่ค้า (Commodity-specific risk) แต่ละรายโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 หัวข้อหลักในมาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 ได้แก่ หลักธรรมาภิบาล หลักสิทธิมนุษยชน หลักการปฏิบัติทางด้านแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การคำนึงถึงประเด็นด้านผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ผลการบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล

จำนวนคู่ค้าลำดับที่ 1 ได้รับการประเมินความเสี่ยง
966 ราย
ร้อยละ 100

จำนวนคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่ได้รับการประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง
59 ราย
ร้อยละ 6

คู่ค้าทั้งหมดที่ได้รับการตรวจประเมิน ณ สถานที่ปฏิบัติงาน
14 ราย
ร้อยละ 31.81

คู่ค้าที่ได้รับการประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง โดยมีแผนการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง
ร้อยละ 75

คู่ค้าที่มีเสี่ยงสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถูกยกเลิกการเป็นคู่ค้ากับบริษัท
0 ราย

หมายเหตุ : ความเสี่ยงสูง หมายถึง คู่ค้าที่อาจมีผลกระทบทางลบในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแก้ไข

คู่ค้าที่ได้รับการสนับสนุนในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแก้ไข
6 ราย ร้อยละ 75

โปรแกรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของคู่ค้า

คู่ค้าทั้งหมดที่บริษัทได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน
29 ราย ร้อยละ 49

ผลการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG

ในปี 2566 คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงด้านความยั่งยืนร้อยละ 59 โดยประเด็นที่มีความเสี่ยงได้แก่ เรื่องการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นต้น บริษัทได้ดำเนินการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG แบบการตรวจ ณ พื้นที่หน้างานจริง (Onsite Audit) จำนวนทั้งสิ้น 14 ราย โดยร่วมกับหน่วยงานจัดซื้อ และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าตรวจประเมินซึ่งเป็นบุคลากรภายในของบริษัท

ตัวอย่างประเด็นที่พบจากการตรวจประเมินด้านความยั่งยืน (ESG)

ประเด็นความเสี่ยง			มาตรการจัดการความเสี่ยง
มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental : E)	**การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม**	การจัดการของเสียอันตราย	- มีมาตรการไม่ทิ้งขยะอันตรายรวมกับขยะทั่วไป หลีกเลี่ยงการทิ้งสารเคมีลงในท่อระบายน้ำหรือแหล่งน้ำธรรมชาติ - แยกสารเคมีและการจัดเก็บไว้ในภาชนะที่มีความปลอดภัยเพื่อป้องกันการรั่วซึม - มีการติดตามทำสัญญากับหน่วยงานผู้รับกำจัดขยะให้ดำเนินการกำจัดที่เหมาะสม
		การจัดการน้ำทิ้ง	จัดทำขั้นตอนวิธีการจัดการน้ำทิ้ง น้ำเสีย โดยกำหนดหลักฐานเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร (Workflow)
		การตระหนักถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม	จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความรู้และความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน
มิติด้านสังคม (Social : S)	**สิทธิมนุษยชนและแรงงาน**	การเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน	จัดทำนโยบายการจ้างงานและข้อบังคับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีข้อจำกัดหรือแบ่งแยกจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง
	ความปลอดภัย	การขาดผู้ชำนาญการในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย	แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
		การขาดอบรมอัคคีภัย/ซ้อมหนีไฟ	จัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ และมีการอบรมดับเพลิงขั้นต้นให้แก่พนักงานขั้นต่ำ 40%
มิติด้านบรรษัทภิบาล (Governance : G)	**จริยธรรมทางธุรกิจ**	การขาดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	จัดทำคู่มือข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจให้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยครอบคลุมถึงหัวข้อการต่อต้านการทุจริตและกำหนดบทลงโทษชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบ
	การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	การใช้ทรัพย์สินทางปัญญา	- จัดทำข้อกำหนดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท โดยอ้างอิงตามกฎหมาย - ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา (ทรัพย์สินที่มีลิขสิทธิ์) ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ตรวจหาการติดตั้งโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์อย่างผิดกฎหมาย
		การรักษาข้อมูลความลับของบริษัท	จัดทำหนังสือ/เอกสารให้พนักงานรับทราบในส่วนของข้อมูลความลับของบริษัทและลงนามรักษาความลับ โดยอาจระบุอยู่ในสัญญาจ้าง

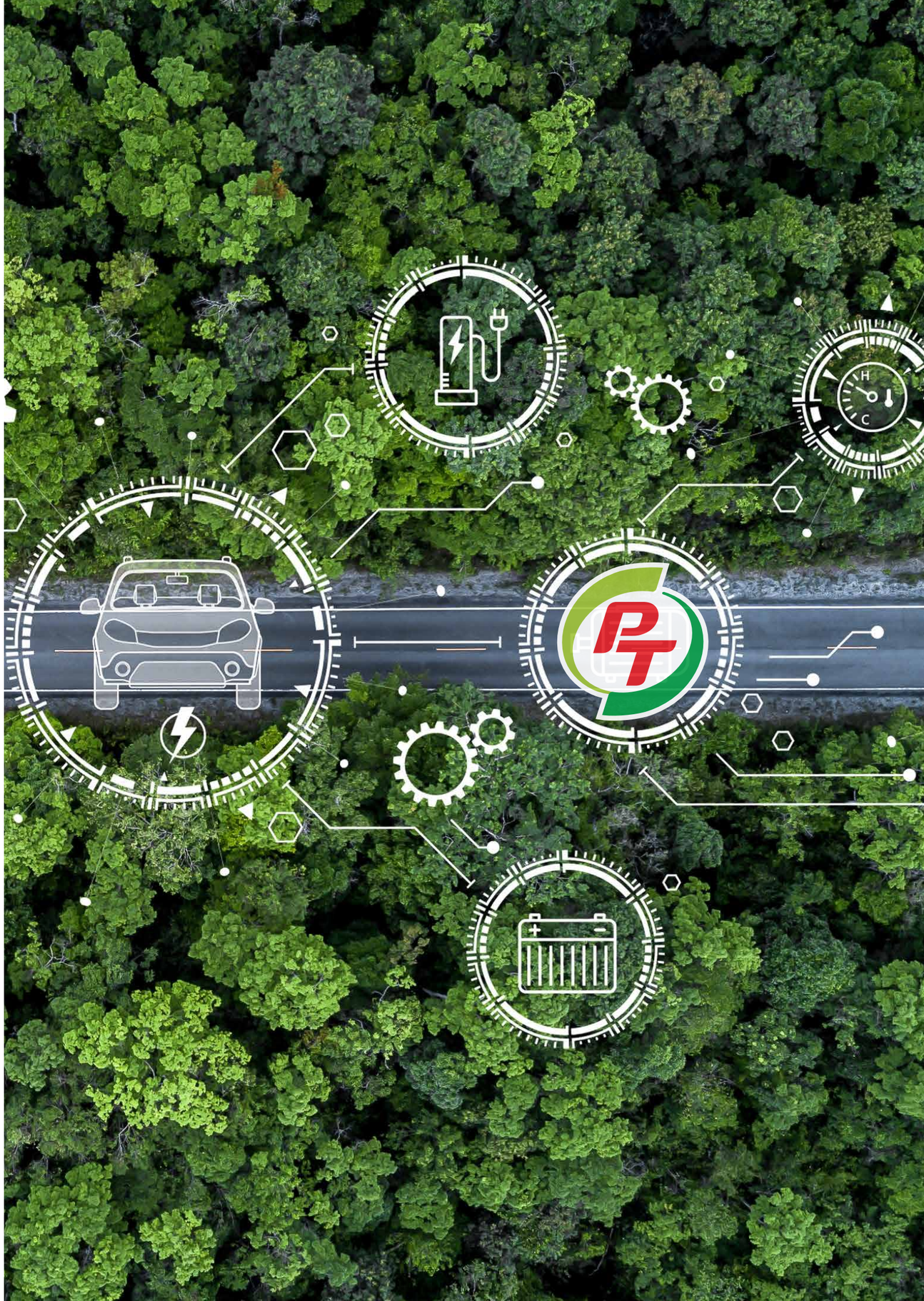
การพัฒนาความสัมพันธ์ร่วมกับคู่ค้า

พีทีจี มุ่งส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมกับคู่ค้าทั้งรายใหญ่และรายย่อยอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมหารือถึงแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน การประชุมชี้แจงขั้นตอนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากกลุ่มคู่ค้า

- การร่วมกันอัพเดตข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์น้ำมันในประเทศ และต่างประเทศ (Market Outlook) ร่วมกับคู่ค้ารายสำคัญ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

- แบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing) และแนวปฏิบัติของกลุ่มบริษัท โดยจัดกิจกรรม knowledge sharing ในหัวข้อ PTG Knowledge Sharing : ESG for Sustainability through the Supply Chain เป็นปีที่ 3 ร่วมกับบริษัทคู่ค้าของทุกหน่วยธุรกิจ จำนวน 10 บริษัท ผ่านช่องทาง online
- มีการจัดทำคู่มือและสื่อสารข้อบังคับด้านความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมา เพื่อให้ผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างให้กับกลุ่มบริษัท ซึ่งได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งครอบคลุมผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างในสถานประกอบการของบริษัท

ผู้เข้าอบรมความปลอดภัยในการทำงาน
สำหรับผู้รับเหมา 27 รุ่น จำนวน 1,726 คน



กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

Transform

มุ่งขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย เป็นธรรม
และสร้างขีดความสามารถให้บุคลากรในการสรรสร้างนวัตกรรม
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดสำคัญ

ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

79%

สถิติด้านความปลอดภัย
TRIR พนักงาน= 0.86
LTIFR พนักงาน = 0.69
LTIFR ผู้รับเหมา = 0.54
OIFR พนักงาน = 0

ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน

ในระดับ **ดี** ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

จำนวนการฝึกอบรมบุคลากรโดยเฉลี่ย เท่ากับ

7.69 ชั่วโมง/คน/ปี

100%

ของกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่คุณค่าได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

287

โครงการนวัตกรรมกรรมกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
4 QUALITY EDUCATION
5 GENDER EQUALITY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
10 REDUCED INEQUALITIES

การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ปี 2570

- ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อยู่ระหว่างร้อยละ 70-75
- จำนวนการฝึกอบรมบุคลากรโดยเฉลี่ย เท่ากับ 24 ชั่วโมง/คน/ปี

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = ร้อยละ 79

เป้าหมายปี 2566 = 73

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 7.69 ชั่วโมง/คน/ปี

เป้าหมายปี 2566 = 7 ชั่วโมง/คน/ปี

ความมุ่งมั่น

บุคคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในพีทีจี ซึ่งการดึงดูดและรักษาคุณภาพของบุคคลากรที่มีความสามารถเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารองค์กร บริษัทมีความมุ่งมั่นในการรักษาบุคคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของบริษัท การรักษาความมีคุณภาพของบุคคลากรที่มีความสามารถในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจในที่สุด นอกจากนี้ ยังเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันในสถานการณ์ที่ธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในตลาด การที่บุคคลากรมีความพร้อมที่เหมาะสมและมีความสามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในวงการธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้บริษัทสามารถให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีการจ้างงานผู้ว่างงานในชุมชนหรือสังคม ซึ่งส่งผลให้คนเหล่านี้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้น การให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อทั้งพนักงาน ลูกค้า และชุมชนหรือสังคม

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลการทำงานขององค์กร การสูญเสียบุคลากรอาจส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และอาจทำให้เกิดการสูญเสียความรู้และความสามารถที่สำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจและขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

การเผชิญกับความท้าทายในการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมมาใช้ประยุกต์ในกระบวนการเพื่อช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมต่อความต้องการขององค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมทักษะและความสามารถในการให้บริการที่ดีต่อลูกค้า ส่งผลให้พีทีจี ได้ยกระดับการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน ผ่านการดำเนินงานที่นำนวัตกรรมเข้ามาเป็นตัวช่วยเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในปัจจุบัน

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

การสรรหาและการวางแผนอัตรากำลัง

การบริหารทรัพยากรบุคคลในพีทีจีมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรที่เหมาะสม ปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ยกระดับประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารผ่านการสื่อออนไลน์ สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาสนับสนุนโครงการสถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น และการวางแผนอัตรากำลังของบริษัทจะทำเป็นประจำทุกปี โดยการพิจารณาจากเป้าหมายขององค์กรและแนวทางกลยุทธ์ธุรกิจ โดยบริษัทมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการบริการคน (HR Business Partner: HRBP) ร่วมทำงานกับผู้บริหารและหัวหน้าทุกฝ่ายงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแนวทางทางธุรกิจ นอกจากนี้ ในการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) บริษัทดำเนินการร่วมกับฝ่ายงานและผู้บริหารในการระบุตำแหน่งที่สำคัญ การเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและความพร้อม และการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก โดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การสื่อสารความสำคัญของการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งและการระบุตำแหน่งที่มีความสำคัญ โดยทุกปี บริษัททบทวนแผนผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้นำที่มีความพร้อมที่จะนำองค์กรไปสู่ทิศทางและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

เป้าหมายการสรรหาปี 2566 (กลุ่มบริษัท PTG)	จำนวนพนักงานที่มีการสรรหา (กลุ่มบริษัท PTG)	สัดส่วนการเติบโตของพนักงาน (เทียบปี 2565)
21,026	25,016	8.90%

การพัฒนาพนักงาน

พีทีจี ได้ดำเนินการในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทั่วไป โดยเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้านผู้นำและการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นให้ผู้นำมีความสามารถในการนำทีมไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีโครงการต่าง ๆ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แตกต่างกันจากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งทำให้สามารถระบุประเด็นที่ต้องพัฒนาสำหรับบุคคลนั้น ๆ ในอนาคตได้ต่อไป โดยบริษัทบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร โดยแยกการดำเนินงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากร โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะ ดังนี้

การพัฒนาพนักงานกลุ่มผู้บริหาร (ระดับผู้จัดการส่วนขึ้นไป)

พีทีจี มุ่งบริหารจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในรูปแบบผู้นำในอนาคตของ พีทีจี (Future Leader) เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร ผู้บริหารจะต้องได้รับการประเมิน 360 องศาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยเพื่อการพัฒนาเพิ่มเติม โดยผู้บริหารจะต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ระบุประเด็นที่ต้องการพัฒนาอย่างน้อย 2 ประเด็น และหลักสูตรที่ต้องการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไป

แนวทางการพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้บริหาร			
หลักสูตร	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
Leadership Development Program	เพื่อพัฒนาการสร้าง Internal Coach และการสร้างวัฒนธรรมการโค้ชในองค์กร การพัฒนาทักษะในการโค้ชให้กับผู้บริหารในบริษัทฯ	การพัฒนาทักษะการโค้ชให้แก่ผู้บริหารระดับ 9-14 ให้มีรูปแบบอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือการโค้ชอย่างเข้าใจง่าย และสามารถโค้ชพนักงานในฝ่ายตนเองและนอกฝ่ายได้โดยจัดเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเชิงปฏิบัติการ	การสร้างวัฒนธรรมการโค้ช หรือ Coaching Culture ในองค์กร ผู้บริหารมีทักษะการโค้ชและสามารถโค้ชภายในองค์กร (Internal Coach) และการโค้ชเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้แก่บริษัทฯ
Transformational Leadership series	การเชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ โดยมาถ่ายทอดประสบการณ์อัพเดท เทคโนโลยี กระแสของธุรกิจ หรือนวัตกรรมของโลกให้แก่ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไป	แบ่งออกเป็น 4 หมวด - เรื่องเทคโนโลยี/นวัตกรรมการเงินในยุคดิจิทัล - ผู้นำในยุคที่โลกเปลี่ยนและการบริหารแรงงานยุคดิจิทัล (GIG Workforce) - กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ (Grow Business) - การตลาดดิจิทัล และเทรนด์ในปี 2023	เพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้ได้ตระหนักถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และนวัตกรรมทั้งด้านการเงิน การตลาด การบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารพร้อมรับมือกับกระแสของโลกที่เปลี่ยนไปได้

การพัฒนาพนักงานกลุ่มบุคลากร (ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าลงมา)

พีทีจี ส่งเสริมการบริหารและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ Oil และการขยายธุรกิจ Non-oil ในอนาคต ผ่านโปรแกรมส่งเสริมทักษะที่หลากหลาย อาทิ ทักษะการขาย ทักษะการบริการ ทักษะด้านภาวะผู้นำในแต่ละระดับ ทักษะด้านวิชาชีพเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ ทักษะด้านความยั่งยืนองค์กร ทักษะด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะด้านดิจิทัล ตลอดจนทักษะด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับภายในองค์กรได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ทันท่วงทีหากเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินหรือสภาวะวิกฤต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พีทีจี มุ่งพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผ่านวิธีการและช่องทางที่หลากหลายทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ ยังได้พัฒนาหลักสูตรการอบรมให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจมากขึ้น ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล เช่น การเรียนรู้แบบห้องเรียน (Classroom) การเรียนรู้แบบกิจกรรม (Workshop) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Virtual Training) การศึกษาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training: OJT) การเรียนรู้แบบข้ามสายงาน (Cross Functional) ในรูปแบบโครงการ (Project Based) และการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) ที่มีผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการริเริ่มจัดตั้งระบบการจัดการ การเรียนรู้ด้วยตนเองแบบ Learning Management System (LMS Platform) ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต ซึ่งพนักงานสามารถเลือกเรียนรู้ ศึกษาเนื้อหาที่สนใจได้ทุกที่ ทุกเวลา และเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ช่วยเสริมให้การเรียนรู้พัฒนาทักษะของพนักงานในรูปแบบปกติอีกด้วย ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นสร้างให้พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นและศักยภาพได้เต็มประสิทธิภาพ ตามสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละสายอาชีพ (Role Base Competency) ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจสามารถดำเนินไปได้ผ่านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร ภายใต้แนวคิด "อยู่ดี มีสุข"

หลักสูตร	วิธีการพัฒนา	ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น
การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร (Corporate Development)		
การอบรมภายใน In-House Training	การอบรมพนักงานที่พัฒนาขึ้นโดยองค์กร วิทยากรอบรมสามารถเป็นได้ทั้งบุคคลภายในหรือวิทยากรจากภายนอก มีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ของบุคคลากรในองค์กร ให้เป็นไปตามความต้องการของธุรกิจ โดยมีวิธีการพัฒนาทักษะยกระดับฝีมือแรงงานของพนักงาน ตาม role base competency ที่จำเป็นและต้องการในหน้างานนั้นๆ ให้กับพนักงานในแต่ละระดับ อีกทั้งยังมีการติดตาม และ ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการอบรมแล้วอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้ แบบทดสอบประเมินความรู้ก่อนและหลังเรียน การ Coach การสอนงาน การ On the job training ประเมินผลผ่านผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เช่น ยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า และจำนวนข้อร้องเรียน เป็นต้น	พนักงานมีทักษะและฝีมือแรงงานในหน้างานของตนเองในแต่ละระดับ เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การส่งมอบสินค้าและบริการ ได้ตรงตามความต้องการของธุรกิจและลูกค้า
การอบรมภายนอก Public Training	อบรมนอกสถานที่โดยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานได้รับความรู้เฉพาะทาง และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้มุมมองจากผู้เข้ารับการอบรมจากองค์กรอื่น
การพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับปฏิบัติการ (Front-line Operation Development)		
การพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการ	1. อบรมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อม**พนักงานระดับปฏิบัติการตามแต่ละหน่วยธุรกิจ** สถานีบริการน้ำมัน สถานีบริการแก๊ส ร้านจำหน่ายก๊าซหุงต้ม ร้านมินิมาร์ท ร้านกาแฟ ให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหาร สถานี เช่น • ความปลอดภัยอาชีวอนามัย • กฎหมายแรงงานเบื้องต้น • จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน • ค่านิยมองค์กร • การใช้งานระบบที่เกี่ยวข้อง • ขั้นตอนการลงน้ำมัน ขั้นตอนการลงก๊าซ • มาตรฐานการบริการ • การนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ • ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล • การบริหารจัดการลูกค้าและข้อร้องเรียน • ทักษะการบริหารงาน บริหารเวลา • ทักษะการสื่อสาร 2. ฝึกปฏิบัติกับสาขาพี่เลี้ยงเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบจากสถานการณ์จริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง	• ลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานผิดพลาดตามมาตรฐาน • บริหารการขาย และ บริหารพนักงานภายในร้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระบบ และมาตรฐานการบริการตลอดจนมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยธุรกิจได้ • ความรู้สามารถนำ ไปแบ่งปันปรับใช้กับพนักงานของสาขาที่รับผิดชอบ • เพิ่มทักษะการสอนงานแบบพี่เลี้ยงให้กับพี่เลี้ยงได้ที่ได้รับมอบหมาย • สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าผู้เข้ารับบริการตลอดจนส่งมอบสินค้าได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

หลักสูตร	วิธีการพัฒนา	ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น
การพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor Development)		
การพัฒนาหัวหน้างาน	1. อบรมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมพนักงาน **ระดับหัวหน้างานตามแต่ละหน่วยธุรกิจ สถานีบริการน้ำมัน** สถานีบริการแก๊ส ร้านจำหน่ายก๊าซหุงต้ม ร้านมินิมาร์ท ร้านกาแฟ ให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารสถานี เช่น • ความปลอดภัยอาชีวอนามัย • กฎหมายแรงงานเบื้องต้น • จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน • ค่านิยมองค์กร • การใช้งานระบบที่เกี่ยวข้อง • ทักษะความเป็นผู้นำ • การบริหารจัดการทีมงานอย่างมืออาชีพ • ความรู้ทักษะการวิเคราะห์เกี่ยวข้องกับธุรกิจและการแข่งขันทางการตลาด • ทักษะการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ • การวางแผนและตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการงาน • ทักษะการสอนงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ	• ลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานผิดพลาดตามมาตรฐาน • สามารถบริหารจัดการทีมงาน และบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างถูกต้องเหมาะสม • สามารถให้คำแนะนำให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระบบ และมาตรฐานการบริการตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยธุรกิจได้ • เพิ่มทักษะการสอนงานแบบหัวหน้างาน • สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าผู้เข้ารับบริการตลอดจนส่งมอบสินค้าได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สถิติการข้อมูลการพัฒนาพนักงาน ประจำปี 2566					
ข้อมูลการดำเนินงาน	2562	2563	2564	2565	2566
จำนวนชั่วโมงการอบรมพนักงานทั้งหมด	102,671	69,863	137,926	386,241	204,593
ชั่วโมงเฉลี่ย/คน/ปี	28.56	4.04	8.24	19.88	7.69

พลประโยชน์ต่อธุรกิจจากการอบรมพนักงาน			
หลักสูตร	พลประโยชน์ต่อธุรกิจ	พลประโยชน์ต่อธุรกิจเชิงปริมาณ	สัดส่วนชั่วโมงการอบรมของโครงการต่อชั่วโมงการอบรมทั้งหมด (FTE)
การอบรมหลักสูตรไคเซ็น (KAIZEN) - จัดให้มีการอบรมหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรขั้นสูงของไคเซ็น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานจากทุกหน่วยงานนำส่งผลงานนวัตกรรมไคเซ็นเพื่อประดิษฐ์หรือปรับปรุงกระบวนการ ระบบ หรือการบริการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้น	เกิดนวัตกรรมส่งเสริมการบริการและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถลดต้นทุน และค่าใช้ต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น	สามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ทั้งสิ้น 8.1 ล้านบาท	3.87
การอบรมหลักสูตร Productivities Initiative - เพิ่มทักษะของพนักงานและยกระดับการปรับปรุงผ่านเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีผู้บริหารและฝ่าย Process Transformation ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเทคนิคต่าง ๆ มีการติดตามความคืบหน้า ตรวจสอบ และรายงานผลเป็นระยะเพื่อให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างดำเนินโครงการ	สามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำกลับมาใช้ในการลดต้นทุน แก้ปัญหา สร้างคุณค่า และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรได้ในอนาคต	สามารถลดค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ทั้งสิ้น 53.2 ล้านบาท	0.21

การดูแลรักษาพนักงาน

การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี

พีทีจี จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Coaching and Improvement) อีกทั้งมีการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารและพนักงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางขององค์กร ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อาทิ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Non-Financial) และตัวชี้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Development) โดยทำการถ่ายตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสู่ระดับองค์กร (Corporate Level) ระดับฝ่าย ระดับฝ่าย (Division Level) และรายบุคคล (Individual Level) ตามที่เกี่ยวข้อง อีกทียังมีตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (Do Your BEST)

สำหรับผู้บริหาร (Level 9 - 14) บริษัทจัดให้มีการประเมินในรูปแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินพฤติกรรมและศักยภาพของบุคคล โดยเป็นการประเมินตนเอง และได้รับการประเมินโดยคนรอบข้างไปพร้อม ๆ กัน คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมจากหลากหลายมุมมอง และสามารถระบุประเด็นที่ต้องพัฒนาสำหรับบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างแม่นยำ

ประเภทการประเมิน

Key Performance Indicator

พนักงานที่ได้รับการประเมิน

ผู้บริหาร 100%

พนักงาน (รายเดือน) 100%

Multidimensional performance appraisal (e.g. 360-degree feedback)

พนักงานที่ได้รับการประเมิน

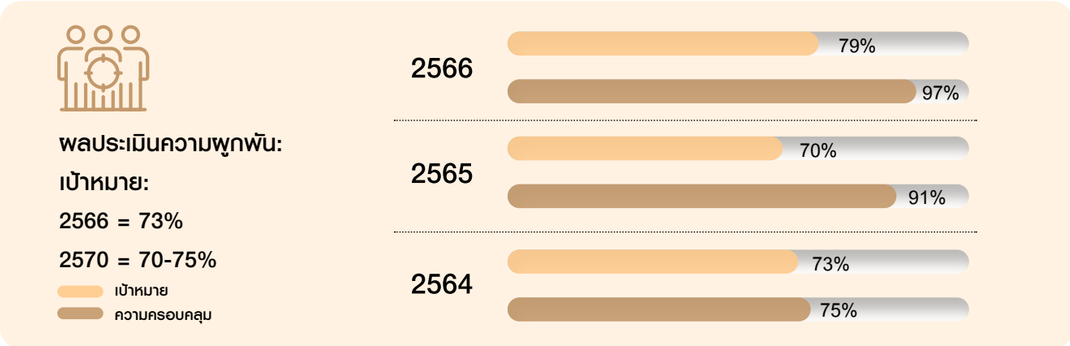
ผู้บริหาร 100%

การประเมินผลความผูกพันพนักงาน

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้บริษัทเข้าใจความต้องการของพนักงานและสามารถนำมาต่อยอดเป็นโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรทุกปี โดยมอบหมายให้ฝ่าย People & Organization Transformation เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำการประเมินความผูกพันพนักงานประจำปี โดยได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางต่างๆ ที่สะดวกและพนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่นการทำผ่านระบบอีเมล์ของพนักงาน และการสแกน QR-Code บนเครื่องคอมพิวเตอร์และบนสมาร์ทโฟน การประเมินแบ่งออกเป็น 3 หมวดหลัก คือความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามเชิงพฤติกรรม องค์กรที่มีพนักงานที่ผูกพันกับองค์กรในสัดส่วนที่สูง จะส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ ในมุมของการรักษาคนเก่ง การมีประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และรายได้ขององค์กร

การประเมินค่านิยมองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการประเมินประสบการณ์ที่พนักงานได้พบได้เจอในองค์กร โดยพนักงานสามารถเลือกตอบระดับความพึงพอใจหรือมีส่วนร่วมได้ 6 ระดับตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ชื่อเสียงองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร เป็นต้น

การประเมินผลความผูกพันพนักงาน



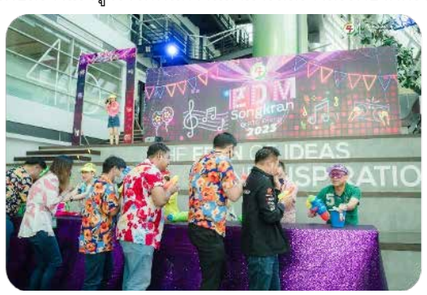
โครงการเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน ประจำปี 2566

1. กิจกรรม : ฉลองครบรอบ 35 ปี PT

รูปแบบกิจกรรมเป็นงานเฉลิมฉลองความสำเร็จ เล่าความเป็นมาขององค์กรตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน เชื่อมต่อพนักงานรุ่นบุกเบิก จนถึงรุ่นปัจจุบัน เพื่อรับรู้รับทราบถึงความเป็นมา และแนวทางที่องค์กรจะเดินไป เชื่อมความผูกพัน ลดปัญหา Generation gab และเพื่อให้พนักงานรุ่นหลังได้จดจำและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ และพนักงานที่อยู่คู่กับบริษัทฯ มาตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นได้มีพื้นที่สำหรับการส่งต่อความภาคภูมิใจ ความผูกพันธ์กับพนักงานปัจจุบัน โดยภายในกิจกรรมมุ่งเน้นบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้กับพนักงาน และการจัดนิทรรศการ PT เห็นภาพตั้งแต่อดีตของพนักงานที่ยึดหลักค่านิยมขององค์กร ที่เป็น 'Core Value หลัก' เสมอมา โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ทำให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างทุกวันนี้

2. กิจกรรม : Songkran EDM Festival @ PTG Energy

รูปแบบกิจกรรมเป็นงานสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีไทย และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร ได้พบปะกับเพื่อนพนักงานที่อยู่กันคนละชั้น รวมถึงร่วมขอพรจากผู้บริหาร เพื่อความเป็นสิริมงคล และเป็นกำลังใจในการทำงาน ก่อนที่จะเดินทางกลับภูมิลำเนาต่อไป วันดังกล่าวจึงเป็นวันที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ควรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแสดงถึงความสามัคคี สมานฉันท์ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเกิดความผูกพันธ์กับองค์กรมากขึ้น ส่วนพนักงานสัมพันธ์และสื่อสารภายใน มีความตระหนักถึง จึงได้จัดทำกิจกรรม "Songkran EDM Festival @ PTG Energy" ให้กับพนักงาน โดยภายในกิจกรรมมุ่งเน้นบรรยากาศที่สนุกสนาน และสอดแทรกค่านิยมขององค์กร ที่เป็น 'Core Value หลัก' โดยเฉพาะการสร้างความสำเร็จไปด้วยกัน (Succeed Together) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์องค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป



3. กิจกรรม : PT อยู่ดี เกษียณมีสุข

รูปแบบกิจกรรมเป็นงานแสดงมุทิตาจิตต่อพนักงานภายในกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ที่ปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุถือเป็นบุคลากรสำคัญของบริษัท ที่ผ่านชีวิตการทำงานอย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และพลังความคิดมาเป็นเวลานาน ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านแก่เพื่อนร่วมงาน และสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้ใช้เป็นแนวทางที่จะสานต่อในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสืบต่อกันไปเป็นรุ่นๆ จนถึงวาระเกษียณอายุ บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ครบเกษียณอายุ เชื่อว่าทุกคนมี "คุณค่า" อยู่ในตัว และผู้เกษียณทุกท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของบริษัท และทำประโยชน์แก่สังคม ประเทศชาติมาเป็นเวลายาวนาน จึงได้จัดกิจกรรมงานเกษียณอายุ เพื่อเป็นเกียรติและแสดงความคารวะผู้อาวุโส โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกิจกรรมผู้จัด ได้ตระหนักถึงความผูกพัน และประทับใจในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมเกษียณอายุเกิดขึ้นเพื่อแสดงความชื่นชมผลงานที่ผู้เกษียณได้สร้างสรรค์งานมาหลายประการ การใช้ชีวิตที่เป็นแบบอย่าง เป็นชีวิตที่มีคุณค่าเพื่อก่อให้เกิดศรัทธา ความเสียสละความรู้ความสามารถให้พนักงานรุ่นหลังได้สานต่อ ซึ่งเชื่อว่าเหมาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ยังไม่ถึงวัยเกษียณ เพราะยังมีเวลาสั่งสมผลงานได้อีกยาวนาน

4. กิจกรรม : HAPPY NEW YEAR & MERRY CHRISTMAS 2024

รูปแบบกิจกรรมเป็นงานเฉลิมฉลองภายใน โดยมีกิจกรรมการแลกของขวัญปีใหม่ระหว่างพนักงาน จับสลากผู้โชคดีรับของขวัญปีใหม่ รวมถึงการร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน โดยมีการจัดการแสดง มินิคอนเสิร์ตภายใน ด้วยความเชื่อที่ว่าบุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร การมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในทุกส่วน ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรนับเป็นส่วนที่มีผลต่อผลลัพธ์ของงาน การเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งจะส่งผลเสียต่อการบริหารงานทั้งระบบ องค์กรจึงควรมีวิธีธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้อยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานได้พบปะใกล้ชิด และร่วมทำกิจกรรมกันอย่างใกล้ชิดสร้างความสัมพันธ์ในระดับจุลภาค อีกทั้งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามภายในองค์กรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานได้มีความรักใคร่สามัคคีกันในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการลดภาวะความเครียดสะสมและความกดดันจากการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้ผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่สูงขึ้น หลังจากที่พนักงานผ่านช่วงการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 มาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งทำให้ระดับความผูกพันธ์องค์กรและความใกล้ชิดสนิทสนมของพนักงานลดลง บริษัทฯ จึงได้พิจารณาหาแนวทางส่งเสริมให้พนักงาน กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี มีโอกาสได้ทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน ในช่วงเทศกาลปีใหม่โดยมีเป้าประสงค์ตามที่กล่าวข้างต้น และเพื่อให้บรรลุหลักการดังกล่าว

5. กิจกรรมอื่น ๆ แบ่งแยกตามประเภทการส่งเสริมพนักงาน ดังนี้

แนวทาง	วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
การส่งเสริมสุขภาพกาย (Health Well-being)	• เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีแรงใจแรงกระตุ้นในการ ลด ละ เลิก ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง และลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง • ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายในรูปแบบที่พนักงานนิยมและได้ใช้เวลาร่วมกัน	• **กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา กิจกรรมงดสูบบุหรี่ / กิจกรรมประกวดวาดภาพระบายสี** บริษัทใช้โอกาสรณรงค์ในงานเทศกาลเป็นช่วงเข้าพรรษา เชิญชวนให้พนักงานได้ลด ละ เลิกเหล้าและอบายมุขระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นการใช้ต้นทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดและตรงกับค่านิยมของสังคมไทย จึงใช้โอกาสนี้เชิญชวนลด ละ เลิก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และอบายมุขต่าง ๆ และเป็น โอกาสที่จะลด ละ เลิกไปตลอด • **ฟุตบอลต้านยาเสพติด PT 2023กิจกรรม Charity Cup 2023** ในช่วงไตรสาสที่ 4 ของปี 2566 บริษัทได้จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อให้พนักงานได้มีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันหลังจากที่ผ่านพ้นช่วงการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งทำให้พนักงานห่างเหินกัน และพนักงานใหม่ / เก่าขาดความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ซึ่งอาจเกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทจึงได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การแข่งขัน แบดมินตัน การแข่งขันฟุตซอล ภายใน โดยมุ่งเน้นให้เป็นการแข่งขันในรูปแบบของทีมผสม สมาชิกภายในทีมต้องเป็นพนักงานในแผนกที่ต่างกันเป็นต้น
การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Well-being)	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารสุขภาวจิตให้มั่นคง ลดความเสี่ยงที่จะเกิดอาการซึมเศร้า ภาวะเครียดจากการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน	• **กิจกรรมสัมมนาหลักสูตร Think to GROW** ช่วงเดือนพฤศจิกายน บริษัทได้จัดให้เปิดหลักสูตรเพื่อปลดล็อคทางความคิดเพื่อให้พนักงานได้มีแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ เชิงบวก เพื่อพบกับทางออกในการจัดการปัญหา และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิดและสร้างสภาวะสุขภาวะจิตที่ดีได้อีกด้วย
การสร้างชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-being)	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงิน อันได้แก่ การบริหารหนี้ การออม และการลงทุน รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและสถาบันการเงิน ที่ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานด้วยเงื่อนไขที่ดีกว่า	• **กิจกรรม Money Expo** บริษัทดำเนินการจัดกิจกรรม Money expo เป็นประจำทุกไตรมาส โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันทางการเงิน และวิทยากรจาก SET ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการบริหารทางการเงิน อันได้แก่ การรบริหารหนี้ การออม และการลงทุน / ส่วนของการให้บริการทางการเงินแก่พนักงานที่มีความจำเป็นการรวมหนี้ไว้ที่เดียวเพื่อบริหารจัดการดอกเบี้ยให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและต่ำกว่าท้องตลาด / ส่วนสุดท้ายคือการเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้มีโอกาสได้นำสินค้ามาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้เสริม

แนวทาง	วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน (Employee Engagement)	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน อันจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานโดยตรง และลดอัตราการลาออกของพนักงานซึ่งมีต้นทุนแฝงที่สูง	• **กิจกรรมฉลองครบรอบ 35 ปี PT** • **กิจกรรม Songkran EDM Festival @ PTG Energy** • **กิจกรรม PT อยู่ดี เกษียณมีสุข** • **กิจกรรม HAPPY NEW YEAR & MERRY CHRISTMAS 2024** บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรตลอดทั้งปี โดยมุ่งเน้นไปที่การใช้ค่านิยมทางสังคมเช่น วันครบรอบ วันสงกรานต์ วันเกษียณ วันขึ้นปีใหม่ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันผ่านกิจกรรมสันทนาการและทำบุญร่วมกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร หลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ได้คลายความรุนแรงลง โดยภายในงานมีการมอบของขวัญจากผู้บริหารให้แก่พนักงานและร่วมสนุกกับกิจกรรมภายในงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่สะสมมานานลง • **กิจกรรม ER On Tour** บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยจัดให้มีทั้งกิจกรรมทั้งภาควิชาการ ที่มุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายแรงงาน และหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงภาคสันทนาการร่วมทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม โดยในปี 2566 ได้มีการจัด กิจกรรมทั้งสิ้นใน 7 ภูมิภาคๆ ละ 1 - 3 ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งใช้ระยะเวลาในการอบรมรวมทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง มีผู้จัดการสาขาจำนวน 1,040 คน จาก 900 กว่าสาขา เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ในระหว่างการจัดกิจกรรมในแต่ละภูมิภาคเจ้าหน้าที่ผู้จัดกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยส่วนพนักงานสัมพันธ์และสื่อสารภายใน และส่วนบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเข้าตรวจเยี่ยมพนักงาน และตรวจสภาพการจ้างงานในสาขาที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อรับทราบสถานะ / ข้อเสนอแนะ ความเห็น / ความต้องการของพนักงานโดยตรงด้วยอีกทางหนึ่ง
กิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้เครื่องมือ / กระบวนการที่ได้รับการยอมรับมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน มุ่งเน้นให้พนักงานได้ร่วมกันระดมความคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานของตนเอง หรือของทีมให้ดียิ่งขึ้น หรือค้นพบวิธีปฏิบัติงานใหม่	• **กิจกรรม 5ส.** • **กิจกรรม Kaizen** ส่งเสริมให้พนักงานได้ร่วมกันทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดเวลาการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย หรือเพิ่มผลกำไรจากการทำงาน โดยพนักงานในแผนก / ส่วนงานที่ต่างกันเพื่อระดมความคิดในการปรับปรุงผลงานส่งผลงานประกวด โดยมุ่งเน้นให้เกิดความสร้างสรรในการทำงาน

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคคลากร

สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2564	59%
2565	59.50%
2566	100%

สัดส่วนผู้บริหารที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2564	100%
2565	100%
2566	100%

ความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานเฉพาะกลุ่มคนเก่งที่มีพรสวรรค์ (Talent) ในปี 2566 มีผลการดำเนินงานอยู่ที่ ร้อยละ 100

ผลตอบแทนและสวัสดิการ

พีทีจี มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ (Pay for Performance) เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรให้สร้างผลงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น (Short term incentive)

1) **โบนัสประจำปี** (Annual Bonus): บริษัทกำหนดรูปแบบการจ่ายโบนัสในรูปแบบผันแปร (Variable Pay) โดยพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัท เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันและสนับสนุนในการผลักดันให้องค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย โดยการจ่ายโบนัสประจำปีจะพิจารณาจากการประเมินผลงานของแต่ละบุคคล (Individual Performance)

2) **เงินรางวัลจากการขาย** (Incentive) หรือการขยายสาขาใหม่ (Commission plan): บริษัทมีการจ่ายเงินรางวัลให้กับพนักงานที่ประจำสถานีบริการ ร้านกาแฟ หรือร้านสะดวกซื้อ และจ่ายค่าคอมมิชชั่นให้กับทีมงานฝ่ายขายโดยขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำรายได้และมีรูปแบบการจ่ายเงินรางวัลที่หลากหลาย เช่น รายเดือน, รายไตรมาส, หรือรายครั้งตามเป้าหมายระยะสั้นที่บรรลุได้

3) **เงินรางวัลจากการควบคุมความสูญเสีย** (Oil Loss Control Incentive): บริษัทมีระบบการจ่ายเงินรางวัลให้กับพนักงานที่มีบทบาทในการควบคุมกระบวนการด้านการป้องกันการสูญเสียน้ำมัน การจ่ายเงินรางวัลประเภทนี้เน้นที่ความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตั้งแต่กระบวนการรับ จัดเก็บและจ่ายออกของน้ำมัน

4) **เงินรางวัลจากการควบคุมมาตรฐานการให้บริการ** (Service Standard Incentive): บริษัทมีนโยบายในการสร้างการบริการที่ดีต่อลูกค้า ดังนั้น การจ่ายเงินรางวัลนี้เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการจากลูกค้านิรนาม (Mystery Shopper) เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อลูกค้า

5) **สิทธิวันลาคลอด**: บริษัทให้ความใส่ใจในการเสริมสร้างสถาบันครอบครัวและสิทธิเด็ก โดยการให้สวัสดิการพิเศษแก่พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ให้มีสิทธิในการลาคลอดบุตร ติดต่อกันไม่เกิน 98 วัน รวมวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน และจะได้รับค่าจ้างตามสิทธิจากประกันสังคมอีก 45 วัน และสิทธิลาโดยไม่ขอรับค่าจ้าง สำหรับพนักงานประจำที่มีอายุงานเกิน 1 ปี มีสิทธิลาหยุดงานโดยไม่ขอรับค่าจ้างได้ไม่เกินปีละ 3 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา

ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long term incentive)

1) บริษัทได้กำหนดนโยบายที่เน้นการกระตุ้นและรักษาพนักงานเพื่อสร้างผลงานที่ยั่งยืนสำหรับองค์กรในระยะยาว โดยให้สิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัทในราคาที่กำหนด (Stock Option) แก่พนักงาน เมื่อบริษัทได้รับกำไรมาก พนักงานที่ถือหุ้นของบริษัทจะได้รับประโยชน์มากขึ้นจากมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้น รวมถึงรับเงินปันผลที่มีปริมาณมากขึ้นทุกปี ตามผลประกอบการของบริษัทที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ

2) บริษัทจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย รวมถึงประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

3) บริษัทมีการเข้าร่วมการสำรวจข้อมูลค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานภายนอก (Salary Benchmarking) อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับโครงสร้างเงินเดือนภายในองค์กร และเพื่อรักษาความเชื่อมั่นในการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

4) บริษัทมีนโยบายดูแลสุขภาพของพนักงาน ไม่เพียงแต่ในด้านประกันสุขภาพและประกันชีวิตตามกฎหมาย แต่ยังจัดทำสถานที่ออกกำลังกายและสนับสนุนเครื่องออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือของพนักงาน และเสนอแนะสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ร่วมกันทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งภายในและชุมชนโดยรอบที่ตั้งของบริษัท

สัดส่วนค่าตอบแทนระหว่างหญิงต่อชาย

พีทีจี ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมทุกประการ ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ และให้ความเสมอภาคในการกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมสำหรับทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่มีการส่งเสริมเพศใดเพศหนึ่งมากกว่า การเลือกจ้างงานของบริษัทจะพิจารณาจากความสามารถเป็นสำคัญ

ตำแหน่ง	สัดส่วนค่าตอบแทนระหว่างหญิงต่อชาย ประจำปี 2566
	สัดส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย : ค่าตอบแทนพนักงานชายโดยเฉลี่ย
ผู้บริหารระดับสูง (ฐานเงินเดือนเท่านั้น)	0.85 : 1.00
ผู้บริหารระดับสูง (ฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ)	0.88 : 1.00
ผู้บริหาร (ฐานเงินเดือนเท่านั้น)	1.01 : 1.00
ผู้บริหาร (ฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ)	1.01 : 1.00
พนักงาน	0.76 : 1.00

สวัสดิการพนักงาน

1. สวัสดิการ PT Flexi Benefit

พีทีจี ได้จัดให้มีระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อรองรับและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของพนักงานภายในกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุ เพศ และสถานะ ดังนั้นบริษัทได้ปรับปรุงระบบสวัสดิการโดยเพิ่มรายการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ซึ่งประกอบด้วย:

- ให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบแต้มคะแนนสำหรับพนักงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท และนำแต้มคะแนนนั้นมาแลกเปลี่ยนเป็นผลประโยชน์เงินสด จากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดให้สามารถแลกเปลี่ยนได้ เช่น ค่าโทรศัพท์ หรือค่า Internet เป็นต้น
- สวัสดิการให้วันลาพักร้อนสามารถแลกเปลี่ยนเป็นแต้มคะแนนได้ และนำแต้มคะแนนที่ได้ไปแลกของรางวัลในระบบของบริษัทฯ ซึ่งมีหลากหลายของรางวัลตามความต้องการของพนักงาน
- ระบบทำงานที่ยืดหยุ่นทั้งในที่ทำงานแบบ Flexible Workplace และเวลาทำงานแบบ Flexible Time ที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่โดยไม่จำเป็นต้องบันทึกเวลาการทำงานทุกครั้ง

2. การว่าจ้างแบบยืดหยุ่น (Flexible Employment)

พีทีจี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการว่าจ้างในรูปแบบที่ยืดหยุ่น ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานประจำของบริษัท ก็สามารถร่วมงานกับบริษัท ได้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการจ้างงานผู้ที่มีศักยภาพสูง หรือมีทักษะเฉพาะด้าน หรืองานบางประเภทที่ต้องการผู้รับจ้างที่มาทำแบบชั่วคราวเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งตอบโจทย์การทำงานที่สอดรับกับการดำเนินชีวิตของคนยุคใหม่มากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นที่ปรึกษา (บุคคลธรรมดา/นิติบุคคล), กลุ่มว่าจ้างงานแบบรับหมา หรือพนักงานอิสระ (Freelance) เช่น การว่าจ้างพัฒนาระบบออกแบบ หรือเขียนแบบ Graphic / Website Design หรือ Software Developer ที่เป็นกลุ่มงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่หายาก เป็นต้น, กลุ่มว่าจ้างทำโครงการต่าง เช่น การจัดบู๊ท หรืองานอีเวนต์ เป็นต้น, และกลุ่มงานว่าจ้างชั่วคราว (Part-time) เช่น งานทำความสะอาด (แม่บ้าน) งานตัดแต่งต้นไม้ (คนสวน) งานจ้างนักเรียนนักศึกษา เพื่อทำงานวันหยุด หรือช่วงเวลาเร่งด่วนเป็นบางเวลา (ที่ต้องการเฉพาะผลสำเร็จของงาน แต่ไม่ได้มีการบังคับบัญชาทางวินัยตามข้อบังคับแรงงาน) เป็นต้น ซึ่งจะพิจารณาจากทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยมีการกำหนดระยะเวลาแน่นอนทั้งแบบรายชั่วโมงหรือรายสัปดาห์ และรายเดือน

3. สวัสดิการ Health at work

บริษัทได้ใช้บริการ Health at Work ซึ่งเป็นบริการคลินิกออนไลน์ (Telemedicine) ที่เปิดให้บริการให้คำปรึกษาออนไลน์และจัดส่งยาให้ถึงบ้าน เพื่อเป็นสวัสดิการทางด้านสุขภาพให้พนักงานสามารถปรึกษาแพทย์ผ่านทางแอปพลิเคชัน Line ได้ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายและไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า ไปจนถึงมีบริการจัดส่งยาให้ฟรี นับเป็นการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นของบริษัท และตอบโจทย์การรูปแบบการใช้ชีวิตของพนักงานยุคใหม่ได้อย่างดี

4. สวัสดิการโครงการทุนการศึกษา Max Scholarship

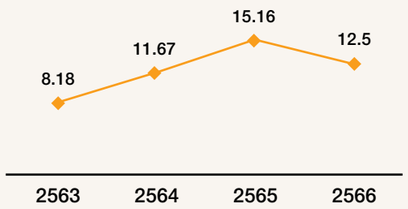
บริษัทมีสวัสดิการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับการศึกษาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ประถม-มัธยมปลาย ปวช. ปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรี ผ่านโครงการทุนการศึกษาที่มีชื่อว่า "Max Scholarship" เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลรองรับการเติบโตขององค์กร และส่งเสริมพนักงานให้สามารถเติบโตไปกับองค์กร โดยในปี 2566 มีพนักงานได้รับทุนทั้งสิ้น จำนวน 11 ทุน โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการหน้าสถานีและหน้าร้านในเครือบริษัทฯ

การจ้างงานผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ

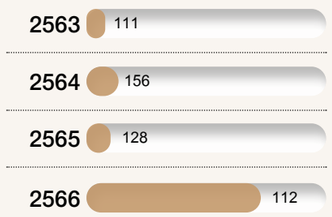
พีทีจี ให้ความสำคัญกับคนในชุมชนและสังคมกับทุกกลุ่มคน โดยการสนับสนุนความช่วยเหลือให้กับกลุ่มผู้สูงอายุและคนพิการเป็นอีกจุดมุ่งหมายหนึ่งของบริษัท เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง

โครงการจ้างงานผู้สูงอายุ

มูลค่าการจ้างงาน (ล้านบาท)

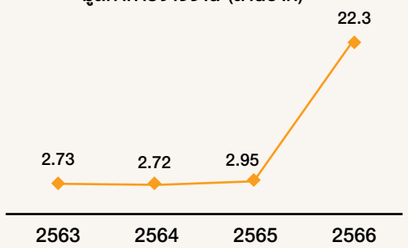


จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน (คน)

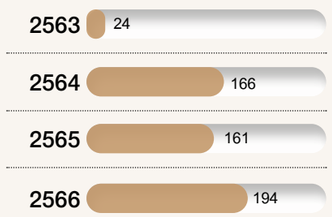


โครงการจ้างงานผู้พิการ

มูลค่าการจ้างงาน (ล้านบาท)



จำนวนผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน (คน)



1. การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา 33

บริษัทได้มีการจ้างคนพิการ จำนวน ทั้งสิ้น 23 ราย โดยแบ่งเป็นบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 1 ราย, บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 17 ราย, และบริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 5 ราย และนอกจากนี้ ยังมีการจ้างงานผ่านการดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้แก่

โครงการ บริการนวดคนพิการ

มีการจ้างงานผู้พิการรวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน ผ่านงบประมาณที่ใช้ 1,436,640 บาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานให้คนพิการได้มีงานทำ และยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้เพื่อดูแลตัวเองและครอบครัวได้ ผ่านการดำเนินงานในสถานีบริการ ดังนี้

1. บริการนวดคนพิการ โดยบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด
จำนวนการจ้างงานคนพิการ : 6 คน
สถานที่ : สถานีบริการ สีคิ้ว 1 (Max Camp) เลขที่ 37 หมู่ที่15 ต.ลาดบัวขาว อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา

2. บริการนวดคนพิการ โดยบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด
จำนวนการจ้างงานคนพิการ : จำนวน 6 คน
สถานที่ : สถานีบริการ เขาย้อย 1 (Max Camp) เลขที่ 95 หมู่ที่ 2 ต.ห้วยโรง อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี

2. การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35

ในปี 2566 บริษัทได้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 โดยร่วมกับสมาคมคนพิการภาคตะวันออกและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โดยมีจำนวนคนพิการเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 171 คน ผ่านโครงการฝึกงานหลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker), บริการสนับสนุนหน่วยงาน, และจ้างเหมาบริการเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมเป็นมูลค่าการจ้างงานทั้งสิ้น 20,472,120 บาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อโครงการ	รายละเอียดโครงการ	บริษัทที่จ้างงาน	สถานที่	จำนวนคนพิการ	หน่วยงานที่ดูแล
ฝึกงานหลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker)	ฝึกทักษะด้านทฤษฎีความรู้และภาคปฏิบัติในการทำเบเกอรี่และสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และดูแลตัวเองได้	บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด	จ.อ่างทอง	56 คน	สมาคมคนพิการภาคตะวันออก
			จ.นครนายก	63 คน	สมาคมคนพิการภาคตะวันออก
		บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด	จ.อ่างทอง	8 คน	สมาคมคนพิการภาคตะวันออก
บริการสนับสนุนหน่วยงาน	ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์การฝึกซ้อมให้กับนักกีฬาคนพิการทีมชาติไทย ได้ทำการฝึกอย่างเต็มที่เพื่อทำการแข่งขันในรายการต่าง ๆ และประสานงานร่วมกับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคนพิการด้านเอกสารและจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง	บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)	กทม.	9 คน	สมาคมคนพิการภาคตะวันออก
จ้างเหมาบริการเพื่อสาธารณประโยชน์	ร่วมกับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าไปปฏิบัติงานในด้านเอกสารและประสานงานต่าง ๆ	บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด	จ.ลำปาง จ.ขอนแก่น	13 คน	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
		บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด	จ.ลำปาง จ.ขอนแก่น จ.น่าน	22 คน	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

ภาพประกอบโครงการ

โครงการฝึกงาน หลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker)

ณ จุดฝึกอบรมชมรมคนพิการทางการเคลื่อนไหว อ.แสวงหา จ.อ่างทอง

ณ สมาคมคนพิการ จังหวัดนครนายก

โครงการ บริการสนับสนุนหน่วยงาน

ณ สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย

ณ หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

ภาพประกอบโครงการ

โครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการหรือจ้างเหมาบริการ

การจ้างเหมาบริการ : พนักงานบันทึกข้อมูล และประสานงานทั่วไป ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จ. ลำปาง จ. เชียงใหม่ และ จ. ขอนแก่น ทำการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ การรักษาของผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาเพื่อจัดเก็บเข้าแฟ้มประวัติต่อไป

การจ้างเหมาบริการ : ประสานงานด้านการเรียนการสอน ณ โรงเรียนและศูนย์ศูนย์พัฒนาศักยภาพคนพิการ จ. ลำปาง ประสานงานและช่วยจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในโรงเรียนและช่วยคุณครูตรวจสอบเอกสารการบ้านให้กับนักเรียน

การจ้างเหมาบริการ : เจ้าหน้าที่ประสานงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบล จ.ลำปาง และ จ.ขอนแก่น ประสานกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับบันทึกข้อมูล การจัดส่งเอกสารในหน่วยงาน และร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้กับประชาชนในท้องถิ่น

การจ้างเหมาบริการ : พนักงานทำความสะอาด ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จ.ลำปาง, จ.ขอนแก่น รายละเอียดการปฏิบัติงาน : ทำหน้าที่ทำความสะอาดพื้นที่ ทำความสะอาดชุดคนไข้และผ้าปูเตียงเพื่อทำการซัก อบ และจัดเรียงอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์

การสั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลานจากสมาคมคนพิการภาคตะวันออก

ผลสืบเนื่องจากโครงการฝึกงานหลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า ระยะเวลา 609 ชั่วโมง ที่พีทีจีเคยได้มีการสนับสนุน ผู้พิการบางส่วนได้นำความรู้ที่ได้ไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และบางส่วนได้รวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มคนพิการ เพื่อรับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้า โดยมีสมาคมคนพิการภาคตะวันออกเป็นผู้ประสานงานคอยให้คำปรึกษา ทั้งนี้ บริษัทได้สนับสนุนกลุ่มผู้พิการโดยการสั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลานและชุดคลุมท้องพนักงาน เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเป็นการสร้างรายได้ให้กับกลุ่มคนพิการ โดยในปี 2566 บริษัทได้สนับสนุนกลุ่มผู้พิการโดยการสั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลาน จำนวน 692 ตัว รวมเป็นเงิน 124,560 บาท และชุดคลุมท้องพนักงาน จำนวน 720 ตัว รวมเป็นเงิน 252,000 บาท

สนับสนุนกลุ่มผู้พิการโดยการสั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลาน 692 ตัว

ชุดคลุมท้องพนักงาน 720 ตัว

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

เป้าหมาย ปี 2570

- อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Injuries Rate: TRIR) ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.315
- อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงานของพนักงานเท่ากับ 0.276 และผู้รับเหมาเป็น 0

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน)

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = **0.86**

เป้าหมายปี 2566 = 0.63

พนักงาน

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = **0.69**

เป้าหมายปี 2566 = 0.55

ผู้รับเหมา

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = **0.54**

เป้าหมายปี 2566 = 0

หมายเหตุ : ข้อมูลนี้ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ

- บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG)
- บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด (MSS)
- บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด (MAX)
- บริษัท พีทีจี กรีน เอ็นเนอยี จำกัด (PTGGE)
- บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด (PTGLG)
- บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (ATL)
- บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด (OLP)
- บริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (PTC)
- บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด (PUN)
- บริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด (SAB

ความมุ่งมั่น

พีทีจี มุ่งมั่นที่จะวางรากฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร โดยมีนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Occupational Health and Safety, Environmental Policy: QSSHE) เป็นข้อกำหนดพื้นฐาน เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการให้บริการ การเพิ่มผลผลิต (Productivity Improvement) ต่อผู้ปฏิบัติงานตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ บริษัท ได้ประกาศความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประจำปี 2566 โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุ ข้อร้องเรียน และดำเนินการธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด และพันธะสัญญาที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกลุ่มบริษัท ระดับประเทศ และระดับสากล พร้อมทั้งพัฒนาในสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อเป็นองค์กรต้นแบบด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเกี่ยวกับการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี มีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในองค์กรของชุมชน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ถึงการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี อีกทั้งยังกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ไม่เกิดการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน

ผลกระทบต่อธุรกิจ

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของพีทีจี เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยอันดับแรกในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลตลอดจนนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความปลอดภัยฯในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อต้องการที่จะทำให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียเกิดความตระหนักรู้ถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเพื่อทำให้ทุกชีวิต "อยู่ดี มีสุข"

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความท้าทาย

อันตรายและการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา เป็นความท้าทายสำคัญที่พีทีจีต้องเผชิญและบริหารจัดการ ดังนั้น บริษัทจึงได้มีการนำระบบการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (PTG SSHEMS) มาใช้ในการบริหารจัดการทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นพื้นฐานที่ทุกหน่วยธุรกิจของบริษัทต้องนำไปใช้ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีตั้งแต่ปี 2565 โดยมุ่งหวังที่จะทำให้ลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานและการเจ็บป่วยของพนักงาน ตลอดจนดำเนินมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกลุ่มบริษัท

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมองค์กร

พีทีจี มีการนำระบบการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (PTG SSHEMS) เข้ามาประยุกต์ใช้ ร่วมกับระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (ISO45001:2018) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน ปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดความตระหนักด้านความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน

การระบุภัยคุกคามที่อาจเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน (การประเมินความเสี่ยง)

พีทีจี พิจารณากำหนดการชี้บ่งอันตราย การระบุประเด็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินความเสี่ยงและโอกาส ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน การผลิตผลิตภัณฑ์และบริการโดยพิจารณามุมองวัฏจักรชีวิต (Life cycle) การเปลี่ยนแปลงหรือการปรับเปลี่ยนกิจกรรมในสภาวะปกติและไม่ปกติ รวมถึงสภาวะฉุกเฉิน ดังนี้

การระบุอันตราย (Hazard identification)

จัดทำกระบวนการเพื่อระบุอันตรายที่มีในระบบการจัดการ โดยกระบวนการนี้บริษัทได้พิจารณาถึง วิธีการปฏิบัติงาน, ปัจจัยทางสังคม, การได้รับผลกระทบเชิงลบจากการร่วมเป็นที่ปรึกษา ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมและสถานการณ์แบบประจำหรือไม่ประจำ รวมถึงอันตรายที่เกิดจาก โครงสร้างพื้นฐาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น โดยฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้นำผลการบ่งชี้อันตรายมาปรับใช้ และปรับปรุงการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยในกระบวนการประเมินความเสี่ยงจัดให้มีการประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการของการดำเนินการ

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ และโปรแกรมด้านสุขภาพ

กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจะพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่พนักงานต้องสัมผัส ระยะเวลาการสัมผัส และมาตรการป้องกันที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับการกำหนดแผนการตรวจสุขภาพพนักงาน ทั้งกรณีเข้าปฏิบัติงานใหม่, เปลี่ยนแปลงการทำงานที่มีผลกระทบต่อปัจจัยเสี่ยงที่แตกต่างไปจากเดิม, ตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจสุขภาพตามลักษณะงานที่มีความเสี่ยงเฉพาะอื่น ๆ เช่น งานอับอากาศ งานขับรถขนส่งวัตถุอันตราย เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสุขภาพที่ดี เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกรณีพบว่ามีความเสี่ยงด้านสุขภาพ ได้พิจารณามาตรการควบคุม และมาตรการลดความเสี่ยงได้ทันที ก่อนที่พนักงาน หรือผู้เกี่ยวจะได้รับผลกระทบต่อสุขภาพจากการปฏิบัติงาน

การรายงานเกี่ยวกับอันตรายและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

แบ่งเป็น 3 ประเภท

- การรายงานอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ในการทำงาน
- การรายงานการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- การรายงานสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายจากการตรวจประเมินภายใน

ผลจากการประเมินความเสี่ยงในปี 2566

ผลการทบทวนการประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านความปลอดภัยประจำปี 2566 พบว่ามีประเด็นความเสี่ยง และโอกาสด้านความปลอดภัยที่มีนัยสำคัญ (High Level Risk) ได้แก่ การขับขี่รถจักรยานยนต์, การขนส่งวัตถุอันตราย, การปฏิบัติงานบนที่สูง เป็นต้น ซึ่งได้มีการกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงตามลำดับชั้นของการควบคุมอันตราย (Hierarchy of Controls) ตั้งแต่การติดตั้งราวกันตกบนหลังรถขนส่งวัตุอันตราย, การให้ความรู้เกี่ยวกับการขับขี่ปลอดภัยและการใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างถูกต้อง, การตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงยานพาหนะก่อนการใช้งาน, และการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล/หมวกกันน็อคสำหรับพนักงานที่ต้องขับขี่รถจักรยานยนต์ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้รับเหมาภายในกลุ่มบริษัท

การกำหนดเรื่องความความปลอดภัยเป็นตัวชี้วัดหรือการประเมินผลของฝ่ายงาน

พีทีจี ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นกรอบในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้กำหนด ค่าอัตราการบาดเจ็บรวม (Total Recordable Incident Rate: TRIR) เป็น KPI หลักที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลการดำเนินการตามระบบมาตรฐานคุณภาพ รวมถึง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ร่วมด้วย ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Incident Rate : TRIR) (รายต่อสองแสนชั่วโมงความปลอดภัย)	0.126	0.171
อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานรวม (Total Recordable Occupational Health illness Rate: TORIR) (รายต่อสองแสนชั่วโมงความปลอดภัย)	0	0
อัตราการเกิดอุบัติเหตุ จากการขนส่งผลิตภัณฑ์ขั้นรุนแรง (Major Truck Accident Rate : MTAR)	0	0.012
จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติการณ์ทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (ครั้ง)	-	97
จำนวนครั้งของเกิดเพลิงไหม้ที่ต้องใช้ถังดับเพลิงเข้าระงับเหตุ	-	14
จำนวนครั้งของการเกิดการหกรั่วไหลของน้ำมัน / แก๊ส ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (ครั้ง)	-	1
จำนวนครั้งของเกิดการหกรั่วไหลของสารเคมีที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (ครั้ง)	-	0
จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติการณ์ทางด้านความปลอดภัยในกระบวนการผลิต (Teri 1 Teri 2) (จำนวนครั้ง)	0	0

หมายเหตุ: ขอบเขตบริษัท พีทีจีเอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เฉพาะพื้นที่ปฏิบัติการคลังน้ำมัน และบริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด

การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

โครงการ Safety So Easy

เพื่อพัฒนามาตรฐานความมั่นคงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร (PTG SSHEMS) / มีการจัดทำมาตรฐาน SSHE ของกลุ่มบริษัท มีการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน

โครงการ การรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)

เพื่อพัฒนามาตรฐานความมั่นคงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร (PTG SSHEMS) / มีการจัดทำมาตรฐาน SSHE ของกลุ่มบริษัท มีการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน

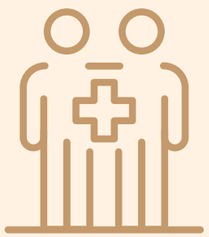
โครงการขับขี่ปลอดภัย

เพื่อรณรงค์ลดอัตราการบาดเจ็บจากการขับขี่ยานพาหนะ โดยการแจกหมวกกันน็อคให้กับพนักงานที่ต้องขับขี่พาหนะในการปฏิบัติงาน และให้ความรู้แก่พนักงานในการขับขี่ และสวมหมวกกันน็อคอย่างถูกต้อง

โครงการ Safety Clinic

เพื่อให้พนักงานสายงานสถานีบริการได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาและให้คำแนะนำทางด้านความปลอดภัย

โครงการสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



เพื่อพัฒนามาตรฐานความมั่นคงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร (PTG SSHEMS) / มีการจัดทำมาตรฐาน SSHE ของกลุ่มบริษัท มีการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน

ผลการจัดอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี 2566

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย บริษัทฯ มีการวางแผนการอบรม และดำเนินการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

หลักสูตร	จำนวนรุ่น	จำนวนพนักงานผู้เข้าร่วม	ความพึงพอใจต่อโครงการ (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)
หลักสูตรด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย			
การดับเพลิงขั้นต้น	20	810	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.33
การดับเพลิงขั้นสูง	2	63	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.52
Emergency Response Full Scale Exercise	6	132	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.89
หลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Basic Safety)	10	1,555	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.00
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน	7	333	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.15
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร	8	366	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.13
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	69	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.51

หลักสูตร	จำนวนรุ่น	จำนวนพนักงานผู้เข้าร่วม	ความพึงพอใจต่อโครงการ (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)
หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง			
ผู้ปฏิบัติงานสถานีบริการน้ำมัน	27	1,887	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.64
ผู้ปฏิบัติงานร้านจำหน่ายและโรงเก็บก๊าซปิโตรเลียมเหลว	5	212	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.85
ผู้ปฏิบัติงานสถานีบรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลว	8	379	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.76
ผู้ปฏิบัติงานคลังน้ำมันและระบบการขนส่งน้ำมันทางท่อ	1	22	ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี คะแนนเฉลี่ย 4.78
รวม	96	5,828	

การส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่ผู้รับเหมา

การสื่อสารข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการคัดเลือกบริษัทผู้รับเหมาของสถานีบริการที่มีการให้บริการเชิงพาณิชย์ (Model A)

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้จัดให้มีหน่วยงานที่ควบคุมกำกับดูแลทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของผู้รับเหมา โดยในกระบวนการควบคุมกำกับดูแลทางด้านความปลอดภัยของผู้รับเหมามีการดำเนินการดังต่อไปนี้

การคัดเลือก : พีทีจี ได้มีการคัดเลือกผู้รับเหมาที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีการจัดทำข้อกำหนดด้านความปลอดภัยฯ ในการประมูล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ ร่างขอบเขตงาน (Term Of Reference : TOR) และชี้แจงให้ผู้รับเหมารับทราบตั้งแต่ก่อนเริ่มการประมูลงาน

การกำกับดูแล : พีทีจี ได้จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้กับผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงที่ได้รับการประมูล โดยเนื้อหาในการฝึกอบรมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในช่วงของการปฏิบัติงาน พีทีจี ได้จัดทำระบบในการขออนุญาตปฏิบัติงาน (Permit to work) พร้อมกับให้ผู้รับเหมามีการแนบรายงานผลการประเมินความเสี่ยงทางด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (JSEA) เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาในทุกกระบวนการได้ถูกควบคุมและกำกับดูแลภายใต้แผนการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ได้มีการสุ่มตรวจการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการควบคุมและลดความเสี่ยงจากการทำงานได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง

การจัดทำและสื่อสารข้อบังคับด้านความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมา

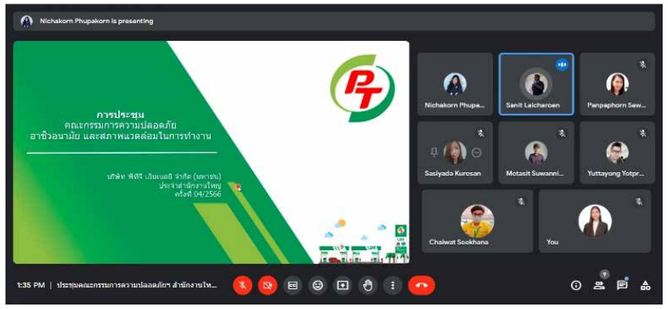
ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้จัดทำคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสำหรับผู้รับเหมา เพื่อให้ผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างให้กับกลุ่มบริษัท ได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการรายงานการเกิดอุบัติเหตุ ของผู้รับเหมาให้บริษัททราบ ซึ่งคู่มือฉบับนี้ครอบคลุมผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างในขอบเขต สถานีบริการน้ำมัน, สถานีบริการ LPG, ร้านค้าสะดวกซื้อ Max Mart, ร้านกาแฟพันธ์ไทย, ร้านกาแฟ Coffee World, ศูนย์บริการซ่อมบำรุง Autobac, การขนส่ง Protruck, จุดบริการ Max Camp, และกลุ่มบริษัทขนส่งน้ำมันและก๊าซปิโตรเลียมเหลว ผ่านการจัดอบรมสำหรับผู้รับเหมาที่เข้าปฏิบัติงาน โดยทางบริษัทมีการให้ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับเหมาเข้ารับการฝึกบอรมด้านความปลอดภัยตามกฎระเบียบของบริษัทก่อนเริ่มงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้รับเหมา

อบรมทั้งหมด 27 รุ่น
จำนวนผู้รับเหมาเข้าร่วม 1,726 คน

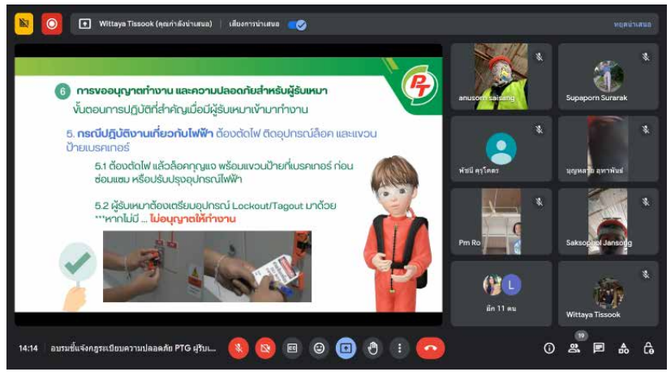
ความพึงพอใจในการจัดอบรมในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 4.6

การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



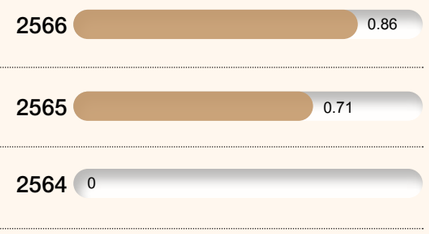
การอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้รับเหมา

การอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้รับเหมา

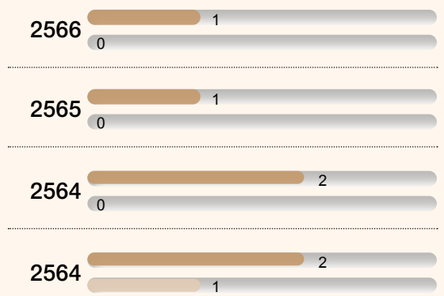


สถิติการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ปี 2566

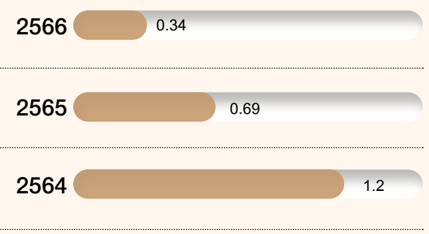
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม ต่อ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงานของพนักงาน



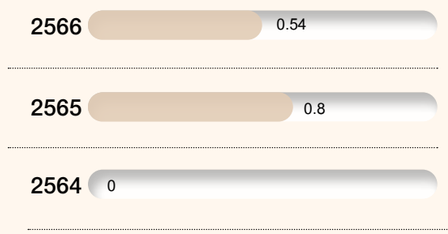
จำนวนพนักงาน/ผู้รับเหมาเสียชีวิต จากการปฏิบัติงาน (ราย)



อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน ของพนักงาน



อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน ของผู้รับเหมา



*หมายเหตุ:
- ข้อมูลครอบคลุมสถานปฏิบัติการของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG), บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด (MSS), บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด (MAX), บริษัท พีทีจี กรีน เอ็นเนอยี จำกัด (PTGGE), บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด (PTGLG), บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (ATL), บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด (OLP), บริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (PTC), บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด (PUN), และบริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด (SAB)

นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุอย่างเป็นรูปธรรม มีการฝึกอบรมความปลอดภัย การฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น รวมถึงการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย และได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงก่อนเริ่มงานให้กับพนักงาน

สิทธิมนุษยชน

4 QUALITY EDUCATION | 5 GENDER EQUALITY | 10 REDUCED INEQUALITIES

เป้าหมาย ปี 2570

- ความครอบคลุมพนักงานพีทีจี และบริษัทย่อย ที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ร้อยละ 100
- สถิติกรณีมีเหตุการณ์ที่บริษัทถูกร้องเรียนหรือถูกฟ้องร้องว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็น 0

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

(หน่วย : ร้อยละ)

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 33.33

เป้าหมายปี 2566 = 33.33

HUMAN RIGHTS

ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็น 0

หมายเหตุ : กลุ่มเป้าหมายในการอบรม คือ พนักงานที่มีความเสี่ยงสูงในระดับผู้จัดการสถานีบริการ และผู้จัดการในพื้นที่ปฏิบัติการคลังน้ำมัน

ความมุ่งมั่น

พีทีจี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติทางด้านแรงงานต่อบุคคลทุกคน ทั้งนี้ บริษัทจะปฏิบัติต่อคนทุกคนอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งจะสนับสนุน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งจะปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม ด้วยเหตุดังกล่าว จึงกำหนดเป็นข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน ในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกจากความแตกต่าง ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนและรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาการจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงาน และวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และในเรื่องอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็กอันมิชอบด้วยกฎหมาย สอดส่องดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

พีทีจี มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยให้ความเคารพอย่างสูงต่อหลักสิทธิมนุษยชนภายใต้ขอบเขตที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนั้น บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ในกรณีที่เกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมทางกฎหมาย (Legal Complicity) นอกจากนี้ การละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Vulnerable Group) อีกด้วย

ผลกระทบต่อธุรกิจ

ผลกระทบต่อธุรกิจที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีผลกระทบที่หลากหลายและสามารถกระทบได้ในมิติวงกว้างขวางต่อธุรกิจของพีทีจี โดยผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบอย่างแพร่หลายไม่เฉพาะในขอบเขตที่เกิดเหตุ แต่ยังสามารถมีผลต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้ ดังนั้น นอกจากการดำเนินการแก้ไขและบรรเทาเยียวยาในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากบริษัทแล้ว ยังจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับบริษัท ทำให้กระบวนการแก้ไขสิทธิมนุษยชนมีความเป็นธรรมและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ในระยะยาว

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาต่าง ๆ เช่น การทำงานที่เป็นธรรม และสิทธิของลูกจ้าง เป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทต้องเน้นการบริหารจัดการที่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในระดับสากลซึ่งมีความซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานกับพนักงานที่มีความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง, ผลทางกฎหมาย, และความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัท การใช้นโยบายที่เน้นสิทธิมนุษยชน, กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน, และการสื่อสารที่โปร่งใสถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริษัทที่ต้องการจัดการกับความท้าทายนี้ด้วยความรับผิดชอบที่เหมาะสม

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการต่อต้านการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพีทีจี โดยบริษัทได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังนำแนวทางหลักการขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากล เช่น ข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ในบริบทที่เหมาะสมกับธุรกิจ นอกจากนี้บริษัทยังทำธุรกิจอย่างรับผิดชอบ โดยปฏิบัติตามหลักการโปร่งใส, จริยธรรม, เคารพสิทธิมนุษยชน, และเน้นการเสริมความสำคัญของความเท่าเทียมทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการบริหารจัดการผลกระทบที่เป็นไปได้ตามโซ่คุณค่าทางธุรกิจ บริษัทได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมวัฒนธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร

นอกจากนี้ เสรีภาพในการสมาคมถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยบริษัทมุ่งมั่นในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อลดข้อขัดแย้งและป้องกันข้อพิพาทในที่ทำงานด้วยการใช้หลักของแรงงานสัมพันธ์อย่างสุจริต อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเสนอความคิดและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การสื่อสารและกิจกรรมสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสิทธิแรงงาน

พีทีจีได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทบทวนความรู้ความเข้าใจ และการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จึงได้มีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกับหัวหน้างานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหัวหน้างานจะปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง จึงมีการจัดให้มีการอบรมทบทวนความรู้ความเข้าใจในกิจกรรม ER On Tour โดยจัดให้มีขึ้นทั่วประเทศ โดยมีหัวหน้างานระดับ ผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ผู้จัดการภาค เข้ารับการอบรมดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 8 ภูมิภาคๆ ละ 1 - 3 ศูนย์ฝึกอบรม

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม
100 ชั่วโมง

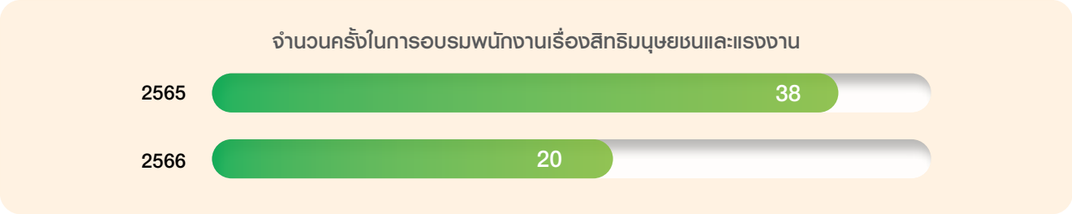
จำนวนสาขาที่เข้าร่วมอบรม
998 สาขา

พนักงานที่ผ่านการทดสอบวัดผลความรู้ความเข้าใจ
100%

ความพึงพอใจของพนักงานที่เข้าร่วมอบรม
>90%

พีทีจีได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้างานใหม่ เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายแรงงาน การปฏิบัติตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และหลักสิทธิมนุษยชนโดยตรง โดยเจ้าหน้าที่จากส่วนพนักงานสัมพันธ์และสื่อสารภายในที่มีความชำนาญในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้หัวหน้างานใหม่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม ไม่ละเมิดสิทธิของลูกจ้าง และยังเป็นการทราบถึงสิทธิของตนเองในฐานะเป็นลูกจ้างขององค์กรด้วย โดยจะมีการจัดฝึกอบรมทั้งในรูปแบบของ Online Onsite และแบบ Hybrid โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความปลอดภัยของหัวหน้างานใหม่ทุกคน ซึ่งได้ทำการอบรมไปทั้งสิ้น 12 รุ่น มีหัวหน้างานใหม่ที่เข้ารับการอบรมดังกล่าวจำนวน 1,140 คน

กิจกรรม / หลักสูตรอบรม	จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม/อบรม	สัดส่วนของพนักงานที่ได้เข้าอบรมเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)
กิจกรรม ER On tour	1,040	5.78%
หลักสูตรกฎหมายแรงงานเบื้องต้นและหลักการสิทธิมนุษยชนสำหรับหัวหน้างาน	1,140	6.33%

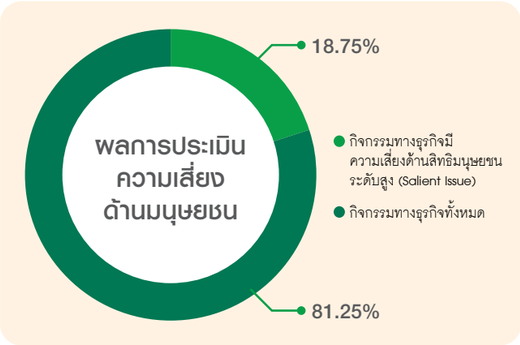


การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2566

พีทีจี ได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจทุก ๆ 3 ปี โดยในปี 2565 ร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ Oil และธุรกิจ Non-Oil ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยพิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ ครอบคลุม พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คู่ค้าและผู้รับเหมา และลูกค้า ซึ่งประเด็นที่มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษชน ได้แก่

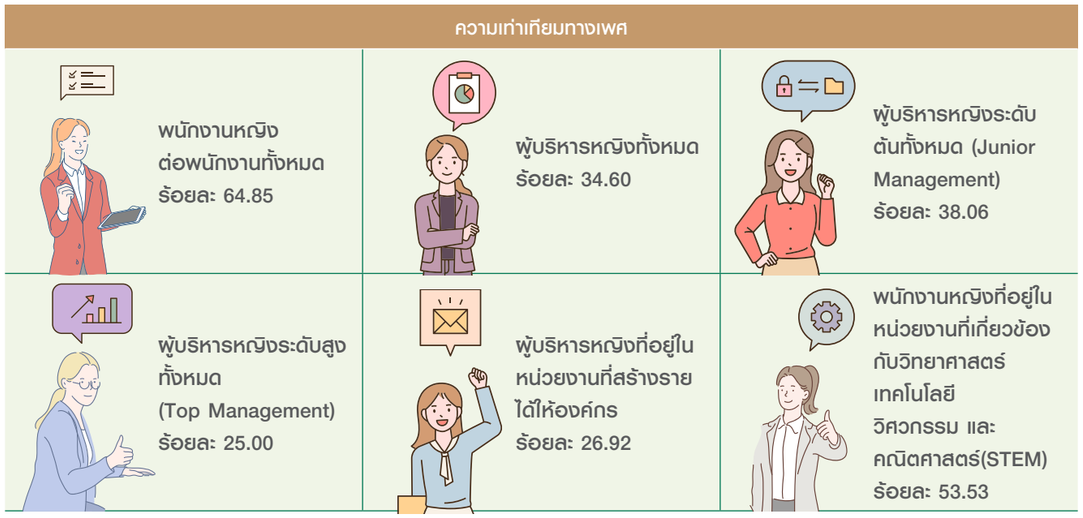
สิทธิพนักงาน	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา	สิทธิลูกค้า
• การเลือกปฏิบัติ • สุขภาพและความปลอดภัย • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล • สภาพการจ้างงาน • เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง • การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและแรงงานต่างด้าว)	• สุขภาพและความปลอดภัย • มาตรฐานการครองชีพชุมชน • การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล • การได้มาซึ่งที่ดิน	• การเลือกปฏิบัติ • สุขภาพและความปลอดภัย	• การเลือกปฏิบัติ • สุขภาพและความปลอดภัย • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

โดยผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทพบว่า ร้อยละ 18.75 ของกิจกรรมทางธุรกิจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง (Salient Issue) ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและลูกค้า บริษัทได้กำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสเกิดของการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท



การปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน ความเท่าเทียมและความหลากหลาย

พีทีจี เคารพต่อความหลากหลายของพนักงานทุกท่าน และปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียม ตั้งแต่กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงด้านการจ้างงาน, สภาพแวดล้อมทำงาน, ค่าจ้าง, ชั่วโมงทำงาน, วันหยุด, และความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยทีมบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ในด้านเหล่านี้ เพื่อสร้างความเท่าเทียมและการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญในการป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติผ่านการบังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการโดยทุกกิจกรรมในสถานประกอบธุรกิจจะต้องปฏิบัติตาม และห้ามทำการล่วงละเมิด (การคุกคาม) ต่อพนักงานของบริษัท เน้นความเคารพต่อความหลากหลาย และป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ มีมาตรการที่ชัดเจนในการลงโทษผู้ที่ละเมิด ตั้งแต่การแจ้งเตือน, การหยุดงาน, และการยุติสัญญาจ้างงาน เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในองค์กร ให้โอกาสเท่าเทียมในการเติบโตด้านอาชีพ และรับฟังมุมมองที่แตกต่างเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



เสรีภาพในการสมาคม
การจัดเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทมีเจตนารมณ์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นเพื่อลดข้อขัดแย้งอันนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน โดยใช้หลักของแรงงานสัมพันธ์อย่างสุจริตใจเข้ามาดำเนินกิจกรรมแบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เสนอข้อคิดเห็นแก่นายจ้าง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงความต้องการของลูกจ้างลดปัญหาข้อขัดแย้งและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เสมือนเป็นสื่อกลางความต้องการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ โดยคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งในวาระปัจจุบันได้เลือกตั้งผ่านระบบออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ และรับเชื้อ Covid-19 และมีโครงสร้างในการบริหารงานคือมีประธานกรรมการสวัสดิการ เป็นหลักในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เลขานุการ เพื่อบันทึกการประชุม รวบรวมเอกสาร และกรรมการ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในแต่ละภาคส่วน นำข้อคิดเห็นความต้องการของพนักงานนำเข้าสู่ที่ประชุมตามกำหนด เพื่อหารือ และปฏิบัติตามผลการประชุมอย่างชัดเจน ติดตามผลการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ ทบทวนสวัสดิการที่จะเสนอต่อนายจ้าง มีความเป็นไปได้ กำลังทรัพย์นายจ้าง และภาวะเศรษฐกิจ

รางวัลสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานยอดเยี่ยมประจำปี 2566

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้รับรางวัล "สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2565" ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ซึ่งมอบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 5 กรุงเทพมหานคร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

กลยุทธ์การสร้างคุณค่า ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

Engage & Co-create

มุ่งดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่สังคมและชุมชน รวมถึงบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดสำคัญ

จำนวนชุมชนที่องค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคม (ตั้งแต่ปี 2563) **199** ชุมชน

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1&2 **87,577** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

จำนวนการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ (มากกว่า 100 บาร์เรล/ ครั้ง) **1** ครั้ง

ใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน **1.3** ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง

คิดเป็นปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ **536.43** ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

ติดตั้งสถานี EV Charger **49** แห่ง

100% ของปริมาณขยะและของเสียอันตรายถูกกำจัดอย่างถูกวิธี

ความพึงพอใจของชุมชนในการเข้าร่วมกิจกรรม **96.6 %**

1 NO POVERTY | 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING | 6 CLEAN WATER AND SANITATION | 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY | 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION | 13 CLIMATE ACTION | 15 LIFE ON LAND

ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

เป้าหมาย ปี 2570

- ความพึงพอใจของชุมชนในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 90
- จำนวนชุมชนสะสมที่องค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคม เท่ากับ 500 ชุมชน

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = ร้อยละ 96.60

เป้าหมายปี 2566 = ร้อยละ 90

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 199 ชุมชน

เป้าหมายปี 2566 = 200 ชุมชน

หมายเหตุ: จำนวนชุมชนที่องค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมสะสมจากปีฐาน 2563

ความมุ่งมั่น

พีทีจี ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบริษัทมุ่งสนับสนุนทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การศึกษา และการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่คนในชุมชนและสังคม ไปจนถึงการสนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการประเมินและปรับปรุงการดำเนินโครงการเพื่อสังคมของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับมือกับความท้าทายทางสังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทั้งชุมชนและสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ โครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้นบริษัท จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเสมอภาคด้วยการจัดการกับความท้าทายทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนความเป็นอยู่โดยรวมของชุมชนและสังคม ส่งเสริมให้เกิดผลกระทบเชิงบวกและยั่งยืน

ผลกระทบต่อธุรกิจ

กิจกรรมหรือโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ช่วยสร้างโอกาสในการทำงานและกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพและลดระดับความยากจน การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบยังสามารถดึงดูดการลงทุนและส่งผลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไปจนถึงช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างชุมชน พนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มความภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ได้อีกด้วย

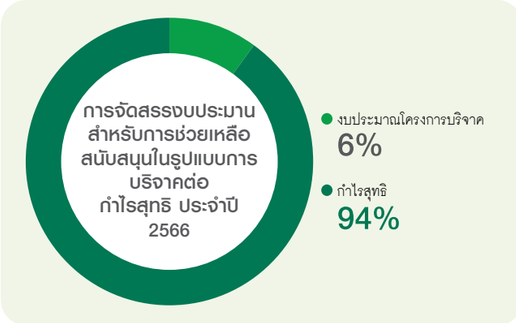
ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

ปัญหาเศรษฐกิจที่ทั้งประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญ ส่งผลต่อความท้าทายในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนให้ทุกกลุ่มประชากรสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเท่าเทียมกันจากทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างรายได้และสนับสนุนอาชีพ ไปจนถึงให้โอกาสทางการศึกษา พีทีจี ทำงานอย่างหนักเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีในชุมชนร่วมกับการพัฒนาธุรกิจ ส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน, เกษตรกร, และกลุ่มที่มีความเปราะบาง โดยมุ่งหวังที่จะลดผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจมีผลกระทบต่อชุมชน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างชุมชนและองค์กร และสร้างโอกาสการเติบโตที่ยั่งยืนพร้อมกับชุมชน

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

พีทีจี ได้จัดทำกลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคม และกรอบการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม รวมถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามแนวคิดการสร้างการยอมรับต่อการดำเนินงานของกิจการ (License to operate) และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรักษาสมดุลในการดำเนินธุรกิจ ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการดำเนินตามกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้



1. สร้างความผูกพันกับชุมชนโดยรอบสถานปฏิบัติการ ผ่านการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมที่เน้นการสร้างคุณค่าร่วม
2. สร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชุมชน สังคม และร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมบนพื้นฐานของ 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสังคมผู้สูงอายุ และการสร้างวิถีชีวิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
4. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เช่น ชุมชน หน่วยราชการ ลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน

ประเภทและสัดส่วนการลงทุนทางสังคม

การส่งเสริมแรงงานและวัตถุดิบท้องถิ่น

ประเภท	มูลค่า
การส่งเสริมวัตถุดิบท้องถิ่นและผลผลิตทางการเกษตร	18,918,785 บาท

การส่งเสริมวัตถุดิบท้องถิ่น

พีทีจี มุ่งเน้นหลักในการสร้างมูลค่าร่วมกันโดยใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มภายใต้แบรนด์กาแฟพันธุ์ไทย โดยคัดสรรวัตถุดิบคุณภาพสูงตามฤดูกาลอย่างพิถีพิถันเพื่อสร้างเครื่องดื่มเมนูใหม่ๆ ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งไม่เพียงเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน แต่ยังเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ทำให้ลูกค้ามีทางเลือกที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น บริษัทได้ออกแบบเมนูเครื่องดื่มใหม่ ๆ โดยใช้ผลผลิตทางการเกษตรจากเกษตรกรท้องถิ่น เช่น มะม่วงเบาพันธุ์ใต้แท้ จากอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา, ใบชาจากเกษตรกรไร่สิงห์ปาร์ค จังหวัดเชียงราย, เมล็ดกาแฟอาราบิก้า 100% จากแหล่งเพาะปลูกในอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่, น้ำตาลโตนดจากจังหวัดสงขลา, ส้มมะปี๊ด ผลไม้ประจำท้องถิ่นของจังหวัดจันทบุรี, สตรอเบอร์รี่พันธุ์ 80 จากโครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำแม่งอน จังหวัดเชียงใหม่, และน้ำนมและเมล็ดข้าวโพดจากศูนย์วิจัยข้าวโพดและข้าวฟ่างแห่งชาติ (ไร่สุวรรณ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- **รับซื้อวัตถุดิบท้องถิ่นรวมมูลค่า 14.7 ล้านบาท**
- **รายได้จากการจำหน่ายเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมจากวัตถุดิบชุมชน 130 ล้านบาท**

สนับสนุนและรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

พีทีจี ร่วมมือกับกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผ่านการเป็นช่องทางในการรับซื้อและระบายผลผลิตของเกษตรกรที่ได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาเศรษฐกิจ ผ่านกิจกรรม "ร่วมใจ พีที ช่วยเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่ไข่" แจกไข่ไก่ฟรี สมนาคุณสมาชิกบัตร "PT Max Card และ PT Max Plus" เพื่อร่วมแก้ปัญหาให้กับเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่ไข่ที่ได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาไข่ไก่ราคาตกต่ำและไข่ล้นตลาด และกิจกรรม "แคมเปญเติมน้ำมัน-LPG รับมะม่วงแฟนซี ฟรี" โดยบริษัทเข้าช่วยเหลือและสร้างรายได้ให้เกษตรกร ผ่านการรับซื้อมะม่วงแฟนซี คละ 5 สายพันธุ์ ได้แก่ มะม่วงงาช้างแดง แดงจักรพรรดิ์ จินหงส์ อาร์ทูอีทู (R2E2) และมหาชนก จากเกษตรกรในภาคเหนือ นำมาจัดสมนาคุณให้กับลูกค้าสมาชิก PT Max Card

รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
4.22 ล้านบาท

โครงการเพื่อสังคมที่สำคัญ แบ่งตามองค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อสังคม

บริษัทดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาชุมชนและภาพลักษณ์องค์กรในระยะยาว และ (2) โครงการลงทุนทางสังคมเพื่อผลประโยชน์เชิงธุรกิจ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2566
การลงทุนกับชุมชนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร			
โครงการ พีที ค่าย อาสา ทำจริงไม่ทิ้งกัน	คุณภาพชีวิต สังคมผู้สูงอายุ สิ่งแวดล้อม	ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน	บริษัทได้ดำเนินโครงการฯ ในชุมชนตำบลบึงพระ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก, ชุมชนตำบลปางหินฝน อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่, ชุมชนตำบลสำนักท้อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, และชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยมีพนักงานเข้าร่วมจำนวน 248 คน และมีการแจกแว่นสายตาทั้งสิ้นจำนวน 1,600 อัน มีการปลูกต้นไม้จำนวนรวม 3,800 ต้น
โครงการ "How to ทิ้ง ทิ้งถูกที่ ดีต่อโลก"	ชุมชน สิ่งแวดล้อม	มุ่งเน้น และใส่ใจเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของชุมชนบริเวณโดยรอบโรงบรรจุก๊าซที่ได้ประกอบกิจการอยู่อย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำโครงการ "HOW TO ทิ้ง" ทิ้งถูกที่ ดีต่อโลก เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง รวมถึงการนำขยะเปียกมาทำเป็นถังขยะอินทรีย์ด้วยตนเองได้ พร้อมทั้งมอบความรู้ด้านการใช้ก๊าซหุงต้มในครัวเรือนอย่างไรให้ปลอดภัย	บริษัทได้สนับสนุนก๊าซหุงต้มพีที มอบทุนครูอัตราจ้าง มอบทุนบุตรพนักงาน และมีการอบรมคัดแยกขยะ และทำถังขยะอินทรีย์ โดยได้มอบถังขยะแยกประเภทและถังขยะอินทรีย์ไปจนถึงมอบแปลงผักสวนครัวและพันธุ์ปลาดุกพร้อมหัวอาหาร เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมอบสื่อการเรียนและอุปกรณ์กีฬา เสื้อกีฬาสำหรับเด็กและครู อีกทั้งมอบยาและเวชภัณฑ์จำเป็น ภายในการดำเนินกิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2566
โครงการ "เสิร์ฟความสุข ส่งความรู้สู่ชุมชน" ร่วมกับ OPPY CLUB	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน	มีการอบรมความปลอดภัย "ด้วยรักและห่วงใยกับก๊าซหุงต้มพีที" และเลี้ยงอาหารกลางวัน และมีกิจกรรมสันทนาการเล่นเกมชิงรางวัลร่วมกับครู นักเรียน และสมาชิกชมรม OPPY Club รวมทั้ง พนักงานทีมการตลาด และทีมอบรมความปลอดภัยจากพีทีจีเข้าร่วมกิจกรรม
โครงการเพื่อน้องพี่จัดให้	คุณภาพชีวิต	สร้างสรรค์กิจกรรมสาธารณประโยชน์ และส่งเสริมการเรียนรู้นอกตำรา ไปจนถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคม สนับสนุนปัจจัยในการประกอบอาหารกลางวันให้กับเด็กและเยาวชน สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา	บริษัทสนับสนุนก๊าซสำหรับโรงครัว ในการใช้ประกอบอาหารเที่ยง ให้บริการให้แก่เจ้าหน้าที่ชุมชนและอาสาสมัครที่เข้าร่วมกิจกรรม และมีการอบรมการคัดแยกขยะและทำถังขยะอินทรีย์ มอบถังขยะแยกประเภทและถังขยะอินทรีย์ และมอบเสื้อกีฬาสำหรับนักเรียนและครู
โครงการพี่สอนน้องดับเพลิง	ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	• เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา สถานประกอบการ และเสริมสร้างความมั่นใจในระบบรักษาความปลอดภัยของนักศึกษา คณะอาจารย์และผู้เข้าร่วม • เป็นหนึ่งในหลักสูตรของนักศึกษาภาควิชาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของมหาวิทยาลัย • เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับการฝึกอบรมเกิดความคุ้นเคยและเตรียมการพร้อมเมื่อเกิดเหตุ • เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ • ส่งเสริมการขาย โปรโมชั่น ขยายฐานลูกค้า	มีการอบรมภาคทฤษฎีความรู้เรื่ององค์ประกอบการเกิดไฟ ประเภทเชื้อเพลิง วิธีดับเพลิงที่ถูกต้อง การใช้ถังดับเพลิง การอพยพฉุกเฉิน การหนีไฟ และ จิตวิทยาเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ ไปจนถึงภาคปฏิบัติการดับเพลิงขั้นต้น
โครงการสิ่งแวดล้อมในคลังน้ำมันและชุมชนโดยรอบ	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตชุมชน	• เพื่อพัฒนาโครงการส่งเสริมทางด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานภายในคลัง • เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแก่ชุมชนบริเวณรอบคลังน้ำมัน	มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการลดปริมาณขยะและจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในคลัง นอกจากนี้ ได้มีการแจกพันธุ์กล้าไม้และสิ่งอุปโภคบริโภคให้แก่ชุมชนบริเวณใกล้เคียงคลัง เพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับชุมชน โดยประกอบไปด้วย คลังน้ำมัน จังหวัดพิษณุโลก, คลังน้ำมัน จังหวัดสุรินทร์, คลังน้ำมัน จังหวัดลำปาง, คลังน้ำมัน จังหวัดนครสวรรค์, คลังน้ำมัน อำเภอแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม, คลังน้ำมัน จังหวัดชุมพร, คลังน้ำมัน จังหวัดขอนแก่น, และคลังน้ำมัน อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2566
การลงทุนเพื่อสังคมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจ			
โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	คุณภาพชีวิต สังคมผู้สูงอายุ	ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้มีอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง	สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบกิจการ จำนวน 1,185 คน มูลค่า 12,537,624.58 บาท
โครงการ Auto transform : รู้แบบนี้ใช้ LPG นานแล้ว	คุณภาพชีวิต	• เพื่อช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ยังคงได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน • ช่วยเหลือประชาชน กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการแปรผันราคาน้ำมันอย่างต่อเนื่อง • ช่วยเหลือค่าบริการและค่าอุปกรณ์ติดตั้งชุดแก๊ส LPG • มอบส่วนลดในการเติมเชื้อเพลิงแก๊ส LPG สูงสุด 5,000 บาทตลอดโครงการ พร้อมทั้งมอบบัตรสมาชิก PT Max Plus	โครงการเปลี่ยนประเภทการใช้เชื้อเพลิงเป็น LPG โดยการติดตั้งอุปกรณ์การใช้เชื้อเพลิงใหม่ให้กับรถประชาชนทั่วไป เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิงจากการใช้ NGV หรือ น้ำมัน ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการติดตั้ง LPG โดยอู่ติดตั้งเชื้อเพลิงแก๊สรถยนต์ที่มีมาตรฐานและคุณภาพ ผ่านการรับรองโดยกรมการขนส่งทางทางบก โดยมีสมาชิกเข้าร่วมโครงการ ณ สิ้นปี 2566 ทั้งสิ้นจำนวน 4,050 ราย
โครงการ Taxi transform : เปลี่ยนเพื่ออนาคต	คุณภาพชีวิต	• เพื่อช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายแก่สมาชิกแท็กซี่ที่ยังคงได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน • ช่วยเหลือสมาชิกแท็กซี่ที่ได้รับผลกระทบจากการขึ้นราคาของสถานีบริการเติมเชื้อเพลิง NGV • ช่วยเหลือค่าบริการและค่าอุปกรณ์ติดตั้งชุดแก๊ส LPG ทดแทนอุปกรณ์แก๊ส NGV • มอบส่วนลดในการเติมเชื้อเพลิงแก๊ส LPG สูงสุด 4,200 บาทตลอดโครงการ	แท็กซี่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับติดตั้งอุปกรณ์ใหม่ทั้งหมดจากอู่ติดตั้งที่มีมาตรฐานและคุณภาพ และได้รับสิทธิ์ส่วนลดในการซื้อแก๊ส LPG ทั้งปี รวมมูลค่าสูงสุด 4,200 บาท ซึ่งมีสมาชิกแท็กซี่เข้าร่วมโครงการ ณ สิ้นปี 2566 ทั้งสิ้นจำนวน 4,503 คัน

โครงการ พีที ค่ายอาสา ทำจริงไม่ทิ้งกัน

โครงการ "How to ทิ้ง ทิ้งถูกที่ ดีต่อโลก"

โครงการ "เสิร์ฟความสุข ส่งความรู้สู่ชุมชน" ร่วมกับ OPPY CLUBz

โครงการเพื่อน้องพี่จัดให้

โครงการ Auto transform : รู้แบบนี้ใช้ LPG นานแล้ว

โครงการ Taxi transform : เปลี่ยนเพื่ออนาคต

(1) โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพัฒนาชุมชนและภาพลักษณ์องค์กรในระยะยาว

โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน

กรอบการดำเนินงาน: การพัฒนาคุณภาพชีวิต / สังคมผู้สูงอายุ/ สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินการสำรวจความคาดหวัง และปัญหาของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ และนำผลสำรวจมาวิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านโครงการ ค่ายอาสา พีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนในด้านสุขภาพ การศึกษา และสิ่งแวดล้อมตามวิสัยทัศน์ อยู่ดี มีสุข

แนวทางการดำเนินงาน

โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการทั่วประเทศไปพร้อม ๆ กับการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผ่านการดำเนินงานในกิจกรรมหลักดังนี้

- **กิจกรรมชุมชนตาสว่าง** สนับสนุนการวัดสายตาประกอบแว่น เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้สะดวกมากขึ้น
- **กิจกรรมปลูกป่า สร้างปอด** เพื่อพัฒนาพื้นที่สีเขียวในชุมชนและปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการปลูกต้นไม้
- **กิจกรรมมอบสื่อการเรียนการสอนและทุนการศึกษาแก่เยาวชน** เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพ และพัฒนาโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชน
- **กิจกรรมปล่อยพันธุ์ปลาน้ำจืด** เพื่อให้ชาวบ้านในชุมชนสามารถจับไปรับประทานและสร้างรายได้เพื่อดำรงชีวิตต่อไป

นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ภายใต้โครงการฯ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนในแต่ละพื้นที่ เช่น กิจกรรมเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง การมอบยารักษาโรค ข้าวสาร น้ำดื่ม และสิ่งของจำเป็นให้แก่ผู้ป่วยเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้กำลังใจ และบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้น ไปจนกิจกรรมขับขี่ปลอดภัยไปกับ PT ซึ่งได้มีการจัดอบรมการขับขี่ปลอดภัยให้กับชาวบ้านโดยวิทยากรด้านกฎหมายจราจร และมีการรับสมัครงาน สร้างงานสร้างอาชีพให้คนในชุมชน

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินโครงการฯ ทั้งสิ้น 4 โครงการ ในชุมชนตำบลบึงพระ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก, ชุมชนตำบลปางหินฝน อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่, ชุมชนตำบลสำนักท้อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, และชุมชนตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยมีพนักงานเข้าร่วมจำนวน 248 คน และมีการแจกแว่นสายตาทั้งสิ้นจำนวน 1,600 อัน มีการปลูกต้นไม้จำนวนรวม 3,800 ต้น และได้รับผลการสำรวจความพึงพอใจเฉลี่ยที่ร้อยละ 96.60 ซึ่งความคิดเห็นของชุมชนคืออยากให้มีการจัดกิจกรรมแบบนี้ต่อไปในอนาคต

ตัวอย่างความคิดเห็นของชุมชนและแนวทางการแก้ไข

พีทีจี ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของของคนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการตลอดการดำเนินงาน เพื่อรับฟังความเห็นของชุมชนและนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการ ให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและชุมชนได้อย่างสูงสุด โดยจากการสำรวจในปี 2565 พบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่มีความต้องการให้พัฒนา และปรับปรุงชุมชนในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนเด็กและโรงเรียนที่ขาดแคลน การจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น อบรมจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุ การสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุและชาวบ้านในชุมชน ขยายปริมาณการตัดแว่นเพิ่มขึ้นให้ทั่วถึง ดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ สนับสนุนโรงเรียนที่ขาดแคลนอุปกรณ์กีฬาสำหรับเยาวชน และสนับสนุนการปลูกผักไว้ใช้ในการประกอบอาหารกลางวันให้กับเด็ก ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินโครงการค่ายอาสา พีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างยั่งยืน จึงได้มีการนำความคิดเห็นและความต้องการของชุมชนมาผนวกเข้ากับกิจกรรมหลักภายใต้การดำเนินโครงการตลอดปี 2566 โดยได้เพิ่มเติมกิจกรรมเสริม ได้แก่ กิจกรรม PT พี่อาสา สอนน้องเรียน พาน้องเล่น (Gen Z Music & English Camp) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่นักเรียนนักศึกษารุ่นใหม่ได้ขึ้นมาแสดงความสามารถด้านดนตรีภายในงาน และรับสมัครนักศึกษาอาสาสมัครเข้ามาร่วมกิจกรรมสอนภาษาอังกฤษให้แก่เด็กนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม, กิจกรรมขับขี่ปลอดภัยไปกับ PT ซึ่งได้มีการจัดอบรมการขับขี่ปลอดภัยให้กับชาวบ้านโดยวิทยากรด้านกฎหมายจราจร และแจกหมวกนิรภัยให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรม, และมีการจัดตั้งบูธเพื่อเปิดรับสมัครงาน ให้ชาวบ้านผู้ว่างงานในระแวกชุมชนสามารถเข้ามาสมัครงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างอาชีพให้คนในชุมชน โดยจากการดำเนินกิจกรรมหลักและกิจกรรมเสริมทั้งหมดของโครงการเพื่อให้คนในชุมชนและสังคมได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำรงชีพได้อย่างยั่งยืนต่อไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร "อยู่ดี มีสุข"

(2) โครงการลงทุนทางสังคมเพื่อประโยชน์เชิงธุรกิจ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกกาแฟอาราบิก้าบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน

กรอบการดำเนินงาน: การพัฒนาคุณภาพชีวิต / สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

บริษัทร่วมมือกับกรีโนเวท ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทฯ ดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกกาแฟอาราบิก้าบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ณ ตำบลปางหินฝน อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำการเกษตรแบบเดิม มาปลูกกาแฟเพิ่มขึ้น พร้อมร่วมพัฒนาพื้นที่เขาหัวโล้น ให้กลายเป็นพื้นที่ป่ากาแฟที่สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเกษตรกรก็จะได้องค์ความรู้ในการปลูกกาแฟ พร้อมที่จะพัฒนาความรู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตอย่างยั่งยืน และ"อยู่ดีมีสุข" โดยจัดพิธีลงนามความตกลง (MOU) ร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน), องค์การบริหารส่วนตำบลปางหินฝน, และวิสาหกิจชุมชน SAZOMOO

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทมีแนวทางการดำเนินโครงการโดยตั้งอยู่บน 3 หลักการ ดังนี้

- **การสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน**: เกษตรกรในพื้นที่มีส่วนร่วมและได้สร้างพื้นที่ต้นแบบสำหรับการเพาะปลูกกาแฟ เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามการรับรองมาตรฐาน GAP (Good Agricultural Practices) โดยเกษตรกรสามารถสร้างรายได้จากกาแฟที่ได้มาตรฐานเหล่านี้ เพื่อดำรงเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้
- **การบริหารจัดการต้นทุนและวัตถุดิบเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน**: บริษัทฯ รับซื้อเมล็ดกาแฟจากเกษตรกรในโครงการเพื่อเพิ่มปริมาณผลผลิตกาแฟสารที่เพียงพอต่อความต้องการของร้านกาแฟพันธุ์ไทย
- **การรักษาคุณค่าของสิ่งแวดล้อม**: การปลูกกาแฟและไม้ให้ร่มเงาเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการขยายพื้นที่ป่าไม้บนเขาหัวโล้น และยังช่วยในการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ นอกจากนี้การดำเนินโครงการนี้ช่วยปรับเปลี่ยนการทำเกษตรให้เป็นแบบพืชเชิงเดี่ยวด้วยการปลูกกาแฟ พร้อมกับการปลูกไม้เศรษฐกิจท้องถิ่นแบบผสมผสาน เพื่อสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนภายใต้โครงการ "PT ค่ายอาสา ทำจริงไม่ทิ้งกัน" รวมทั้ง ส่งเสริมเกษตรกรในการเปลี่ยนมาปลูกกาแฟแล้วทั้งสิ้น 24 ครัวเรือน สนับสนุนต้นกล้ากาแฟและพืชไม้แซมรวม 64,282 ต้น สนับสนุนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์การเกษตร การขุดบ่อเก็บน้ำ และการสร้างฝาย ไปจนถึงการสนับสนุนข้อมูลที่จำเป็นโดยการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้และเทคนิคในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปลูกและการแปรรูปกาแฟแก่บรรดาเกษตรกร

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมาย ปี 2570

- การใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน 33 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 1.3 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง

เป้าหมายปี 2566 = 1.4 ล้านกิโลวัตต์ชั่วโมง

- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้จากการใช้พลังงานหมุนเวียน Solar Roof ในพื้นที่ปฏิบัติงาน 13,460 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 536.43 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

เป้าหมายปี 2566 = 570 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

- ขยายเครือข่ายการติดตั้งสถานี Elex by EGAT (EV Charger) 712 แห่ง

ผลการดำเนินงาน ปี 2566 = 49

เป้าหมายปี 2566 = 65 แห่ง

ความมุ่งมั่น

พีทีจี มีความมุ่งมั่นในการร่วมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจ ประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดำเนินโครงการเพื่อลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร และส่งเสริมกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างแหล่งดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ และบริษัทได้มีการกำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ โดยเลือกใช้เชื้อเพลิงในการขนส่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเผาไหม้ของยานพาหนะ และเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นในการส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ผ่านการรณรงค์ปลูกต้นไม้ตามพื้นที่ชุมชน และการลดการใช้พลังงานในสำนักงาน เพื่อให้บริษัทมุ่งสู่องค์กร Carbon Neutrality และตอบสนองต่อเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติ ซึ่งสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่พลังงานสะอาด และลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กรส่งผลให้บริษัทต้องปรับตัวเพื่อรับมือและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ ขยายการลงทุนในธุรกิจคาร์บอนต่ำ และพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าร่วมให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียและส่งผลกระทบตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจส่งผลให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักจากทั้งปัญหาสภาพแวดล้อม ภัยพิบัติ หรือต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากการลงทุน เพื่อตอบสนอง และแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อาจเกิดผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ และการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบหรือกฎหมายต่างๆ อาจทำให้ต้นทุนการดำเนินงานของบริษัทเพิ่มขึ้น และแนวโน้มของความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนผ่านสู่ความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการคาร์บอนต่ำมากขึ้น ทำให้บริษัทมีโอกาสในการขยายการลงทุนในธุรกิจคาร์บอนต่ำ และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อธุรกิจคาร์บอนต่ำอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปพร้อมกับการดูแลประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ความท้าทาย

พีทีจี ให้ความสำคัญต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า และให้ความสำคัญกับเป้าหมายลดก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่พลังงานสะอาด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี 2608 รวมถึงมุ่งหาวิธีการจัดการกับความเสี่ยงทางกายภาพ เช่น การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ และความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และกฎหมายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น นโยบายการเก็บภาษีคาร์บอน ร่างพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อาจส่งผลให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนแผนธุรกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ ของภาครัฐ บริษัทจึงมีการบริหารจัดการความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าว เพื่อเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินธุรกิจ การรณรงค์เรื่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำในระดับประเทศและสากล บริษัทมีการร่วมลงทุนกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ภายใต้โครงการ EleX by EGAT ในการติดตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้าสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งเป็นการสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดที่สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ นอกจากนี้ บริษัทมีโครงการดำเนินการประกอบธุรกิจการบริหารจัดการขยะรวมถึงการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด โดยมีการดำเนินการในส่วนของระบบคัดแยกขยะเพื่อผลิตเชื้อเพลิงขยะ โรงไฟฟ้าขยะเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า และผลิตสารปรับปรุงจากขยะอินทรีย์ที่ได้จากระบบคัดแยกขยะ และบริษัทจึงต้องเตรียมความพร้อมและปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจให้สามารถรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงแสวงหาโอกาสใหม่ในการลงทุนในธุรกิจพลังงานสะอาด และธุรกิจ Non-oil มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2566 บริษัทได้มีการนำข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของปี 2566 ในขอบเขตของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด และ บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ สำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน คลังกระจายสินค้า Fleet ขนส่ง และสถานีบริการน้ำมัน เพื่อขอการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) โดยได้รับการทวนสอบจากบริษัท เอ็นพีซี แอนด์ เอ็นไวรอนเมนทอล เซอร์วิส จำกัด และมีแผนการดำเนินงานในการขยายการขอรับรองการปล่อยก๊าซเรือนกระจกองค์กรไปในขอบเขตของบริษัทในกลุ่ม เพื่อให้ครอบคลุมทุกขอบเขตของการดำเนินธุรกิจ โดยมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนี้

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	2563	2564	2565	2566
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)	1.398	1.582	55.771	50.718
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)	0.887	1.064	31,806	38.307
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (Scope 3)	1,681.211	13,799.057	20,289.891	15,286.932
รวม	1,683.496	13,801.703	20,377.468	15,375.957

หน่วย: พันตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

หมายเหตุ:

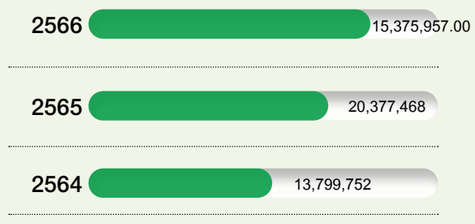
1. ขอบเขตข้อมูลครอบคลุมบริษัทที่พีทีจี ถือหุ้นทางตรงมากกว่าร้อยละ 50 และเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่หรือถือหุ้นทางอ้อมร้อยละ 100 โดยในปี 2566 ครอบคลุมบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด และ บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 1,671 สถานี
2. ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3) ครอบคลุมการเผาไหม้ผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงที่ พีทีจี และบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำหน่าย
3. ขอบเขตข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3) ครอบคลุม บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด และ บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด
4. ข้อมูลในปี 2566 มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการเพิ่มขอบเขตองค์กร (Organization Boundary) จากบริษัทบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่คลังกระจายสินค้า
5. ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 2 ปี 2561-2563 ของพีทีจี และกลุ่มพีทีจี เอ็นเนอยี มีการปรับการคำนวณตาม Emission Factor จาก EPPO 2021

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หน่วย: ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

กลุ่มพีทีจี เอ็นเนอยี

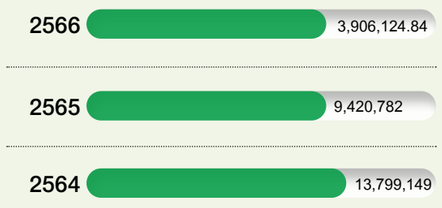
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก PTG Group



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

เฉพาะพีทีจี เอ็นเนอยี

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกเฉพาะ PTG

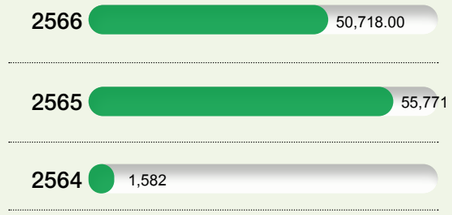


ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

ประมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จำแนกตามขอบเขต

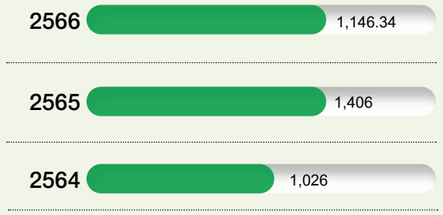
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)

ปริมาณก๊าซเรือนกระจก PTG Group ขอบเขต 1



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

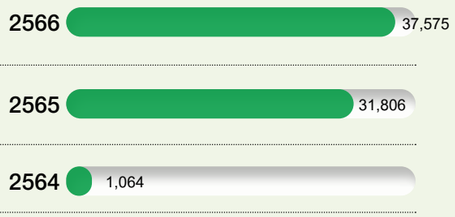
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกเฉพาะ PTG ขอบเขต 1



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

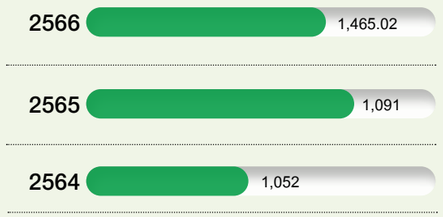
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Scope 2)

ปริมาณก๊าซเรือนกระจก PTG Group ขอบเขต 2



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

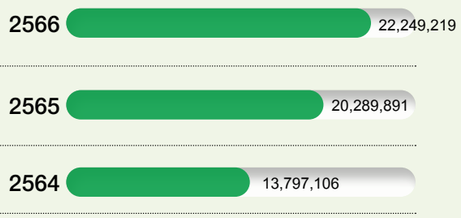
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกเฉพาะ PTG ขอบเขต 2



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

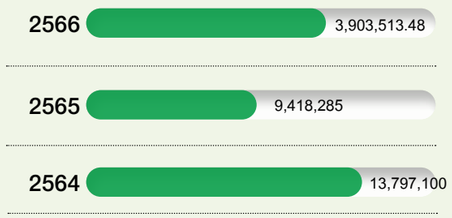
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Scope 3)

ปริมาณก๊าซเรือนกระจก PTG Group ขอบเขต 3



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกเฉพาะ PTG ขอบเขต 3



ปริมาณก๊าซเรือนกระจก

ภาพรวมการดำเนินโครงการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การบริหารจัดการขนส่งเที่ยวเปล่า (Back haul)

การบริหารจัดการขนส่งเที่ยวเปล่า (Back haul) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรถขนส่ง เพื่อไม่ให้บรรทุกถังเปล่า เมื่อจะต้องกลับมาต้นทางแล้วเป็นรถเปล่าก็สามารถเรียกใช้งานรถได้ โครงการนี้สามารถลดค่าใช้จ่ายและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการลดจำนวนเที่ยวของรถได้ ในปี 2566 การบริหารจัดการขนส่งเที่ยวเปล่า (Backhaul) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น 8,670,000 บาท

รายการ	จำนวนเที่ยว และปริมาณน้ำมันที่ขนส่ง	
	2565	2566
จำนวนเที่ยววิ่ง	647	583
ปริมาณน้ำมัน B100	26,509,000	23,920,000

โครงการโซลาร์รูฟท็อปสถานีบริการน้ำมัน

พีทีจี ดำเนินการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด ลดการใช้ไฟฟ้าในสถานีบริการ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2 โดยในปี 2563 บริษัทได้มีการนำร่องติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปทั้งหมด 7 สถานี ปี 2565 บริษัทมีโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปเพิ่มเติม 22 สถานี รวมเป็น 29 สถานี และในปี 2566 ได้มีการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปเพิ่มเติมอีก 10 สถานี รวมเป็น 39 สถานี โดยบริษัทมีเป้าหมายระยะยาวที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 6,105 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปีเทียบเท่าภายในปี 2570

ผลการดำเนินงานปี 2566

ประหยัดพลังงาน > 1,000,000 กิโลวัตต์ชั่วโมง

ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า > 15% (เทียบเท่า 7.5 ล้านบาท)

ลดก๊าซเรือนกระจก > 500 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ปี

กลุ่มธุรกิจพลังงานทดแทน

พีทีจี พัฒนากลุ่มธุรกิจพลังงานทดแทน เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงเรื่องการขาดแคลนพลังงานจากปิโตรเลียมในอนาคต สนับสนุนเกษตรกรผู้ปลูกพืชผลเพื่อการผลิตพลังงานสะอาด เช่น ปาล์มน้ำมัน อ้อย และมันสำปะหลัง อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ โดยบริษัทได้ลงทุนในธุรกิจพลังงานทดแทนหลากหลายรูปแบบ อาทิ ธุรกิจพลังงานไบโอดีเซล ธุรกิจไบโอแก๊ส ธุรกิจโรงงานไฟฟ้าจากขยะ และธุรกิจรับจัดการบริหารขยะ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีรายได้ สร้างความตระหนักจากการเอาขยะชุมชนมาทำเป็นพลังงานสะอาด โดยบริหารจัดการให้ถูกวิธี ด้วยการคัดแยก แลกเปลี่ยนเป็น RDF ส่งต่อไปยังโรงปูนซีเมนต์ และดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมไม่ให้กระทบต่อสังคม

ผลการดำเนินงานปี 2566

ค่าความร้อนเฉลี่ย

RDF 1 : 3,633 กิโลแคลอรี

RDF 3 : 4,188 กิโลแคลอรี

ปริมาณขยะที่ถูกส่งไปใช้ประโยชน์ 3,581 Ton

ลดก๊าซเรือนกระจก > 7,878 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า /ปี

สถานีชาร์จรถ EV ในสถานีบริการ

การเพิ่มสัดส่วนสถานีชาร์จรถ EV ในสถานีบริการ จากการร่วมมือกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยบริษัทได้ดำเนินการติดตั้งไปแล้ว จำนวน 49 สาขา ซึ่งมีการเก็บข้อมูลในทุกพื้นที่ของประเทศไทยว่าพื้นที่ใดควรขยายการติดตั้ง จากบทวิจัยทั่วโลก ซึ่งบริษัทมีเป้าหมายที่จะให้บริการในจุดที่จำเป็น ระยะทางทุก 150-200 กิโลเมตร

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย ปี 2570

- การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมี อย่างมีนัยสำคัญ เป็น 0
- สัดส่วนของปริมาณขยะและของเสียอันตราย ที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธี เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เป็น 0
- จำนวนการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิด กฎหมายสิ่งแวดล้อม เป็น 0

ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย

- การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมี 1 ครั้ง [1/]
- ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัด อย่างถูกวิธี เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและ ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100
- ไม่พบข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- ไม่พบการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญ กรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ: [1/] ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพื้นดินหรือแหล่งน้ำ มากกว่า 100 บาร์เรล/ครั้ง ในปี 2566 เกิดเหตุจำนวน 1 ครั้งในพื้นที่ จ.ชัยภูมิ เกิดจากสภาพทางเป็นเขาหรือทางลาดชัด และระบบลมของตัวรถต้องรอระยะเวลาปั๊มลม

ความมุ่งมั่น

พีทีจี มุ่งมั่นที่จะวางรากฐานระบบการจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร โดยมีนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Occupational Health and Safety, Environmental Policy: QSSHE) เป็นข้อกำหนดพื้นฐาน โดยการป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร และลดมลภาวะที่เกิดขึ้น ที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยมุ่งเน้นการควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการให้บริการ การเพิ่มผลผลิต (Productivity Improvement) อีกทั้งยังปกป้อง ป้องกัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียง และยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน โดย บริษัท มุ่งมั่น ในการปกป้อง ป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยคงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ ตั้งแต่การประเมินผลกระทบจากการพัฒนาที่จะมีต่อสุขภาพหรือความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมทั้งทางบวกและทางลบ รวมทั้งความเสี่ยงที่จะมีผลต่อสภาพความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและมีเป้าหมายด้านการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงมีเป้าหมายในการไม่ทำลายความหลากหลายทางชีวภาพและพื้นที่ป่าไม้ ให้กลุ่มบริษัทนำไปปฏิบัติ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งเน้นการบรรเทา ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศสู่สังคมคาร์บอนต่ำ

ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน ทั้งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม จากความร่วมมือของลูกค้า และผู้เข้ามาใช้บริการภายในพื้นที่ขององค์กร เช่น การจัดให้มีโครงการคัดแยกขยะ เพื่อสนับสนุนการจัดการขยะที่ถูกต้องตั้งแต่ต้นทาง การสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน จากการฝึกอบรม และสื่อสารให้เห็นถึงความสำคัญ มีการจัดกิจกรรมโครงการด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น เช่น การคัดแยกขยะ การปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อไม่ใช้งาน นอกจากนี้ในส่วนของผลกระทบต่อคู่ค้า คือการควบคุมการการใช้ทรัพยากรและควบคุมการปฏิบัติงาน กรณีเข้ามาปฏิบัติงานภายในพื้นที่ เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ ผลกระทบต่อผู้ถือหุ้น หรือนักลงทุน คือการสร้างภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร นอกจากนี้การควบคุมการดำเนินงานให้สอดคล้องตามข้อกำหนด และกฎหมายที่บังคับใช้ยังมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ และในส่วนของผลกระทบต่อชุมชน และสังคม คือการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ถึงการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนรอบข้างหรือคนในชุมชน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน หรือลาออก

ผลกระทบต่อธุรกิจ

การนำเทคโนโลยี และระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในบริษัท ส่งผลให้การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานเกิดความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม แต่ส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้นด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นโครงการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการคัดแยกขยะภายในองค์กร โครงการรณรงค์ลดการใช้แก้วพลาสติก เปลี่ยนมาใช้แก้วส่วนตัว เป็นต้น รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างที่มุ่งเน้นผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ความท้าทายและการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความท้าทาย

ในปี 2566 ตามนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้น พัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (BCG Model) ประกอบไปด้วยเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio economy) มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรชีวภาพ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) การพัฒนาเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ พีทีจี ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างความตระหนักรู้และการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังจากการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสมัยที่ 26 และการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสมัยที่ 27 เพื่อหารือแนวทางเรียกร้องให้ทั่วโลกร่วมมือกันอย่างจริงจังในการลดการแพร่กระจายก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งการประชุมครั้งนี้มุ่งประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อชดเชย "ความสูญเสียและเสียหาย" (Loss and Damage) ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนและภัยพิบัติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้น พีทีจี ได้มีการกำหนดนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมในระดับกลุ่มบริษัท เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นกลางทางคาร์บอน และเร่งสร้างกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยลดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก โดยมีการร่วมกับชุมชนในการปลูกป่าทดแทนในบริเวณโดยรอบคลังน้ำมันพีที และโครงการคัดแยกขยะ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ตามนโยบาย 3R เป็นต้น

การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อลดผลกระทบกับผู้มีส่วนได้เสีย มีการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) มาประยุกต์ใช้ในกลุ่มบริษัท ตามวิสัยทัศน์ของพีทีจี ที่อยากเห็นคนไทย "อยู่ดี มีสุข" โดยบูรณะการระบบการจัดการทุกด้านเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการคุณภาพ (ISO9001:2015) และระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย (ISO45001:2018) เพื่อให้การดำเนินการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากร และลดการปล่อยมลภาวะที่เกิดจากการดำเนินงานในทุก ๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางเสียง และกากของเสียอันตราย ให้มีระบบการบริหารจัดการอย่างถูกต้องตามประเภทของมลพิษที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ พีทีจี ได้มีการจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (PTG SSHEMS) ของกลุ่มบริษัท ที่บังคับใช้กับทุกหน่วยธุรกิจภายใต้การดำเนินการของกลุ่มบริษัท

ในปี 2566 พีทีจี ได้ขยายขอบข่ายการการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้ขอบข่าย การรับ การเก็บ และการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงภายในคลังน้ำมันแม่กลอง และคลังน้ำมันขอนแก่น โดยมีการเตรียมความพร้อมของคลังน้ำมันสาขาอื่น ๆ เพื่อรองรับแผนที่จะขยายขอบข่ายการรับรองไปยังคลังน้ำมันทุกสาขา ภายในปี 2025 เพื่อตอบสนองต่อนโยบายที่มุ่นเน้นการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดผลกระทบที่อาจมีความเสี่ยงสูงต่อความหลากหลายทางชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน ซึ่งสอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และตามประกาศเจตนารมณ์ในที่ประชุมระดับผู้นำ COP26 - 27 นอกจากนี้คลังน้ำมันของบริษัท ยังได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม และสำหรับพื้นที่สำนักงานใหญ่ ได้มีการประยุกต์ใช้ข้อกำหนดสำนักงานสีเขียว ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้ผ่านการตรวจประเมิน และได้รับการรองในระดับดีมาก (ระดับเงิน)

การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้ขอบข่าย การรับ การเก็บ และการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงภายในคลังน้ำมันแม่กลอง และคลังน้ำมันขอนแก่น

ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) ระดับดีมาก

การสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

พีทีจี ได้เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม จึงได้มีการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมภายในหลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม เช่น ผู้ปฏิบัติงานสถานีบริการน้ำมัน ความปลอดภัยสำนักงานใหญ่ (Basic Safety) เป็นต้น และในปี 2566 ได้จัดให้มีการอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการอบรมพนักงานแยกขยะในสถานีบริการ การฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น และฝึกซ้อมดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานภายนอก และการศึกษา E-Leaning หลักสูตร Green Office เป็นต้น

โครงการอบรมพนักงานแยกขยะในสถานีบริการ

ฝึกซ้อมดับเพลิงร่วมกับหน่วยงานภายนอก

อบรมความปลอดภัยสำนักงานใหญ่ (Basic Safety)

อบรมผู้ปฏิบัติงานสถานีบริการน้ำมัน

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)

การบริหารจัดการน้ำ

น้ำเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรมและกิจกรรมต่าง ๆของมนุษย์ อย่างไรก็ตามความเสี่ยงและผลกระทบจากปัญหาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้น้ำ เช่น ปัญหาขาดแคลนน้ำและคุณภาพน้ำ ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในประเทศไทย ดังนั้นการบริหารจัดการน้ำจึงมีความสำคัญเพื่อให้การใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีน้ำใช้อย่างยั่งยืนโดยไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม

พีทีจี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนตระหนักถึงความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการนำน้ำจากแหล่งน้ำมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการผลิตของบริษัท และการปล่อยน้ำทิ้งที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมภายนอก รวมถึงต่อบริษัท ดังนั้น พีทีจี จึงได้มีการวิเคราะห์คุณภาพน้ำก่อนที่จะปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง

เป้าหมายการจัดการน้ำของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

- สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมันลดลง 2% จากปีฐาน (2565)
- สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการลดลง 2% จากปีฐาน (2565)
- สัดส่วนปริมาณน้ำบาดาลต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมันลดลง 2% จากปีฐาน
- สัดส่วนปริมาณน้ำบาดาลต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการลดลง 2% จากปีฐาน
- อัตราการใช้น้ำต่อคนจากกิจกรรมภายในพื้นที่สำนักงานใหญ่ลดลง 3% จากปี 2566 (ลิตร/คน)

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน 2565	ผลการดำเนินงาน 2566	เป้าหมาย 2566	เป้าหมาย 2570
สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมันลดลงจากปีฐาน (2565)	ลูกบาศก์เมตรต่อลิตร	-45.02%	6.76% [1/]	-2%	-2%
สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการลดลงจากปีฐาน (2565)	ลูกบาศก์เมตรต่อลิตร	16.01 ไม่ลดลงเนื่องจากมีจำนวนสถานีบริการเพิ่มขึ้น	-13.80% [2/]	-2%	-2%

หมายเหตุ :
[1/] สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมันเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการปรับปรุงระบบดับเพลิงและปรับปรุงถังเก็บน้ำดับเพลิง
[2/] สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการใช้น้ำประปามากขึ้นจากการขยายสถานีบริการ และการใช้บริการของผู้บริโภคที่มากขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งภายในคลังน้ำมัน

รายการ	ค่ามาตรฐาน	ผลการตรวจสอบ (เฉลี่ย)
1. ความเป็นกรดและด่าง (pH)	5.5-9.0	7.5
2. อุณหภูมิ (°C)	40	29.2
3. ซีโอดี (mg/L)	≤120	50.1
4. ปริมาณสารแขวนลอย (mg/L) เช่น ตะกอนจากใบไม้ ฝุ่นผง	≤50	13.7
5. น้ำมันและไขมัน (mg/L) เช่น น้ำมันรั่วไหลบริเวณลานจ่าย หรือเศษอาหารที่มีไขมัน	≤5	<5

การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งภายในสถานีบริการ

รายการ	ค่ามาตรฐาน	ผลการตรวจสอบ (เฉลี่ย)
1. ความเป็นกรดและด่าง (pH) เช่น การก่อสร้างบ่อดักไขมันใหม่ (ปูนปฏิกิริยากับน้ำ)	5.5-9.0	7.5
2. อุณหภูมิ (°C)	-	29.9
3. ซีโอดี (mg/L) เช่น ท่อน้ำจากห้องน้ำรั่วไหลออกมา	≤200	201.5
4. ปริมาณสารแขวนลอย (mg/L) เช่น ตะกอนจากใบไม้ ฝุ่นผง	≤60	92.54
5. น้ำมันและไขมัน (mg/L) เช่น น้ำมันรั่วไหลบริเวณลานจ่าย หรือเศษอาหารที่มีไขมัน	≤15	9.27

การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งภายในสถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว

รายการ	ค่ามาตรฐาน	ผลการตรวจสอบ (เฉลี่ย)
1. ความเป็นกรดและด่าง (pH) เช่น การก่อสร้างบ่อดักไขมันใหม่ (ปูนปฏิกิริยากับน้ำ)	(°C)	7.7
2. อุณหภูมิ (°C)	-	29.1
3. ซีโอดี (mg/L) เช่น ท่อน้ำจากห้องน้ำรั่วไหลออกมา	≤200	148
4. ปริมาณสารแขวนลอย (mg/L) เช่น ตะกอนจากใบไม้ ฝุ่นผง	≤60	80.8
5. น้ำมันและไขมัน (mg/L) เช่น น้ำมันรั่วไหลบริเวณลานจ่าย หรือเศษอาหารที่มีไขมัน	≤15	7.9

กิจกรรมลดค่าความสกปรกของน้ำทิ้งจากสถานีบริการ

- กำหนดให้สถานีบริการทุกสาขา ต้องมีการทำความสะอาด บ่อดักไขมัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- การส่งเสริมการจัดการน้ำเสียตั้งแต่ต้นทาง โดยการผลักดันให้มีการติดตั้งระบบบัดบำน้ำเสียอื่น ๆ หรือถังดักไขมัน ภายในพื้นที่ของผู้เช่า เช่น ร้านกาแฟ, ร้านมินิมาร์ท, ร้านขายข้าวแกง เป็นต้น และเน้นย้ำไม่ทิ้งขยะมูลฝอย เศษอาหาร และสารเคมีลงสู่รางระบายน้ำโดยตรง

กิจกรรมลดการใช้น้ำที่สถานีบริการ

- ผู้จัดการสาขาจดมิเตอร์น้ำรายวันในแต่ละช่วงเวลา เพื่อตรวจสอบความผิดปกติของปริมาณการใช้น้ำ
- ผู้จัดการสาขาหรือผู้จัดการเขตสำรวจจุดรั่วซึมตามอุปกรณ์ต่างๆ พร้อมแจ้งการเข้าซ่อมแซม
- กำหนดการใช้น้ำของแม่บ้าน ไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ตอนล้างห้องน้ำ โดยให้ใช้วาล์วเปิด-ปิดที่ปลายสายยางแทน
- ปรับแรงดันของวาล์วน้ำในระดับแรงที่ไม่กระทบการใช้น้ำและการให้บริการ
- โครงการ SAFETY ACTIVITY การดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย ภายในสถานีบริการ โดยบ่อดักไข มีความสำคัญในการบำบัดน้ำเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดภายในสถานีบริการก่อนที่จะปล่อยออกสู่สาธารณะ ผู้จัดการสถานีบริการจะต้องตรวจสอบและทำความสะอาดบ่อดักไขมันทุกสัปดาห์ เพื่อป้องกันข้อร้องเรียนจากชุมชนโดยรอบสถานีบริการและหน่วยงานราชการ ดังนั้นจึงมีการจัดทำวิธีในการทำความสะอาดบ่อดักไขมัน ซึ่งมีการจัดทำเป็นคลิป VDO โดยผู้เข้าชมสามารถ scan QR Code เพื่อศึกษาวิธีการทำความสะอาดบ่อดักไขมัน
- การรณรงค์สื่อสารภายในพื้นที่ เพื่อขอความร่วมมือผู้ใช้งาน ปิดน้ำให้สนิททุกครั้งหลังใช้งาน รวมถึงกรณีพบความผิดปกติ เช่น วาล์วปิดไม่สนิท, ท่อน้ำรั่วซึม เป็นต้น ต้องแจ้งผู้รับผิดชอบ เพื่อทำการแก้ไขทันที

การลดการใช้พลังงาน

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้พลังงานเชื้อเพลิง รวมถึงการใช้พลังงานไฟฟ้าภายในสำนักงาน และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามมาตรฐานต่าง ๆ พีทีจี จึงมีการบันทึกข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้ เช่น ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงของรถขนส่ง หรือการใช้ไฟฟ้าภายในสำนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้รับทราบแนวโน้มของการใช้พลังงานในแต่ละปี รวมทั้งการรณรงค์ลดการใช้พลังงานหรือเลือกใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

เป้าหมายการลดใช้พลังงานของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

- สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน (kwh/ลิตร) ลดลง 3% จากปีฐาน (2565)
- สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ COCO (kwh/ลิตร) ลดลง 3% จากปีฐาน (2565)
- อัตราการใช้ไฟฟ้าต่อคนจากกิจกรรมภายในพื้นที่สำนักงานใหญ่ลดลง 3% จากปี 2566 (kWh/คน)
- ค่าเฉลี่ยการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงของรถยนต์ในองค์กรลดลง 3% จากปี 2566

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน 2565	ผลการดำเนินงาน 2566	เป้าหมาย 2566	เป้าหมาย 2570
สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน ลดลงจากปีฐาน (2565)	กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อลิตร	-26.21%	-5.76%	-3%	-3%
สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ COCO ลดลงจากปีฐาน (2565)	กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อลิตร	-65.96%	-1.77% [1/]	-3%	-3%

หมายเหตุ : [1/] สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ COCO เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการใช้ไฟฟ้ามากขึ้นจากการขยายสถานีบริการ และการใช้บริการของผู้บริโภคที่มากขึ้น

สำหรับผลการดำเนินงานตามเป้าหมายในปี 2566 บริษัทมีปริมาณไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคล (กิโลวัตต์ชั่วโมง/คน) ภายในสำนักงานใหญ่เพิ่มขึ้นจากปีฐาน (2565) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40 เนื่องจากมีการผ่อนปรนมาตรการโควิด-19 จึงมีการกลับเข้ามาทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่เพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	2566
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (kWh)	210,414	166,473	272,179	286,856
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ย (kWh/คน)	347	157	336	617
ค่าไฟฟ้า (ล้านบาท)	1.26	1.00	1.63	1.90
ค่าไฟฟ้าเฉลี่ย (บาท/คน)	2,075	945	2,010	4,089

- **โครงการรณรงค์ประหยัดค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่**
  พีทีจี ดำเนินโครงการลดการใช้ไฟฟ้าภายในสำนักงานใหญ่อย่างต่อเนื่อง โดยสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงวิธีการประหยัดพลังงานและการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสมผ่านอีเมล และระบบอินทราเน็ตอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ สัปดาห์ รณรงค์สื่อสารภายในพื้นที่ เพื่อขอความร่วมมือผู้ใช้งาน ปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ใช้งาน รวมถึงกรณีหลังเลิกงาน ขอความร่วมมือพนักงานมานั่งในพื้นที่เดียวกัน เพื่อปิดไฟส่องสว่างในบางพื้นที่ที่ไม่จำเป็นลง การตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศ ไม่ต่ำกว่า 25 องศาเซลเซียส จัดกิจกรรมลุ้นรับรางวัลอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมผ่านเกมรณรงค์การประหยัดพลังงาน ผ่านการทำกิจกรรมสะสมพ้อยแลกรางวัล เพื่อให้พนักงานร่วมกิจกรรมประหยัดพลังงานในสำนักงาน เป็นกระบวนการสร้างความตระหนักให้กับพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินโครงการ Smart Plug คือการลดชั่วโมงการใช้ไฟของเครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็นจากวันละ 24 ชั่วโมงเป็น 15 ชั่วโมง ซึ่งสามารถช่วยยืดอายุการใช้งานเครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น และโครงการรณรงค์ปิดไฟช่วงเวลากลางวันเพื่อลดการใช้ไฟฟ้าช่วงเวลาที่ไม่จำเป็น โครงการเปิดไฟเฉพาะพื้นที่ที่มีคนนั่งทำงานเพื่อลดการใช้ไฟฟ้าบริเวณที่ไม่ใช้งาน

- **โครงการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง**
  โครงการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง คือ การควบคุมการใช้ปริมาณน้ำมัน โดยมีการดำเนินการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามค่าปรับส่วนเกิน และรายงานผลการใช้น้ำมันแก่ผู้บริหารทุกเดือน

- **โครงการการจัดประชุมสีเขียว (Green Meetings) สำนักงานใหญ่**
  พีทีจี ได้มีการจัดโครงการการจัดประชุมสีเขียว โดยมุ่งเน้นการเลือกสถานที่ประชุมให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าประชุม ลดการใช้อุปกรณ์ที่ใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง ห้ามรับประทานอาหารภายในห้องประชุม เพื่อลดการเกิดขยะ และปิดไฟส่องสว่าง รวมถึงอุปกรณ์ไฟฟ้า ภายในห้องประชุมทุกครั้ง หลังเลิกใช้งาน เช่น ทีวี โปรเจคเตอร์ เป็นต้น

การบริหารจัดการขยะ

พีทีจี ดำเนินการบริหารจัดการขยะและของเสียตามขั้นตอนปฏิบัติงาน เรื่องการกำจัดขยะและของเสีย ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการขยะและของเสีย ในสถานที่ปฏิบัติงานจากกระบวนการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยระบุถึงการรวบรวม การจัดเก็บ และการกำจัดอย่างถูกวิธี เพื่อลดปัญหาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการจัดการขยะของบริษัทในระยะ 3-5 ปี
- สัดส่วนของปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธี เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100
- ค่าเฉลี่ยการใช้กระดาษภายในสำนักงานใหญ่ต่อเดือนลดลง 3% จากปี 2566
- ค่าเฉลี่ยปริมาณขยะทั่วไปจากกิจกรรมภายในสำนักงานใหญ่ต่อคนลดลง 3% จากปี 2566

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน 2565	ผลการดำเนินงาน 2566	เป้าหมาย 2566	เป้าหมาย 2570
การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ เป็น 0	0 ครั้ง	1 ครั้ง [1/]	0 ครั้ง	0 ครั้ง
สัดส่วนของปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธี เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100	100%	100%	100%	100%

หมายเหตุ: [1/]ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพื้นดินหรือแหล่งน้ำ มากกว่า 100 บาร์เรล/ครั้ง ในปี 2566 เกิดเหตุจำนวน 1 ครั้งในพื้นที่ จ.ชัยภูมิ เกิดจากสภาพทางเป็นเขาหรือทางลาดชัด และระบบลมของตัวรถต้องรอระยะเวลาปั๊มลม

- **ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการขยะ**
  พีทีจี มีการสื่อสาร รณรงค์ ส่งเสริม และสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานภายในองค์กรโดยยึดหลัก 3R คือ Reduce Reuse Recycle เพื่อลดปริมาณการเกิดขยะภายในองค์กร และนำขยะที่สามารถรีไซเคิลได้เข้าสู่กระบวนการนำกลับมาใช้ใหม่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักการ Circular Economy (ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน) โดยมีปริมาณขยะแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นในปี 2566 ดังนี้

ประเภทของเสีย	ปริมาณ (ตัน)
ของเสียไม่อันตรายทั้งหมด	240.31
ของเสียอันตรายทั้งหมด	61.28
รวมของเสียทั้งหมด	**301.59**
- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	14.65
- ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	5.78
รวมของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	**20.43**

กิจกรรมทางธุรกิจ	อธิบายรายละเอียดว่าในแต่ละกิจกรรมมีการสร้างขยะอย่างไร	ประเภทขยะ
จัดหา	กระดาษ จากเอกสาร	ขยะทั่วไป/ขยะรีไซเคิล
ขนส่ง	กระดาษ, อุปกรณ์ PPE, อุปกรณ์ซ่อมบำรุงปนเปื้อนน้ำมัน	ขยะทั่วไป/ขยะรีไซเคิล/ขยะอันตราย
จัดเก็บ	กระดาษ, อุปกรณ์ PPE, อุปกรณ์ซ่อมบำรุงปนเปื้อนน้ำมัน	ขยะทั่วไป/ขยะรีไซเคิล/ขยะอันตราย
การตลาด	กระดาษ จากเอกสาร	ขยะทั่วไป/ขยะรีไซเคิล

ประเภทขยะ	วิธีการบริหารจัดการขยะ
ขยะทั่วไป	คัดแยก และส่งกำจัดตามรอบที่เทศบาลหรือสำนักงานท้องถิ่นแต่ละพื้นที่กำหนด
ขยะอินทรีย์	คัดแยกขยะเศษอาหาร เพื่อไปทำปุ๋ย และส่วนที่เหลือส่งกำจัดตามรอบที่เทศบาลหรือสำนักงานท้องถิ่นแต่ละพื้นที่กำหนด
ขยะรีไซเคิล	คัดแยก และขายให้กับผู้รับซื้อเพื่อนำไปรีไซเคิล
ขยะอันตราย	คัดแยก และติดต่อผู้ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ขนส่งและกำจัด โดยขึ้นทะเบียนต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นผู้ดำเนินการ

พีทีจี มีการเก็บรวบรวมปริมาณขยะแต่ละประเภท ผ่านการตรวจสอบการคัดแยกขยะโดยแม่บ้าน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และชั่งน้ำหนักขยะแต่ละประเภท โดยตรวจสอบ และยืนยันข้อมูลปริมาณขยะ โดยผู้จัดการหน่วยงาน หรือผู้รับกำจัดขยะ

- โครงการบริหารจัดการขยะ
  โครงการยางหล่อดอก

ขนาดยาง	จำนวนยางที่หล่อดอกได้	
	2565	2566
295/80	509	260
11R 22.5	417	670
รวม	**926**	**930**

พีทีจี โลจิสติกส์ จัดทำโครงการยางหล่อดอก เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนทดแทนการใช้ยางใหม่ ของรถสิบล้อ หัวลาก และกึ่งพวง (หาง) ของบริษัท ซึ่งกำหนดให้มีการเปลี่ยนยางที่ล้อตามเท่านั้น (ยกเว้นล้อหน้าและล้อขับเคลื่อนต้องใช้ยางใหม่เท่านั้น) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ยางให้คุ้มค่าได้มากขึ้น ,ช่วยลดปริมาณขยะจากยางที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว อีกทั้งยังสามารถช่วยลดปริมาณการสั่งซื้อหรือใช้ยางใหม่ได้ ส่งผลให้สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรจากการนำยางเก่ามารีไซเคิลใช้ใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2560 ต่อเนื่องจนมาถึงปัจจุบัน

ในปี 2566 มีการถอดยางทั้งสิ้น จำนวน 3,272 เส้น แต่ยางที่ผ่านการคัดตามมาตรฐานของโรงหล่อยาง มีเพียง 930 เส้น โดยในปี 2566 บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 5,637,100 บาท

โครงการที่ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) จาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กิจกรรมคัดแยกขวดพลาสติกเพื่อการรีไซเคิล (1 kgCO2eq)
  - การนำขวดพลาสติกไปผลิตเป็นเสื้อ เพื่อมอบให้กับคุณครู และนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรักไทย จังหวัดพิษณุโลก
- โครงการคัดแยกขยะรีไซเคิล ภายในอาคารสำนักงาน ประจำปี 2565 (17.208 tCO2eq)
- โครงการแยกขยะโลกสดใส (887 kgCO2eq)
- โครงการยิ่งแยกยิ่งเจริญ (51 kgCO2eq)

โครงการ Say No Plastic

- โครงการอาสาสมัคร ลด ละ เลิก ใช้แก้ว / ขวดพลาสติก โดยเปลี่ยนมาใช้แก้วส่วนตัว โดยจัดกิจกรรมภายในสำนักงานใหญ่

โครงการ PUNTHAI CARBON THIS WAY

- กิจกรรมรณรงค์การใช้แก้วส่วนตัว ในการซื้อกาแฟที่ร้านกาแฟพันธุ์ไทย เพื่อลดขยะจากแก้วพลาสติก โดยมีการสะสมคะแนนเพื่อแลกเครื่องดื่มพันธุ์ไทยและแก้วส่วนตัว
- กิจกรรมลดคาร์บอนจากเครื่องดื่ม คือ การรณรงค์ให้ผู้บริโภคลดความหวานของเครื่องดื่มจากปกติ โดยการลดปริมาณความหวานสามารถช่วยลดปริมาณการคาร์บอนจากสารให้ความหวานได้ โดยมีการให้ Points กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- กิจกรรม Drop-off Recycling Bin คือ การประชาสัมพันธ์ รณรงค์ให้ลูกค้าและพนักงานที่ซื้อเครื่องดื่ม นำแก้วมาแยกขยะก่อนทิ้ง โดยมีการสะสมคะแนนเพื่อแลกเครื่องดื่มพันธุ์ไทย และแก้วส่วนตัว

หมายเหตุ : การดำเนินโครงการ PUNTHAI CARBON THIS WAY เป็นโครงการนำร่อง โดยดำเนินโครงการภายในพันธุ์ไทยสาขาสำนักงานใหญ่ อาคาร CW Tower และทำโครงการเฉพาะพนักงาน เท่านั้น

โครงการจุดคัดแยกขยะคลังน้ำมัน

- โครงการจุดคัดแยกขยะ เป็นโครงการสร้างโรงคัดแยกขยะในพื้นที่คลังน้ำมัน โดยสร้างเป็นพื้นที่ทิ้งขยะตามแต่ละประเภทขยะ ซึ่งเป็นโครงการเพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้มีการคัดแยกขยะที่คลังน้ำมัน

กิจกรรมลดและคัดแยกขยะในองค์กรในพื้นที่เขตปทุมวันและหนองแขม

- โครงการพัฒนาการจัดการขยะที่ต้นทางร่วมกับกรุงเทพมหานคร สสส. สถาบันวิจัย สภาวะแวดล้อม จุฬา โดยการคัดแยกและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อ พร้อมสร้างฐานข้อมูลกลาง ด้านขยะของสถานีบริการ เพื่อลดปริมาณขยะที่ต้องถูกนำไปฝังกลบของสถานีบริการ

โครงการ Perk from Tash

- โครงการที่เป็นการรวบรวมขยะรีไซเคิลส่งอาคาร CW เพื่อรับ Point และสามารถนำ Point ไปแลกสิทธิประโยชน์ให้บริษัทได้ เช่น เป็นส่วนลดค่าบริการเครื่องปรับอากาศนอกเวลา เป็นต้น

โครงการ e-Document

- โครงการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มกระดาษขอใช้บริการต่าง ๆ ผ่าน Work Flow โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระบวนการทางธุรกิจดิจิทัล โดยดำเนินการจากความคิดริเริ่ม 'Paperless Office' เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพด้านต้นทุน การลดใช้กระดาษ การดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บเอกสารแบบรวบรวมไว้ที่ศูนย์กลาง และการจัดการเอกสารแบบอัตโนมัติ โดยปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาโครงการ

โครงการการจัดการของเสียอันตราย

- การคัดแยกขยะอันตรายในพื้นที่คลังน้ำมัน โดยมีการแยกขยะ จัดเตรียมถังขยะ สำหรับขยะอันตราย และบ่งชี้จุดทิ้งขยะอันตรายอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะ และลดผลกระทบของขยะอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

ถังขยะภายในคลังชุมพร

โมเดลขยะ

การบริหารจัดการคุณภาพอากาศ

พีทีจี มีการบริหารจัดการคุณภาพอากาศ เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน และชุมชนรอบข้าง โดยการทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศในพื้นที่ การซัก ล้างพรม หรือวัสดุที่มีการสะสมของฝุ่น ในส่วนของพื้นที่คลังน้ำมันและสถานีบริการกำหนดให้มีการตรวจสอบการรั่วซึมของวาล์ว ท่อ ตู้จ่ายน้ำมัน และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อลดไอระเหยน้ำมัน ที่ออกสู่ภายนอก และในส่วนของรถยนต์ และรถบรรทุกของบริษัท ก็มีการควบคุมการบำรุงรักษาและเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง เพื่อให้เกิดควันจากท่อไอเสียที่เป็นมลพิษต่ออากาศน้อยที่สุด

เป้าหมายการจัดการมลพิษทางอากาศของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านมลพิษทางอากาศที่มีนัยสำคัญเท่ากับศูนย์

ผลการดำเนินงาน

พีทีจี ได้กำหนดให้มีกิจกรรมการตรวจวัดและวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง จัดทำรายงานผลการตรวจวัด เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงสถานีบริการ รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานีบริการ ซึ่งบริษัทได้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในสถานีบริการ โดยมีผลการตรวจสอบ ดังนี้

คุณภาพอากาศภายในสถานีบริการ

รายการ	ค่ามาตรฐาน	ผลการตรวจสอบเฉลี่ย
1. ฝุ่นทุกขนาดที่สามารถเข้าถึง และสะสมในถุงลมของปอดได้	3 mg/m3	<1 mg/m3
2. เบนซิน	100 ppm	<0.05 ppm

การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

พีทีจี มุ่งมั่นในการปกป้อง ป้องกัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยคงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ ตั้งแต่การประเมินผลกระทบจากการพัฒนาที่จะมีต่อสุขภาพหรือความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมทั้งทางบวกและทางลบ ประเมินความเสี่ยงที่จะมีผลต่อสภาพความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อธรรมชาติ จึงมีการจัดทำนโยบายการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Commitment) และการบริหารจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Management) เพื่อเป็นแนวทางการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ของกลุ่มบริษัท โดยมีแนวทางการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ และเป้าหมายด้านการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ และการไม่ทำลายความหลากหลายทางชีวภาพและพื้นที่ป่าไม้ ให้กลุ่มบริษัทนำไปปฏิบัติ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการดำเนินงาน

ปี 2566 มีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Risk Assessment) ในพื้นที่คลังน้ำมันแม่กลองและคลังน้ำมันขอนแก่น และจะมีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Risk Assessment) ในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

รางวัลแห่งปี

รางวัล สุดยอดองค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย ประจำปี 2566

บริษัทฯ ได้รับรางวัล "TOP 50 บริษัทในฝัน ที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุด ประจำปี 2566" จาก Work Venture ที่ปรึกษาและผู้นำด้านการสร้างแบรนด์นายจ้างให้แก่องค์กรชั้นนำในประเทศไทย สะท้อนถึงภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นที่คนทำงานรุ่นใหม่มีต่อบริษัทฯ โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยในทุกมิติ พร้อมนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถและศักยภาพผ่านเวทีต่าง ๆ พร้อมกับสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่มีอิสระทางความคิด นับเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศให้พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้รับรางวัล "องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2566" ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ นำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน โดยบริษัทฯ ได้คำนึงถึงบรรษัทภิบาลที่มีประสิทธิภาพตลอดจนยังให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนโดยมีนโยบายและแผนปฏิบัติการในการดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

รางวัล THAILAND TOP COMPANY AWARD 2023

บริษัทฯ ได้รับรางวัลสุดยอดองค์กรธุรกิจไทย "Thailand Top Company Award 2023" ประเภทความเป็นเลิศ "Most Potential Award" จากนิตยสาร BUSSINESS+ โดย บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยบริษัทฯ ยึดมั่นและดำเนินการมาโดยตลอดบนความเชื่อที่ว่าการจะเติบโตต่อไปอย่างยั่งยืนได้นั้น จำเป็นต้องมีทีมงานที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อที่จะสานต่อการให้บริการที่เป็นเลิศไปยังกลุ่มลูกค้าของบริษัทฯ ให้เกิดความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการสูงสุด

รางวัลชนะเลิศงานนวัตกรรมแห่งชาติ ปี 2566

บริษัทฯ ได้รับรางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2566 ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการประเภทการออกแบบบริการเป็นปีที่ 2 ด้วยผลงาน "Max Enterprise Connect" แพลตฟอร์มโซลูชันที่ตอบโจทย์ธุรกิจอย่างแท้จริง จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (NIA) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เนื่องใน "วันนวัตกรรมแห่งชาติ" เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2566 โดยแพลตฟอร์มโซลูชัน Max Enterprise Connect คือ แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารต้นทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ฟลีทรถและบุคลากร สำหรับผู้ประกอบการ และองค์กรธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์ทุกขนาด ทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล เพื่อให้ธุรกิจทุกขนาดเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหารจัดการที่ดี ช่วยผู้ประกอบการลดต้นทุน ลดเวลาการทำงาน ตลอดจนเพิ่มความสามารถในการทำกำไรได้อย่างแท้จริง

รางวัล CHIEF INNOVATION OFFICER (CIO)

บริษัทฯ ได้รับมอบเข็มที่ระลึก และประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ รางวัล Chief Innovation Officer "CIO" จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นผู้มอบรางวัล ซึ่งรางวัลดังกล่าวเป็นรางวัลที่มอบให้เพื่อเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรจากองค์กรทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ บริษัทเอกชน สถาบันการศึกษา สมาคมที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร รวมถึงสร้างให้เกิดความภูมิใจในการเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนนวัตกรรมของประเทศไทยไปสู่การเป็น "ชาตินวัตกรรม"

รางวัล องค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย ประจำปี 2566

บริษัทฯ ได้รับรางวัล "องค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย" ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากนิตยสารเอชอาร์ เอเชีย (HR Asia) บริษัท Business Media International (BMI) ซึ่งเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับเป็นวงกว้างในระดับสากลสะท้อนถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างแท้จริง โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ว่า "เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต" ผ่านค่านิยมองค์กร "BEST"

รางวัล CX Stars 2023

บริษัทฯ ได้รางวัลระดับ 3 ดาว (Proficient CX Mastery) ในระดับเชี่ยวชาญ (Proficient) จากเวทีระดับโลกอย่าง CX Stars 2023 ของบริษัทวิจัยและที่ปรึกษา Twimbit (จากประเทศสิงคโปร์) ร่วมกับ Genesys บริษัทซอฟต์แวร์และบริการเครือข่ายออนไลน์จากสหรัฐอเมริกาที่พิจารณาคัดสรรอย่างเข้มข้นเพื่อมอบรางวัลแก่องค์กรที่บริหารจัดการประสบการณ์ลูกค้าด้วยมาตรฐานระดับโลก (Global Standard) อย่างแท้จริง โดยรางวัลดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพยายามขององค์กรในการยกมาตรฐานการให้บริการ และปรับกลยุทธ์ในการบริหารประสบการณ์ลูกค้าให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ เพื่อเติมเต็มความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าด้วยมาตรฐานสากล

รางวัล Product Innovation Awards 2023

บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ เข้ารับรางวัล "Product Innovation Awards 2023" กลุ่มผลิตภัณฑ์สินค้าอุปโภคและบริการเกี่ยวกับบ้าน จัดโดยนิตยสาร BUSSINESS+ ร่วมกับวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จากผลิตภัณฑ์ถังบรรจุก๊าซหุงต้มอลูมิเนียม "PT ALUMAX" ซึ่งถือเป็นเจ้าแรกที่คิดค้นและออกจำหน่ายถังบรรจุก๊าซหุงต้มอลูมิเนียม ด้วยนวัตกรรมความปลอดภัยที่เหนือกว่าถังก๊าซหุงต้มทั่วไป อาทิ ถังไร้รอยต่อ ไม่เป็นสนิม น้ำหนักเบา สามารถ Recycle ได้ และได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.)

รางวัล Thailand Labour Management Excellence Award 2023

บริษัทฯ และบริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด ("PTC") ได้รับรางวัล "สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2566" ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ซึ่งมอบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 5 กรุงเทพมหานคร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

รางวัลสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้รับรางวัลรางวัล "สถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Zero Accident Campaign 2023)" โดยเป็นสถานประกอบกิจการที่ไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงาน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการปฏิบัติงานภายใต้ความปลอดภัย และใส่ใจต่อพนักงาน มีความมุ่งมั่นในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า "อุบัติเหตุที่มีสาเหตุเกี่ยวเนื่องกับการทำงานสามารถป้องกันได้" โดยการลดสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการให้เป็นศูนย์ ผ่านการวางแผนและบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยังส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยเพื่อแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี

รางวัลเกียรติบัตรโครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่มีการประสบอันตรายสูง (งานขนส่ง)

บริษัทฯ ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้รับรางวัลเกียรติบัตร ในโครงการขับเคลื่อนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่มีการประสบอันตรายสูง(งานขนส่ง) โดยกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการประเภทกิจการขนส่งทางบกและกิจการคลังสินค้าที่มีการขนส่งทางบก รวมถึงสถานประกอบกิจการที่มีงานขนส่งอยู่ในการดำเนินการของหน่วยงานให้มีการยกระดับการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบและเข้าสู่มาตรฐานสากล

สรุปผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562	2563	2564	2565	2566
201-1	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจทางตรง						
	รายได้จากการขาย	ล้านบาท	120,026.69	104,422.71	133,758.82	179,422.42	198,811.06
	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจที่ถูกแจกจ่าย						
	ต้นทุนในการดำเนินการ	ล้านบาท	110,126.54	93,823.90	123,626.89	167,414.48	185,889.30
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน [1/]	ล้านบาท	2,552.41	2,791.91	2,894.67	3254.35	3849.52
	การจ่ายเงินปันผลสำหรับการดำเนินงานประจำปี	ล้านบาท	835.00	835.00	417.50	334.00	584.50
	การจ่ายภาษีเงินได้	ล้านบาท	359.44	424.88	260.60	361.06	452.79
	การลงทุนทางสังคม	ล้านบาท	-	31.65	29.59	145.08	68.42
	- ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการเพื่อสังคม [2/]	ล้านบาท	-	1.85	0.94	4.99	11.83
	- การบริจาคสิ่งของและบริการ [3/]	ล้านบาท	-	29.80	28.65	140.09	56.59
	- ชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน [4/]	ชั่วโมง	-	-	880	2,488.00	7,936.00
	- ค่าอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน [5/]	ล้านบาท	-	11.74	9.29	28.57	25.76
	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะสม	ล้านบาท	-	6,515.37	6,529.57	7,913.45	7,966.53
102-34	จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ						
	จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ	เรื่อง	9	21	28	21	46

หมายเหตุ :
ข้อมูลจากงบการเงินรวมของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี สำหรับสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566
[1/] พนักงานที่บริหารค่าจ้างโดยพีทีจี ประกอบด้วย กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี และบริษัทย่อย
[2/] ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการเพื่อสังคมของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เงินเดือนพนักงานที่รับผิดชอบ และอื่น ๆ
[3/] มูลค่าการบริจาคสิ่งของและบริการ ที่ไม่ใช่เงินสด
[4/] ชั่วโมงจิตอาของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
[5/] ค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี และบริษัทย่อย

สรุปผลการดำเนินงานด้านสังคม

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
การบริหารทรัพยากรบุคคล												
102-7	การจ้างงานพนักงาน											
	พนักงานทั้งหมด	คน	17,017		17,293		16,727		19,873		21,225	
		คน	6,361	10,656	6,437	10,856	6,135	10,592	7,235	12,638	7,515	13,710
102-8	จำแนกตามพื้นที่											
	กรุงเทพฯ	คน	958	1,381	1,116	1,569	881	1,403	1,136	1,722	1,287	2,126
	อื่น ๆ	คน	5,403	9,275	5,321	9,287	5,254	9,189	6,099	10,916	6,228	11,584
	จำแนกตามพื้นที่และประเภทการจ้างงาน											
	พนักงานประจำ	คน	6,311	10,607	6,385	10,763	6,072	10,486	7,155	12,495	7,446	13,570
	- กรุงเทพฯ	คน	939	1,351	1,098	1,541	854	1,372	1,108	1,671	1,268	2,077
	- อื่น ๆ	คน	5,372	9,256	5,287	9,222	5,218	9,114	6,047	10,824	6,178	11,493
	พนักงานสัญญาจ้าง / พาร์ทไทม์	คน	50	49	52	93	63	106	80	143	69	140
	- กรุงเทพฯ	คน	19	30	18	28	27	31	28	51	19	49
	- อื่น ๆ	คน	31	19	34	65	36	75	52	92	50	91
	จำแนกตามประเภทการจ้างงาน											
	- พนักงานประจำ	คน	6,311	10,607	6,385	10,763	6,072	10,486	7,155	12,495	7,446	13,570
	- พนักงานสัญญาจ้าง / พาร์ทไทม์	คน	50	49	52	93	63	106	80	143	69	140
202-2	ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการว่าจ้างจากชุมชนท้องถิ่น											
	ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการว่าจ้างจากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ปฏิบัติการ (Level 9 ขึ้นไป)	คน		-		-		-		63		62
		% ของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดที่เป็นพนักงานประจำ		-		-		-		35.39		30.85
405-1	จำแนกตามอายุ											
	<30 ปี	คน	9,492		9,290		8,433		9,300		9,554	
		% ของพนักงานทั้งหมด	55.78		53.72		50.42		46.80		45.01	
		% FTE	55.94		53.95		50.67		47.06		45.24	
		คน	3,586	5,906	3,481	5,809	3,054	5,379	3,346	5,954	3,300	6,254
		% ของพนักงานทั้งหมด	21.07	34.71	20.13	33.59	20.81	34.97	16.84	29.96	15.55	29.47

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	30-50 ปี	คน	6,706		7,088		7,291		9,341		10,368	
		% ของพนักงานทั้งหมด	39.41		40.99		43.59		47.00		48.85	
		% FTE	39.52		41.16		43.81		47.27		49.09	
		คน	2,496	4,210	2,637	4,451	2,714	4,577	3,443	5,898	3,748	6,620
		% ของพนักงานทั้งหมด	14.67	24.74	15.25	25.74	16.23	27.36	17.33	29.68	17.66	31.19
	>50 ปี	คน	819		915		1,003		1,232		1,303	
		% ของพนักงานทั้งหมด	4.81		5.29		6.00		6.20		6.14	
		% FTE	4.83		5.31		6.03		6.23		6.17	
		คน	279	540	319	596	367	636	446	786	467	836
		% ของพนักงานทั้งหมด	1.64	3.17	1.84	3.45	2.19	3.80	2.24	3.96	2.20	3.94
405-1	จำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	76	44	91	53	100	56	115	63	130	71
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.45	0.26	0.53	0.31	0.60	0.33	0.58	0.32	0.61	0.33
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	1,079	1,318	1,106	1,405	1,199	1,587	256	289	318	331
		% ของพนักงานทั้งหมด	6.34	7.75	6.4	8.12	7.17	9.49	1.29	1.45	1.50	1.56
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	2,054	3,212	5,240	9,398	4,836	8,949	6,864	12,286	3,770	6,579
		% ของพนักงานทั้งหมด	12.07	18.88	30.30	54.35	28.91	53.50	34.54	61.82	17.76	31.00
	จำแนกตามศาสนา											
	พุทธ	คน	6,250	10,423	6,325	10,609	6,012	10,358	7,077	12,335	7,266	13,359
		% ของพนักงานทั้งหมด	36.73	61.25	36.58	61.35	35.94	61.92	35.61	62.07	34.23	62.94
	คริสต์	คน	15	26	26	26	27	33	25	48	24	51
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.09	0.15	0.15	0.15	0.16	0.20	0.13	0.24	0.11	0.24
	อิสลาม	คน	96	207	86	221	96	201	132	255	142	288
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.56	1.22	0.50	1.28	0.57	1.20	0.66	1.28	0.67	1.36
	ฮินดู	คน	-	-	-	-	-	-	0	1	0	0
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	0.00	0.01	0	0
	ไม่ระบุศาสนา	คน	-	-	-	-	-	-	0	0	83	12
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	0.00	0.00	0.39	0.06

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	จำแนกตามศาสนาในเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร											
	พุทธ	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	187	
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	93.03	
	คริสต์	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	1.99	
	อิสลาม	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	ฮินดู	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	ไม่ระบุศาสนา	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	3.98	
	สัดส่วนพนักงานหญิง											
	ผู้บริหารหญิงทั้งหมด	คน	-	44	-	53	-	56	-	63	-	71
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	36.67	-	36.81	-	45.16	-	35.49	-	35.32
	ผู้บริหารหญิงระดับสูง	คน	-	6	-	5	-	10	-	10	-	14
		% ของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด	-	31.58	-	25.00	-	34.48	-	22.22	-	25.93
	ผู้บริหารหญิงระดับต้น	คน	-	27	-	29	-	29	-	53	-	57
		% ของผู้บริหารระดับต้นทั้งหมด	-	42.19	-	39.73	-	37.18	-	39.85	-	38.78
	ผู้บริหารหญิงที่อยู่ในหน่วยงานที่สร้างรายได้ให้แก่บริษัท	คน	-	6	-	7	-	14	-	14	-	14
		% ของผู้บริหารที่อยู่ในหน่วยงานที่สร้างรายได้ทั้งหมด	-	25.00	-	23.33	-	31.11	-	29.17	-	28.57
	พนักงานหญิงในตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์	คน	-	136	-	132	-	61	-	70	-	231
		% ของตำแหน่งที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์	-	10.30	-	9.73	-	31.28	-	32.41	-	53.23

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	พนักงานผู้พิการ											
	พนักงานผู้พิการ	คน	119		129		162		160		10	
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.70		0.75		0.97		0.81		0.05	
		% FTE	0.70		0.75		0.97		0.81		0.05	
		คน	44	75	39	90	74	88	62	98	6	4
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.26	0.44	0.23	0.52	0.44	0.53	0.31	0.49	0.03	0.02
401-1	**พนักงานใหม่**											
	พนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	18,408		13,879		13,330		16,447		10,218	
		คน	7,864	10,544	5,902	7,977	5,488	7,842	6,814	9,633	3,556	6,662
	อัตราการจ้างงาน	%	108.17		80.26		79.69		82.76		48.14	
			46.21	61.96	34.13	46.13	32.81	46.88	34.29	48.47	16.75	31.39
	จำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	20	23	26	15	35	21	33	18	24	16
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.12	0.14	0.15	0.09	0.21	0.13	0.17	0.09	0.11	0.08
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	142	231	114	115	154	177	83	73	89	76
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.83	1.36	0.66	0.67	0.92	1.06	0.42	0.37	0.42	0.36
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	810	996	676	920	703	1,103	785	1,318	901	2,005
		% ของพนักงานทั้งหมด	4.76	5.85	3.91	5.32	4.20	6.59	3.95	6.63	4.24	9.45
	จำแนกตามอายุ											
	<30 ปี	คน	6,228	7,498	4,590	5,609	4,002	5,114	4,657	6,046	2,170	3,828
		% ของพนักงานทั้งหมด	36.60	44.06	26.54	32.44	23.93	30.57	23.43	30.42	10.22	18.04
	30-50 ปี	คน	1,521	2,799	1,243	2,166	1,165	2,089	2,003	3,275	1,292	2,584
		% ของพนักงานทั้งหมด	8.94	16.45	7.19	12.53	6.96	12.49	10.08	16.48	6.09	12.17
	>50 ปี	คน	115	247	60	192	98	248	154	312	94	250
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.68	1.45	0.35	1.11	0.59	1.48	0.77	1.57	0.44	1.18
401-1	**จำแนกตามศาสนา**											
	พุทธ	คน	7,752	10,361	5,871	7,925	5,343	7,696	6,654	9,384	3,447	6,499
		% ของพนักงานทั้งหมด	45.55	60.89	33.95	45.83	31.94	46.01	33.48	47.22	16.24	30.62
	คริสต์	คน	10	15	6	5	31	26	24	29	9	20
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.06	0.09	0.03	0.03	0.19	0.16	0.12	0.15	0.04	0.09

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	อิสลาม	คน	102	168	25	47	114	120	132	217	70	139
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.6	0.99	0.14	0.27	0.68	0.72	0.66	1.09	0.33	0.65
	ฮินดู	คน	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00
	ไม่ระบุศาสนา	คน	-	-	-	-	-	-	4	3	30	4
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.14	0.02
	การจัดหาพนักงานภายใน											
	สัดส่วนตำแหน่งงานที่ว่าจ้างพนักงานภายใน (Internal Hire)	% ของตำแหน่งว่างงานทั้งหมด	21.18	21.63	33.39	25.76	32.68	42.33	24.82	52.56	25.34	42.39
	ค่าใช้จ่ายในการสรรหา											
	ค่าใช้จ่ายในการสรรหาโดยเฉลี่ย	บาท/คน	405.39		591.99		1,136.15		706.82		654.18	
401-1	**พนักงานพ้นสภาพ**											
	อัตราการลาออก	คน	2,323		2,109		1,975		3,568		3,402	
		คน	818	1,505	721	1,388	542	1,433	1,104	2,464	1,125	2,277
		% ของพนักงานทั้งหมด	13.65		12.20		11.81		17.95		16.03	
		% ของพนักงานทั้งหมด	4.81	8.84	4.17	8.03	3.24	8.57	5.56	12.40	5.30	10.73
	การลาออกแบบสมัครใจ	คน	2,312		2,094		1,959		3,546		2,859	
		คน	812	1,500	708	1,386	534	1,425	1,088	2,458	931	1,928
		% ของพนักงานทั้งหมด	13.59		12.11		11.71		17.84		13.47	
		% ของพนักงานทั้งหมด	4.77	8.81	4.09	8.01	3.19	8.52	5.47	12.37	4.39	9.08
	จำแนกตามอายุ											
	<30 ปี	คน	340	909	332	876	280	887	479	1,577	460	1,324
		% ของพนักงานทั้งหมด	2.00	5.34	1.92	5.07	1.67	5.30	2.41	7.94	2.17	6.24
	30-50 ปี	คน	439	576	354	493	242	534	576	865	608	916
		% ของพนักงานทั้งหมด	2.58	3.38	2.05	2.85	1.45	3.19	2.90	4.35	2.86	4.32
	>50 ปี	คน	33	15	22	17	12	4	33	16	57	37
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.19	0.09	0.13	0.10	0.07	0.02	0.17	0.08	0.27	0.17

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
401-3	การลาคลอดบุตร											
	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ลาคลอด	คน	-	10,656	-	10,852	-	10,598	-	11,275	-	13,710
	พนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	-	356	-	343	-	402	-	375	-	453
	พนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	-	267	-	285	-	227	-	360	-	322
	จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังลาคลอดหรือลาเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และยังทำงานต่อจนครบ 1 ปี	คน	-	266	-	205	-	227	-	236	-	175
	อัตรการกลับมาทำงาน	%	-	74.72	-	59.77	-	56.47	-	62.93	-	38.63
	เสรีภาพในการสมาคม											
	สัดส่วนของพนักงานที่เป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการฯ	% ของพนักงานทั้งหมด	0.031	0.028	0.031	0.028	0.28	0.17	0.22	0.10	0.19	0.09
	ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว											
	พนักงานที่ไม่อยู่ในระดับอาวุโสหรือมีตำแหน่งที่ห่างจาก CEO ลงมา 2 ระดับและมีสิทธิ์ในการได้รับค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว	คน	17,004		17,275		16,689		10,046		21,207	
		% ของพนักงานทั้งหมด	99.92		99.90		99.77		50.55		99.92	
		คน	6,350	10,654	6,424	10,851	6,107	10,582	3,861	6,185	7,501	13,706
		% ของพนักงานทั้งหมด	37.32	62.61	37.15	62.75	31.51	63.26	19.43	31.12	35.34	64.57
	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน											
	พนักงานทั้งหมดที่ได้รับสิทธิ์สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังจากการผ่านทดลองงาน	คน	-		-		7,977		9,145		10,165	
		% ของพนักงานทั้งหมด	-		-		47.69		46.02		47.89	
404-1	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร											
	จำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหมด	ชั่วโมง/ปี	-		69,863		137,925.75		386,240.71		159,738.50	
	จำนวนเฉลี่ยทั้งหมด	ชั่วโมง/คน/ปี	-		4.04		8.24		19.44		7.56	
	จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการอบรม	คน	-		-	-	-	-	682	854	8,214	17,065
	จำนวนเฉลี่ยต่อ FTE	ชั่วโมง/คน/ปี	-		4.66	3.70	9.55	7.56	20.69	18.89	7.05	8.58
		ชั่วโมง/คน/ปี	-		4.06		8.29		19.55		7.62	
	จำนวนชั่วโมงการอบรมจำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	3.78	6.45	146.70	173.09	57.38	61.45	13.93	12.92
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	3.88	4.80	4.09	4.23	135.14	181.71	4.46	4.26
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	1.43	3.34	6.15	8.9	25.76	34.85	6.28	6.35
	ค่าใช้จ่ายการอบรม											
	ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของการอบรมต่อ FTE	บาท/คน/ปี	-	-	886.90	560.52	696.66	478.39	1,880.49	1,196.60	1,381.81	1,146.47
		บาท/คน/ปี	-		682.03		558.44		1,445.60		1,229.23	
	ค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรมทั้งหมด	บาท	-		11,744,869.29		9,293,873.65		28,567,143.24		25,761,652.17	

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	ค่าใช้จ่ายการอบรมจำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	บาท/คน/ปี	-	-	31,734.07	44,471.64	20,130.97	27,702.68	30,775.63	30,775.63	10,242.97	10,037.58
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	บาท/คน/ปี	-	-	999.64	1,082.92	574.22	576.86	16536.63	25271.24	1,316.30	1,636.33
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	บาท/คน/ปี	-	-	635.93	248.63	576.60	643.12	1,650.34	1,716.53	994.37	814.53
404-3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	-	-	111		83	48	100	57	103	61
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	-	-	2,459		1,160	1,525	240	272	296	324
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	-	-	5,119		2,039	3,237	3,298	5,333	3,576	6,214
	ประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงาน											
	การประเมินผลงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	% ของพนักงานทั้งหมด	-		44.46		48.38		46.80		50.05	
	การประเมินผลงานในรูปแบบ 360 องศา	% ของพนักงานทั้งหมด	-		0.64		0.78		0.79		0.78	
	ความผูกพันพนักงาน											
	คะแนนความผูกพันพนักงาน	%	70		77		73		70		79	
	ความครอบคลุมของข้อมูล	% ของพนักงานทั้งหมด	73		91		40.25		39.70		97.00	
	จำแนกตามอายุ											
	ต่ำกว่า 25 ปี	%	68.00		73.00		67.00		70.00		78.00	
	25-34 ปี	%	69.00		75.00		70.00		68.00		79.00	
	35-44 ปี	%	71.00		79.00		76.00		70.00		84.00	
	45-54 ปี	%	76.00		85.00		80.00		78.00		81.00	
	มากกว่า 55 ปี	%	72.00		86.00		88.00		83.00		80.00	
	จำแนกตามระดับชั้น											
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	%	73.51		80.40		73.81		73.00		81.00	
	พนักงานระดับบริหาร	%	65.35		70.33		59.53		53.00		60.00	
	ผู้จัดการ	%	56.82		69.15		56.70		56.00		58.00	
	ผู้บริหาร	%	64.71		85.00		85.71		69.00		81.00	

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562		2563		2564		2565		2566	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย												
403-9	ชั่วโมงการทำงานรวม											
	พนักงาน	ชั่วโมง	-		-		33,706,824.03		39,264,780.21		46,674,669.17	
	ผู้รับเหมา	ชั่วโมง	-		-		793,220		1,245,035		1,864,861.50	
	การเสียชีวิตจากการทำงาน											
	พนักงาน	กรณี	0	0	2	0	2	0	1	0	1	0
	ผู้รับเหมา	กรณี	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost-Time Injury Frequency Rate : LTIFR)											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		-		41		27		15	17
		จำนวนครั้ง/ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		1.20		0.69		0.32	0.36
	ผู้รับเหมา	จำนวนครั้ง	-		-		0		1	0	1	0
		จำนวนครั้ง/ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		0.00		0.8	0	0.54	0
403-10	อัตราความถี่ของการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน (Occupational Illuness Ferquency Rate : OIFR)											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		-		0		0		0	
		จำนวนครั้ง/ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		0.00		0		0	
	อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานถึงขั้นส่งรักษาต่อโรงพยาบาลขึ้นไป Total Recordable Injusry Frequency Rate : TRIR)											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		0		0		28		40	
			-	-	0	0	0	0	0	20	0	20
		จำนวนครั้ง/ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		0		0		0.71		0.86	

หมายเหตุ :

- ข้อมูลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG), บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด (MSS), บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด (MAX), บริษัท พีทีจี กรีน เอ็นเนอยี จำกัด (PTGGE), บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด (PTGLG), บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (ATL), บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด (OLP), บริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (PTC), บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด (PUN), และบริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด (SAB)

สรุปผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562	2563	2564	2565	2566
301-1	บรรจุภัณฑ์						
	- น้ำหนักของวัสดุที่ใช้สำหรับบรรจุภัณฑ์ทั้งหมด	ตัน	225.01	309.37	271.59	364.89	3,374.12
	วัสดุที่สามารถหมุนเวียนหรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้						
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติกที่สามารถ Recycle ได้	ตัน	-	-	-	-	-
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทกระดาษหรือไม้	ตัน	-	-	-	94.25	125.29
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทเหล็ก	ตัน	48.30	89.33	93.44	93.98	2,645.52
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทอะลูมิเนียม	ตัน	-	-	-	-	160.89
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทแก้ว	ตัน	-	-	-	-	-
	วัสดุที่ไม่สามารถหมุนเวียนหรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้						
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติก	ตัน	176.71	220.04	178.15	176.66	442.43
302-1	พลังงาน						
	ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	**เมกะวัตต์ชั่วโมง**	**684,070.36**	**640,780.35**	**346,053.19**	**862,216.29**	**834,389.11**
	ไฟฟ้าที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้						
	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมด	**กิโลวัตต์ชั่วโมง**				**63,623,660.81**	**71,781,814.01**
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่	กิโลวัตต์ชั่วโมง	218,283	210,414	116,473	272,178.59	286,855.88
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าคลังน้ำมัน	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	1,910,501.44	2,130,408.15
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสถานีบริการ	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	61,155,648	68,596,197.43
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าส่วนงานขนส่ง	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	285,332.92	254,988.99
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าคลังกระจายสินค้า	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	-	513,363.56
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่เฉลี่ย	กิโลวัตต์ชั่วโมง/คน	413	347	157	336	617
	ค่าไฟฟ้าทั้งหมด	**ล้านบาท**				**286.13**	**334.20**
	- ค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่	ล้านบาท	1.31	1.26	1.00	1.63	1.90
	- ค่าไฟฟ้าคลังน้ำมัน	ล้านบาท	-	-	-	8.53	10.47
	- ค่าไฟฟ้าสถานีบริการ	ล้านบาท	-	-	-	274	319.01
	- ค่าไฟฟ้าส่วนงานขนส่ง	ล้านบาท	-	-	-	1.76	2.81
	- ค่าไฟฟ้าคลังกระจายสินค้า	ล้านบาท	-	-	-	-	2.45
	- ค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่เฉลี่ย	บาท/คน	2,479	2,075	945	2,010	4,089
	พลังงานที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้						
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจากรถขนส่งน้ำมัน	ลิตร	16,802,262.37	15,538,300.00	8,279,000.00	19,234,109.00	17,411,289.99
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง**ดีเซล**จากรถยนต์ขององค์กร	ลิตร	-	157,631.83	166,391.23	297,432.82	1,225,634.41
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง**เบนซิน**จากรถยนต์ขององค์กร	ลิตร	-	179,547.75	204,219.72	305,238.32	284,126.41
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในกิจกรรมของบริษัท (ถ้ามี)	ลิตร	-	4,189.89	3,394.35	11,969.36	7,080.83
	จำนวนการใช้พลังงานหมุนเวียนทั้งหมด						
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานเซลล์แสงอาทิตย์ (โครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปในสถานีบริการ)	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	236,962.34	645,403	1,318,007

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562	2563	2564	2565	2566
302-3	ความเข้มข้นของการใช้พลังงานทางตรง						
	สถานีบริการ	กิโลวัตต์ชั่วโมง/ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ	0.046	0.045	0.014	0.015	0.0151
	คลังน้ำมัน	กิโลวัตต์ชั่วโมง/ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน	0.004	0.001	0.004	0.000	0.0004
303-5	ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ทั้งหมด						
	ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ทั้งหมด	**เมกะลิตร**	**-**	**26.96**	**39.73**	**35.93**	**2,331.98**
303-3	ปริมาณน้ำที่นำมาใช้แบ่งตามประเภทแหล่งน้ำ						
	- ปริมาณการใช้น้ำประปา	เมกะลิตร	-	21.25	18.98	14.58	1,655.53
	- ปริมาณการใช้น้ำบาดาล	เมกะลิตร	-	26.95	20.75	21.35	676.45
	- สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน	ลูกบาศก์เมตร/ลิตร	0.010	0.009	0.010	0.000	0.000003
303-4	ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด						
	ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด	เมกะลิตร	35.22	36.32	33.69	19.38	6.00
	- ปริมาณน้ำทิ้งลงสู่แม่น้ำ *(ไม่ได้รับการบำบัด)*	เมกะลิตร	0	0	0	0	0
	- ปริมาณน้ำทิ้งลงสู่ทะเล *(ไม่ได้รับการบำบัด)*	เมกะลิตร	0	0	0	0	0
	- ปริมาณน้ำทิ้งที่ถูกบำบัดก่อนปล่อยสู่แม่น้ำ (น้ำที่มีปริมาณของแข็งแขวนลอยหรือละลายอยู่ในน้ำน้อยกว่า 1,000 mg/L ที่ปล่อยลงสู่แม่น้ำ)	เมกะลิตร	35.22	36.32	31.95	19.38	6
	- ปริมาณน้ำทิ้งที่ถูกบำบัดก่อนปล่อยสู่ทะเล (น้ำที่มีปริมาณของแข็งแขวนลอยหรือละลายอยู่ในน้ำน้อยกว่า 1,000 mg/L ที่ปล่อยลงสู่ทะเล)	เมกะลิตร	-	-	1.73	0	0
305-1	ก๊าซเรือนกระจกทางตรง ขอบเขตที่ 1						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง ขอบเขตที่ 1 (รวม)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	-	1,209	1,582	55,771	50,717
305-2	ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 2						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 2 (รวม)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	-	887	1,064	31,806	38,307
305-3	ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ ขอบเขตที่ 3						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ ขอบเขตที่ 3 (รวม)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	-	1,935,022	13,799,057	20,289,891	15,287,288

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562	2563	2564	2565	2566
305-4	ความเข้มข้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก						
	สถานีบริการ	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า /ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ	-	-	-	0.0051	0.0034
	คลังน้ำมัน	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า /ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน	-	-	-	0.0047	0.0030
306-3	ปริมาณของเสียทั้งหมด						
	ปริมาณของเสียทั้งหมด	ตัน	-	25.67	34.45	22.95	301.59
306-4	ปริมาณของเสียไม่อันตรายทั้งหมด						
	ปริมาณของเสียไม่อันตรายทั้งหมด	**ตัน**	**-**	**25.67**	**33.82**	**21.17**	**240.31**
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (recycle)	ตัน	-	24.35	8.31	5.00	14.65
	ปริมาณของเสียอันตรายทั้งหมด	**ตัน**	**-**	**0.00**	**0.63**	**1.78**	**61.28**
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (recycle)	ตัน	-	-	0.40	0.00	5.78
	ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมัน (Oil Spill)	**บาร์เรล**	1.12	**0.00**	**51.26**	**15.97**	**109.44**

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2562	2563	2564	2565	2566
306-5	วิธีการนำไปกำจัด						
	ปริมาณของเสียอันตรายที่ส่งไปกำจัดทั้งหมด	**ตัน**	44.15	-	0.60	0.11	17.76
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย	ตัน	-	-	0.00	0.00	5.59
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย (แบบนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่ - Waste to Energy)	ตัน	-	-	0.00	0.00	0.03
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัดโดยวิธีการนำไปฝังกลบ	ตัน	-	-	0.00	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่จัดเก็บในพื้นที่	ตัน	-	-	0.12	1.62	8.58
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัดโดยการว่าจ้าง Outsource กำจัดขยะ	ตัน	44.15	-	0.26	0.05	17.95
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัดโดยวิธีอื่นๆ	ตัน		-	0.22	0.00	5.59
	ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่ส่งไปกำจัดทั้งหมด	**ตัน**	-	1.32	25.51	20.16	76.73
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย	ตัน	-	-	0.00	0.00	7.80
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย (แบบนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่ - Waste to Energy)	ตัน	-	-	0.00	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำจัดโดยวิธีการนำไปฝังกลบ	ตัน	-	-	2.81	1.58	1.23
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่จัดเก็บในพื้นที่	ตัน	-	-	0.00	0.00	38.46
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำจัดโดยการว่าจ้าง Outsource กำจัดขยะ	ตัน	-	1.32	21.27	6.41	77.03
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำจัดโดยวิธีอื่นๆ	ตัน	-	-	1.43	0.00	7.80
2-27	การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม						
	จำนวนการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	0	0	0	0	0

หมายเหตุ :
- ข้อมูลบรรจุภัณฑ์ คือ บรรจุภัณฑ์จากผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับแกลลอนน้ำมัน และถังก๊าซ
- ข้อมูลการใช้พลังงาน น้ำ และการจัดการขยะ ปี 2561-2564 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน
- ข้อมูลการใช้พลังงานตั้งแต่ปี 2565 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน ขนส่ง และสถานีบริการ
- ข้อมูลการใช้น้ำ และการจัดการขยะตั้งแต่ปี 2565 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน
- ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของปี 2563 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน โดยปี 2564 มีการขยายขอบเขตการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมส่วนงานขนส่ง ปี 2565 มีการขยายขอบเขตการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมสถานีบริการ และปี 2566 มีการขยายขอบเขตการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมคลังสินค้า

GRI Content Index

GRI Content Index

GRI content index	
Statement of use	PTG has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 Jan 2023 to 31 Dec 2023.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	GRI 11: Oil and Gas Sector 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
General disclosures			
GRI 2: General Disclosures 2021	The organization and its reporting practices		
	2-1 Organizational details	12-19	
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	3	
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	3	
	2-4 Restatements of information	There are no restatements of information in this report.	
	2-5 External assurance	The PTG Group has not obtained third-party assurance for the report as a whole, but obtained only for a portion of GHG Data. (p. 133-134)	
	Activities and workers		
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	12-17	
	2-7 Employees	151	
	2-8 Workers who are not employees	Information unavailable/incomplete. PTG uses subcontractors, but does not have systems to track the total number. We track subcontractor injury and illness data (p. 158)	
	Governance		
	2-9 Governance structure and composition	39-44 https://www.ptgenergy.co.th/AboutPTG/Governance	
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	40-41	
	2-11 Chair of the highest governance body	https://www.ptgenergy.co.th/AboutPTG/Governance	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	6-8, 22-23, 26-29, 44 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/RiskAndCrisisManagement	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	22	
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	22	
	2-15 Conflicts of interest	One report p.184	
	2-16 Communication of critical concerns	45-46, 150	
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	44,54	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	42-43	
	2-19 Remuneration policies	One report p. 164	
	2-20 Process for determining remuneration	One report p. 161	
	2-21 Annual total compensation ratio	Information unavailable/incomplete. PTG does not currently have the methodology in our Human Resources systems to determine this ratio.	
	Strategy, policies and practices		
	2-22 Statement on sustainable development strategy	6-8, 23	
	2-23 Policy commitments	22, 45-47 https://investor.ptgenergy.co.th/th/corporate-governance/downloads/corporate-governance-policy	
	2-24 Embedding policy commitments	https://investor.ptgenergy.co.th/th/corporate-governance/downloads/corporate-governance-policy	
	2-25 Processes to remediate negative impacts	46 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/HumanRightsManagement	
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	46 https://investor.ptgenergy.co.th/th/corporate-governance/whistleblowing-and-complaint-procedures	
	2-27 Compliance with laws and regulations	45, 150	
	2-28 Membership associations	13 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/CorporateGovernance	
	Stakeholder engagement		
	2-29 Approach to stakeholder engagement	20-21, 26-29	
	2-30 Collective bargaining agreements	99,117	

Material Topics

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
GRI 3: Material Topics			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	30	
	3-2 List of material topics	31-35	
Economic			
Good Corporate Governance			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	38-39	11.14.1, 11.20.1
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	150	11.14.2
GRI 202: Market Presence 201	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	151	11.14.3
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	20-21, 25, 32-34, 64-66, 92-93,122-123, 124-125, 102	11.14.5
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	14 business activities were assessed for risks related to corruption.	11.20.2
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	46-47	11.20.3
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	One report p. 190	11.20.4
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	https://investor.ptgenergy.co.th/storage/content/corporate-governance/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240221-ptg-tax-policy-th.pdf	11.21.4
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	One report p. 173 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/CorporateGovernance	11.22.2
Risk and Crisis Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-54	
Cybersecurity			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	55-59	
Business and Social Innovation			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	60-68	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Customer Relation Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	72-78	11.3.1
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	73	11.3.3
GRI 418 Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	75	
Supply Chain Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	79-84	
GRI 204 Procurement Practice 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	Data not collected	11.14.6
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	81-82	11.12.2
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	82-83	11.10.8
Environment			
Climate Change Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	129-133	11.1.1
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	51 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/ClimateChangeManagement	11.2.2
GRI 305: Emission 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	160	11.1.5
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	160	11.1.6
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	160	11.1.7
	305-4 GHG emissions intensity	161	11.1.8
	305-7 Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions (PM 2.5)	Information unavailable/incomplete. PTG conducts random air pollution audits at its gas stations annually.(p.147)	11.3.2

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Environmental Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	134-136	11.6.1
GRI 301: Material 2016	301-1 Materials used by weight or volume	160	
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	159	11.1.2
	302-3 Energy intensity	160	11.1.4
	302-4 Reduction of energy consumption	139-140	
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	137	11.6.2
	303-2 Management of water discharge-related impacts	137-139	11.6.3
	303-3 Water withdrawal	160	11.6.4
	303-4 Water discharge	160	11.6.5
	303-5 Water consumption	160	11.6.6
GRI 306: Waste 2016	306-3 Significant spill	161	11.8.2
GRI 306: Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	143-147	11.5.3
	306-3 Waste generated	161	11.5.4
	306-4 Waste diverted from disposal	161	11.5.5
	306-5 Waste directed to disposal	162	11.5.6

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Social			
Human resource management			
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	3-3 Management of material topics	88-93	11.10.1
GRI 401: EMPLOYMENT 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	154-155	11.10.2
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	98-99	11.10.3
	401-3 Parental leave	155	11.10.4
GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	156	11.10.6
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	89-93	11.10.7
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	157	
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY	405-1 Diversity of governance bodies and employees	152-154	11.11.5
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	100	11.11.6
GRI 406: NONDISCRIMI-NATION 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Discrimination in the workplace is not tolerated at PTG.Over the reporting period we had no cases of alleged discrimination reported	11.11.7

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
SAFE AND WORK ENVIRONMENT			
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	3-3 Management of material topics	106-107	11.9.1
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety manage-ment system	106 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/SafetyAndWorkEnvi-ronment	11.9.2
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	107	11.9.3
	403-3 Occupational health services	96-97, 108-112	11.9.3
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	108-109 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/SafetyAndWorkEnvi-ronment	11.9.5
	403-5 Worker training on occupational health and safety	108-111	11.9.6
	403-6 Promotion of worker health	96-97	11.9.2
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by busi-ness relationships	106-107	11.9.7
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	21,225 persons	11.9.9
	403-9 Work-related injuries	112, 158	11.9.10
	403-10 Work-related ill health	112, 158	11.9.11
Human Rights			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	113	11.12.1
GRI 408: Child Labor 2016.	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidentsof child labor	The PTG Group is not aware of any cases of child labor within its own operations or its those of its suppliers.	
Corporate Social Responsibility			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	120	11.15.1
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	123-128	11.15.2

อยู่ดี มีสุข

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)

90 อาคารซีดับเบิ้ลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33 ถนนรัชดาภิเษก
แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
Tel 0-2168-3377, 0-2168-3388 Fax 0-2168-3379, 0-2168-3389

www.ptgenergy.co.th