บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)

Boundless Opportunity

through

Digital World

รายงานความยั่งยืน 2565

(Sustainability Report)

เต็มที่ เต็มพลัง

สารบัญ

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
003

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและ
กรรมการผู้จัดการใหญ่
006

สรุปผลการดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืนที่สำคัญปี 2565
008

เกี่ยวกับพีทีจี
011

พีทีจี และการบริหาร
จัดการด้านความยั่งยืน
020

จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้าน
การทุจริตคอร์รัปชั่น
040

การบริหารความเสี่ยง
และภาวะวิกฤติ
044

ความปลอดภัย
ทางไซเบอร์
052

นวัตกรรม
ทางธุรกิจและสังคม
060

การบริหารความสัมพันธ์
และความรับผิดชอบต่อลูกค้า
068

การบริหาร
ห่วงโซ่อุปทาน
074

การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
084

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน
102

สิทธิมนุษยชน
112

ความรับผิดชอบ
ต่อสังคมและชุมชน
122

การบริหารจัดการ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
132

การบริหาร
จัดการสิ่งแวดล้อม
138

รางวัลแห่งความสำเร็จ
148

สถิติการดำเนินงาน
150

ข้อมูลตามตัวชี้วัดมาตรฐาน
163

เพื่อสนับสนุนสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ของชุมชน

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (พีทีจี) ได้จัดทำรายงานความความยั่งยืนขึ้นเป็นปีที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยกระบวนการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่สนใจได้รับทราบ โดยรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2565

แนวทางการจัดทำรายงาน

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2565 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 2565 นำเสนอประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Issue) ตามแนวทางของ GRI Standards ซึ่งผ่านการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามช่องทางการมีส่วนร่วมที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดยรายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัทภายใต้ธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงและธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจแก๊ส LPG ธุรกิจขนส่งและขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจศูนย์บริการและซ่อมบำรุงรถยนต์ และธุรกิจพลังงานทดแทน ซึ่งครอบคลุมเฉพาะธุรกิจของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG) บริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (PTC) บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (ATL) บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด (OLP) บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด (PTGLG) บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด (PUN) บริษัท จีเอฟเอ คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด (GFA) บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด (MAX) บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด (MSS) บริษัท บีพีทีจี จำกัด (BPTG) บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด (PPP) และบริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด (SAB)

การรับรองการรายงาน

ข้อมูลที่ถูกเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2565 ได้รับการทบทวนและตรวจสอบโดยผู้บริหารระดับสูงจากทุกบริษัทย่อยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1-3 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการคลังน้ำมัน Fleet ขนส่งสำนักงานใหญ่ และสถานีบริการ ซึ่งมีแผนในการได้รับการรับรองข้อมูลจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) ภายในเดือนพฤษภาคม 2566 นอกจากนี้ ข้อมูลการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อป ณ สถานีบริการน้ำมัน 29 แห่ง ได้รับการรับรองผ่านการเข้าร่วมโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Thailand Voluntary Emission Reduction Program : TVER)

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 2565 ของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) โดยสามารถเข้าถึง และดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.ptgenergy.co.th

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน :

ผู้อ่านสามารถสแกนคิวอาร์โคดเพื่อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นของผู้อ่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืนประจำปี 2565 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	PPP Green Complex Pcl.	40.00									✓
12	PTG Green Energy Co., Ltd.	99.99									
13	Palangngan Pattana 5 Co., Ltd.	50.99									
14	Max Venture Co., Ltd.	99.99									
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									

No.	Company	% Equity	Energy	GHG Emission	GHG Reduction	Water	Waste Water	Air Emission	Waste	OHS	Human Rights
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 2565 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)

นายพิทักษ์ รัชกิจประการ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
และกรรมการผู้จัดการใหญ่
กลุ่มบริษัท พีทีจี

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่

ด้วยกระแสโลกทุกวันนี้เป็นแบบไร้พรมแดน เทคโนโลยีและอินเตอร์เน็ตมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก กลุ่มบริษัท พีทีจี จึงมุ่งที่จะพัฒนาต่อยอดธุรกิจเปลี่ยนวิกฤตยุคดิจิทัลให้เป็นโอกาสเพื่อสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุคแห่งอุตสาหกรรมไร้พรมแดน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงความท้าทายจากความผันผวนของราคาพลังงานโลกและผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ในอนาคต ส่งผลให้ธุรกิจพลังงานก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ พลังงานทางเลือกเป็นกระแสการบริโภคใหม่ ผู้คนเริ่มมองหาพลังงานสะอาดจากแหล่งธรรมชาติมาผลิตไฟฟ้าและยานพาหนะก็ก้าวสู่ยนตรกรรมไฟฟ้า ทำให้ พีทีจี ต้องปรับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ในการทรานส์ฟอร์มธุรกิจจากธุรกิจ Oil และ Non-oil เป็นธุรกิจ Co-Created Ecosystem ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายผ่านการร่วมสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยเราจะต่อยอดจุดแข็งของทั้งสองฝ่ายเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ธุรกิจเหล่านี้จะสอดคล้องกับ 'เมกะเทรนด์' ของโลกในอนาคต เพื่อเชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ 'อยู่ดี มีสุข' ในทุกด้านของช่วงชีวิตเพื่อให้ธุรกิจเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืนและเป็นธุรกิจที่จะสนับสนุนให้บริษัทมีผลการดำเนินงานจากธุรกิจ Non-oil เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่มากกว่าธุรกิจ Oil ในปี 2569 อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจเดิมของ "พีทีจี" แข็งแรงขึ้น และลูกค้ามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผ่านการใช้สินค้าและบริการภายใต้เครือข่ายของ พีทีจี ทั้งพันธมิตรจากภายในและภายนอก ภายใต้รูปแบบการบริหารสร้างเครือข่าย Co-Created Ecosystem โดย พีทีจี มีกลยุทธ์ที่จะทรานส์ฟอร์ม ไปสู่ดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ลูกค้าและอำนวยความสะดวกสบายในการเข้ามาใช้บริการ รวมถึงช่วยเชื่อมต่อกับบริการอื่น ๆ โดยทาง พีทีจี ได้พัฒนา Mobile Application 'Max Me' ซึ่งเป็น Lifestyle Application สำหรับสมาชิกที่ประกอบด้วย บริการทางด้านการเงิน (financial services) เช่น กระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-wallet, e-payment), การประกันภัย, สินเชื่อ และธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น

ทั้งนี้ การดำเนินงานของพีทีจี เป็นไปตามกลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กร คือ การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Inspire & Enable) การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Transform) และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม (Engage & Co-create) บนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่สังคมและชุมชน รวมถึงบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเป้าเพิ่มระดับความพึงพอใจของชุมชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน 100 ชุมชน ภายในปี 2567 ผ่านการดำเนินโครงการ ค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน ซึ่งในปีทีผ่านมาบริษัทได้รับรางวัล CSR of the year ประจำปี 2565 ซึ่งมีกิจกรรมหลักจาก **"พีที ชุมชนตาสว่าง"** กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยพัฒนาด้านความเป็นอยู่ของคนในชุมชน โดยการบริการวัดสายตาประกอบแว่นและให้ความรู้เรื่องดวงตากับผู้สูงอายุ โดยปัจจุบันได้มีการมอบแว่นตาให้ผู้สูงอายุไปแล้วกว่า 2,700 คน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทยังมีการปลูกฝังบุคลากรของพีทีจี ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการมีส่วนร่วมการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มี PT Ambassador ซึ่งเป็นพลเมืองดีในการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย ช่วยเหลือด้านอุบัติเหตุ และระงับเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ แก่ชุมชนโดยรอบ

นอกจากนี้ จากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ส่งผลให้สถานการณ์ผลไม้หลายชนิดที่ทยอยออกสู่ตลาดพร้อมกันเป็นจำนวนมากในเวลาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สามารถหาตลาดรองรับได้ทัน ส่งผลให้เกิดปัญหาผลผลิตล้นตลาดและราคาตกต่ำ พีทีจี จึงร่วมกับ กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ เข้าอุดหนุนสินค้าเกษตรหลากหลายชนิดเพื่อกระจายผลผลิตออกนอกแหล่งผลิตสู่ผู้บริโภคโดยตรง และช่วยลดปัญหาผลผลิตล้นตลาดและราคาตกต่ำ ให้เกษตรกรสามารถขายผลผลิตในราคาที่เป็นธรรม เพื่อนำมาเป็นของสมนาคุณแก่ลูกค้าในโครงการ "ร่วมใจ PTG ช่วยเหลือเกษตรกร" รวมถึงการนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรรูปและนำมาเป็นวัตถุดิบในเครื่องดื่มกาแฟพันธุ์ไทย ซึ่งนอกจากลูกค้าจะได้น้ำมันที่มีคุณภาพแล้วยังมีส่วนช่วยเหลือให้เกษตรกรมีรายได้อีกด้วย

อีกทั้งในปี 2565 พีทีจี ได้ลงนามบันทึกทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกับคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CBS) รวมถึงสนับสนุนการเปิดร้านกาแฟ CBS Cafe by Punthai, ร้านสะดวกซื้อ CBS Mart by Max Mart ถือว่าเป็นโครงการนำร่องและเป็นความสำเร็จในการร่วมมือกันระหว่าง PTG และ CBS เพื่อสนับสนุน และช่วยพัฒนาศักยภาพการเรียน การบริหารธุรกิจให้กับนิสิต นักศึกษา ให้มีทักษะการบริหารธุรกิจ และสร้างธุรกิจควบคู่กันไปกับการเรียน โดยนิสิตจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง พัฒนาทักษะได้จริง เพื่อนำไปต่อยอดการดำเนินธุรกิจอื่น ๆ ได้ในอนาคต

ในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทได้ร่วมมือกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิต จัดตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้า EleX by EGAT ภายในสถานีบริการน้ำมัน 35 สาขาและมีแผนจะขยายการติดตั้ง EV ให้ครบ 155 สาขาทั่วประเทศ ภายในปี 2569 นอกจากนี้ พีทีจี ได้ร่วมลงนามสัญญาก่อสร้างและบริหารจัดการโครงการกำจัดขยะมูลฝอยเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าจากชุมชน ซึ่งจะช่วยเพิ่มสุขอนามัย สิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของชุมชนโดยรอบให้ดีขึ้น โดยช่วยลดปริมาณขยะสะสม ลดผลกระทบจากกลิ่นและน้ำเสีย พร้อมยังช่วยสร้างงานและสร้างอาชีพอีกกว่า 100 อัตรา

ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้การพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลหรือ ESG ส่งผลให้ พีทีจี สามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและต่างประเทศ อาทิ

- รางวัล SET Awards 2022 ประเภท Rising Star Sustainability Awards และได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืนประจำปี 2565 (Thailand Sustainability Investment: THSI) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อเนื่องเป็นปีที่ 5
- พีทีจี ได้รับผลการประเมินจากการสำรวจการกำกับกิจการบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Limited Companies: CGR) ในระดับ 5 ดาว หรือ ดีเลิศต่อเนื่องเป็นปี 6 อีกทั้ง ยังได้รับรางวัล ASEAN Corporate Governance Award ประเภท ASEAN Asset Class Publicly Listed Companies เป็นปีแรก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำด้านการกำกับดูแลกิจการในภูมิภาคที่คำนึงถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การประเมินระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- รางวัล "องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2565" ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน และพร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน นับเป็นรางวัลแห่งความภาคภูมิใจในเจตนารมย์แห่งการยึดมั่นเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริงตลอดไป
- รางวัล ASEAN Business Award 2022 ประเภท การพัฒนาศักยภาพ หรือ Skill development จากสภาที่ปรึกษาธุรกิจอาเซียน ประเทศกัมพูชา และรางวัล Best Companies to work for in Asia 2022 จาก HR Asia Awards เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน

ในนามประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มบริษัทพีทีจี ผมขอขอบคุณผู้ถือหุ้น ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนที่ได้สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทด้วยดีเสมอมา พีทีจี จะยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายในการเชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต โดยเน้นให้บริการในธุรกิจ Non-oil เป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของบริษัทในอนาคต

สรุปผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญปี 2565

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลการสำรวจ CGR
95%
อยู่ในระดับ "ดีเลิศ"

ได้รับรางวัล ASEAN Corporate Governance Award ประเภท ASEAN Asset Class Publicly Listed Companies เป็นปีแรก

ข้อร้องเรียนด้านทุจริต ผ่านช่องทาง whistleblowing ที่มีนัยสำคัญ เป็น 0

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดี และมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน

11
นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการผ่านการคิดค้นและลงมือปฏิบัติ

ความพึงพอใจของลูกค้า :
ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ
83%
และ ลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค
92.87%

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน
15 ล้านบาท

กิจกรรม Knowledge Sharing ด้าน ESG กับคู่ค้าจำนวน
15 บริษัท

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ความปลอดภัย

อัตราความถี่จากการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR)
พนักงาน 0.69 ผู้รับเหมา 0.80

อัตราความถี่จากการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน (Occupation Illness Frequency Rate : OIFR)
พนักงาน 0

สิทธิมนุษยชน

ไม่มีข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

100%
ของกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่คุณค่าได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2565

18.75%
ของกิจกรรมทางธุรกิจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง

ทรัพยากรบุคคล

จำนวนชั่วโมงการอบรมพนักงานรวม
386,241
ชั่วโมง

คะแนนความผูกพันพนักงาน
70%

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

สังคม

ความพึงพอใจของชุมชนจากการจัดโครงการเพื่อสังคม
94.63%

เวลาในการบริหารสังคมของพนักงานบริษัท
271,257
ชั่วโมง

มูลค่าการบริจาคและสนับสนุนเงินและสิ่งของ
140 ล้านบาท

สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรจากการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
72 ล้านบาท

มูลค่าการจ้างงานให้กับผู้พิการ
3 ล้านบาท
และผู้สูงอายุ
15.2 ล้านบาท

ปลูกต้นไม้รวม
4,500 ต้น
ภายใต้โครงการค่ายอาสา
พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน

สิ่งแวดล้อม

การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ (มากกว่า 100 บาร์เรล/ครั้ง)
0 ครั้ง

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม
4,459.63
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ปริมาณไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคล (Kwh/คน) ของสำนักงานใหญ่ลดลงจากปีฐาน
18.73%

สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน (ลูกบาศก์เมตร/ลิตร) ลดลงจากปีฐาน
45.02%

100%
ของปริมาณขยะและของเสียอันตรายถูกกำจัดอย่างถูกวิธี

Circularity:
0.42 ตัน
ของขยะที่สถานีบริการถูกนำไปรีไซเคิลภายใต้โครงการ reXycle Drop Point

เกี่ยวกับ พีทีจี

รู้จัก PTG

ในวันที่ 21 มีนาคม 2531 บริษัท ภาคใต้เชื้อเพลิง จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นบนความตั้งใจประกอบกิจการคลังน้ำมัน และค้าน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับชุมชน ผู้ประกอบการประมง และโรงงานอุตสาหกรรมในแถบจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย จนปี พ.ศ. 2535 จึงเริ่มธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น 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

เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาส
เข้าถึงชีวิตที่
"อยู่ดี มีสุข"
ในทุกด้านของช่วงชีวิต

พันธกิจ

ร่วมสร้างโอกาสการเติบโตกับพันธมิตร
และชุมชนในทุกที่ ทั้งด้านธุรกิจพลังงาน
และขยายสู่การบริการรอบด้าน
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 พร้อมทำความเข้าอกเข้าใจ ด้วยการมองโลกผ่านสายตาของเขา เราจะตั้งคำถาม สังเกต และรับฟัง เพื่อตรวจสอบความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ความต้องการ ของอีกฝ่าย เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และเกินความคาดหมาย มากไปกว่าเราจะร้องขอข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาสิ่งที่เราส่งมอบในทุกมิติต่อไป

S

Succeed Together (เชื่อมต่อทุกคุณค่า สร้างความสำเร็จไปด้วยกัน)
เราจะยึดเป้าหมายเดียวกัน และมุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อบรรลุผลสำเร็จไปด้วยกัน ด้วยการทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ พร้อมบูรณาการทุกความเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งยังสนับสนุนการทำงานระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นมืออาชีพ และหมั่นสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน

T

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

ข้อมูลพื้นฐานบริษัท

ชื่อบริษัท : บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
ชื่อย่อหลักทรัพย์ : PTG
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 : 19,873 คน (ณ 31 ธันวาม 2565)

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 2,231 สถานี โดยแบ่งเป็น สถานีบริการประเภทบริษัทบริหารจัดการเอง (Company Owned Company Operated: COCO) จำนวน 1,891 สถานี และ สถานีบริการประเภทแฟรนไชส์ (Dealer Owned Dealer Operate: DODO) จำนวน 340 สถานี

กรุงเทพและปริมณฑล

สถานีบริการ จำนวน **238** สถานี ประกอบด้วย

- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **197** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **41** สถานี

สำนักงานใหญ่

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

ภาคกลาง

สถานีบริการ จำนวน **168** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท CODO จำนวน **126** สาขา
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **42** 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

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานีบริการ จำนวน **577** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **558** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **19** 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

ภาคเหนือ

สถานีบริการ จำนวน **491** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **375** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **116** สถานี

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

ภาคตะวันตก

สถานีบริการ จำนวน **265** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **229** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **36** สถานี

ภาคตะวันออก

สถานีบริการ จำนวน **277** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **196** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **81** สถานี

สำนักงานขนส่งศรีราชา
เลขที่ 192/105 หมู่ 5 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

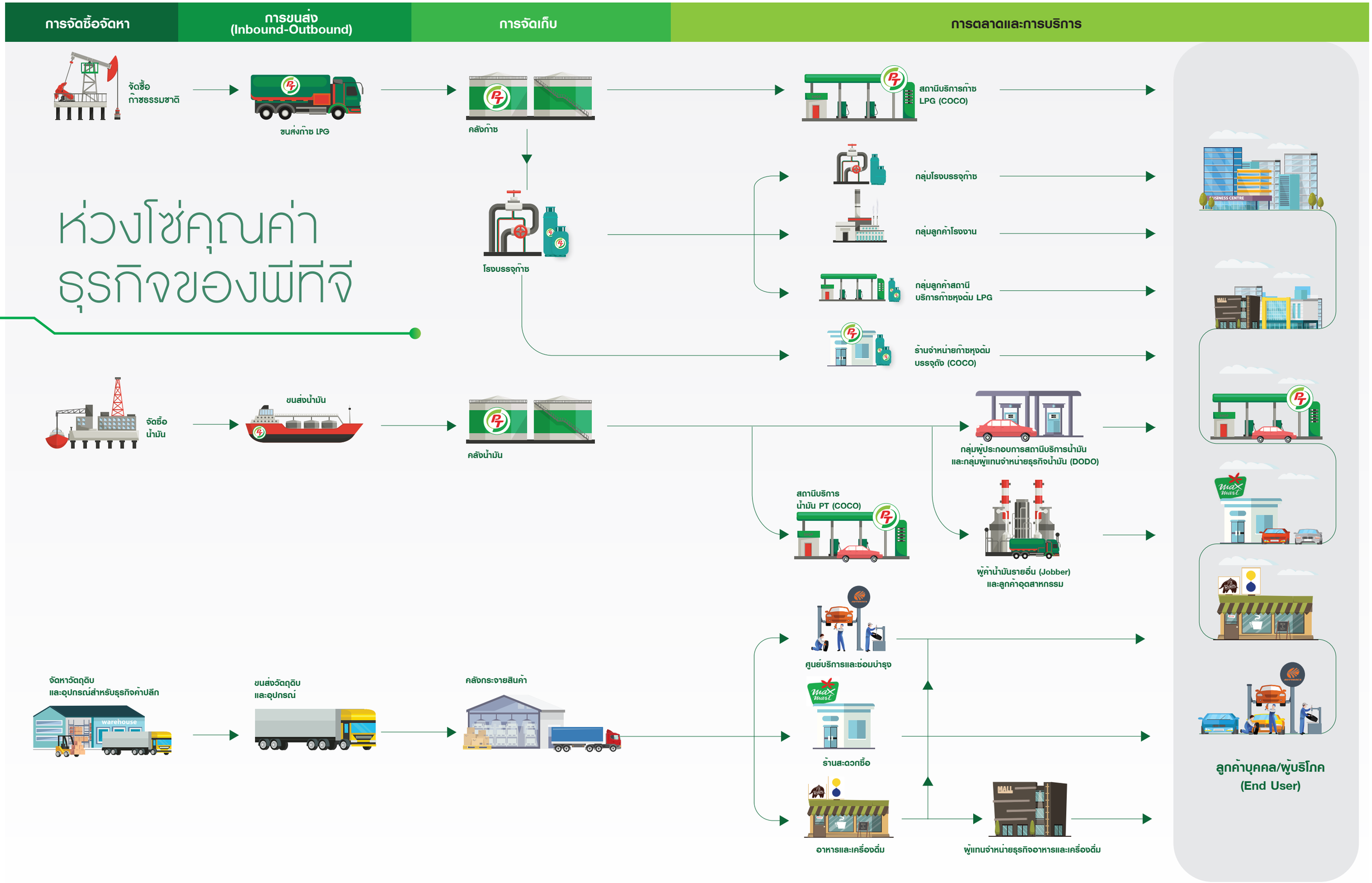
ภาคใต้

สถานีบริการ จำนวน **215** สถานี ประกอบด้วย
- สถานีบริการประเภท COCO จำนวน **210** สถานี
- สถานีบริการประเภท DODO จำนวน **5** 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 2565

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (PTG)

กลุ่มธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงและธุรกิจค้าปลีก
- (PTC) (99.99%) บริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- (PMO) (99.98%) บริษัท พีระมิด ออยล์ จำกัด
- (EPO) (99.98%) บริษัท เอ็มไพร์ ออยล์ จำกัด
- (EVO) (99.98%) บริษัท เอเวอร์เรสต์ ออยล์ จำกัด
- (APO) (99.97%) บริษัท แอคไพน์ ออยล์ จำกัด
- (BPTG) (59.99%) บริษัท บีพีทีจี จำกัด

กลุ่มธุรกิจก๊าซ LPG
- (ATL) (99.99%) บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
  - (OLP) (99.99%) บริษัท โอลิมป์ส ออยล์ จำกัด

กลุ่มธุรกิจพลังงานทดแทนและการลงทุน
- (PTGGE) (99.99%) บริษัท พีทีจี กรีน เอ็นเนอยี จำกัด
  - (MVT) (99.99%) บริษัท แมกซ์ เวนเจอร์ส จำกัด
  - (PP5) (50.99%) บริษัท พลังงานพัฒนา 5 จำกัด
- (PPPGC) (40.00%) บริษัท พีพีพี กรีนคอมเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มธุรกิจขนส่ง
- (PTGLG) (99.99%) บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด
  - (AMA) (24.00%) บริษัท อาม่า มารีน จำกัด (มหาชน)
- (360) (14.29%) บริษัท ทรีซิกซ์ตี้ ซัพพลายเชน จำกัด

กลุ่มธุรกิจบริหารและจัดการระบบ
- (ESS) (60.00%) บริษัท เอ็มไพร์ เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด
- (INA) (59.99%) บริษัท อินโนลิเจนท์ ออโตเมชั่น จำกัด

กลุ่มธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม
- (PUN) (99.99%) บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด
  - (GFA) (99.99%) บริษัท จี เอฟ เอ คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด
- (JTC) (99.99%) บริษัท จิตรมาส จำกัด
- (GNV) (24.00%) บริษัท กรีโนเวท จำกัด

กลุ่มธุรกิจ Auto Care Service
- (SAB) (76.52%) บริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด

กลุ่มธุรกิจบริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Money)
- (MAX) (99.99%) บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด
- (MMC) (99.97%) บริษัท แมกซ์ มี คอร์ป จำกัด
- (MSS) (99.96%) บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด
- (MDA) (35.00%) บริษัท แมกซ์บิท ดิจิทัล แอสเซท จำกัด

= บริษัทย่อย
= บริษัทร่วม
= บริษัทร่วมค้า
= บริษัทที่มีการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การสร้างคุณค่าร่วมทางธุรกิจ

ปัจจัยนำเข้า

ทุนการเงิน
- ต้นทุนการขายและการให้บริการ **167,414.48** ล้านบาท
- หนี้สินรวม **36,859.78** ล้านบาท
- กระแสเงินสดจากการดำเนินงาน **5,121.37** ล้านบาท

ทุนการผลิต
- สินทรัพย์ ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ **37,439.10** ล้านบาท
- สินทรัพย์รวม **45,134.87** ล้านบาท

ทุนทรัพยากรธรรมชาติ
- ปริมาณการใช้ไฟฟ้า **63,623,660.81** กิโลวัตต์ชั่วโมง
- ปริมาณการใช้น้ำ **1,493.53** เมกะลิตร
- ปริมาณขยะ **22.95** ตัน

ทุนด้านบุคลากร
- พนักงานจำนวน **19,873** คน
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม **386,241** ล้านบาท
- การส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- จำนวนโครงการ Productivities Initiative **93** โครงการ

ทุนทางสังคม
- มูลค่าการบริจาคและสนับสนุนเงินและสิ่งของ **140** ล้านบาท
- จำนวนเงินลงทุนกับชุมชนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร **5.83** ล้านบาท
- องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมระดับองค์กร จำนวน **4** ครั้ง
- จ้างงานผู้พิการและผู้สูงอายุจำนวน **153** คน
- มีการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

กิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

วิสัยทัศน์
เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่
"อยู่ดี มีสุข"
ในทุกด้านของช่วงชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน

MAXITIZEN
Enriching the quality of life and contentedness of people we serve

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

Balance Business with Sustainability

- **Inspire & enable** — Value-added experience and convenient life for long-term growth
- **Transform** — People and organization to improve efficiency and competency to cope with challenges
- **Engage & Co-create** — With society and community to enhance relationship, well-being and preserve the environment

การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

Good Corporate Governance

ผลลัพธ์

ต่อบริษัท
- รายได้รวม **179,613.06** ล้านบาท
- EBITDA **5,622.80** ล้านบาท
- กำไรสุทธิ **953.18** ล้านบาท

- ปริมาณการจำหน่ายน้ำมัน **5,316** ล้านลิตร
- จำนวนสถานีบริการน้ำมันและก๊าซเพิ่มขึ้นจากปี 2564 จำนวน **64** สาขา

- ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธีและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีค่าปรับที่ถูกเรียบเก็บจากการสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

- ความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ **70**
- สถิติอุบัติเหตุที่มีการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน **0.69**
- ผลประโยชน์จากโครงการคิดเป็นมูลค่า **175** ล้านบาท

- ไม่มีข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบสถานประกอบการ

ต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ร้อยละ **11.50**
- กำไรต่อหุ้น **0.56** บาทต่อหุ้น
- เงินปันผลจ่ายต่อหุ้น **0.40** บาทต่อหุ้น
- ภาษีเงินได้ที่จ่าย **361.06** ล้านบาท

- พลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ ร้อยละ **83** และ ลูกค้ากลุ่มผู้บริโภคร้อยละ **92.87**

- สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปที่สถานีบริการ **43.89** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ COCO ลดลงจากปีฐาน (2561) ร้อยละ **65.96**
- ปลูกต้นไม้รวม **4,500** ต้น ภายใต้โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน

- จำนวนชั่วโมงการอบรม **20** ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ร้อยละ **59** ของพนักงานบริษัทได้รับการพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงาน
- ร้อยละ **91.88** ของพนักงานประจำทั้งหมดที่ได้รับการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน

- พลสำรวจความพึงพอใจของชุมชน **94.63%**
- สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการร้านจำหน่ายแว่นตาในชุมชนจากกิจกรรมชุมชนตาสว่าง **600,000** บาท
- สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรจากการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร **72** ล้านบาท
- มูลค่าการจ้างงาน ให้กับผู้พิการ **3** ล้านบาท และผู้สูงอายุ **15.2** ล้านบาท

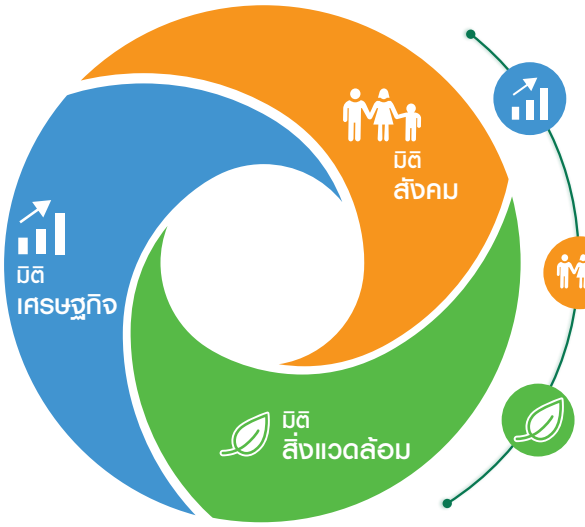
พีทีจี และการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

โครงสร้างการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการผลักดัน พีทีจี สู่การดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะทำงานกำกับดูแลกิจการ และคณะทำงานพัฒนาความยั่งยืนองค์กร 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



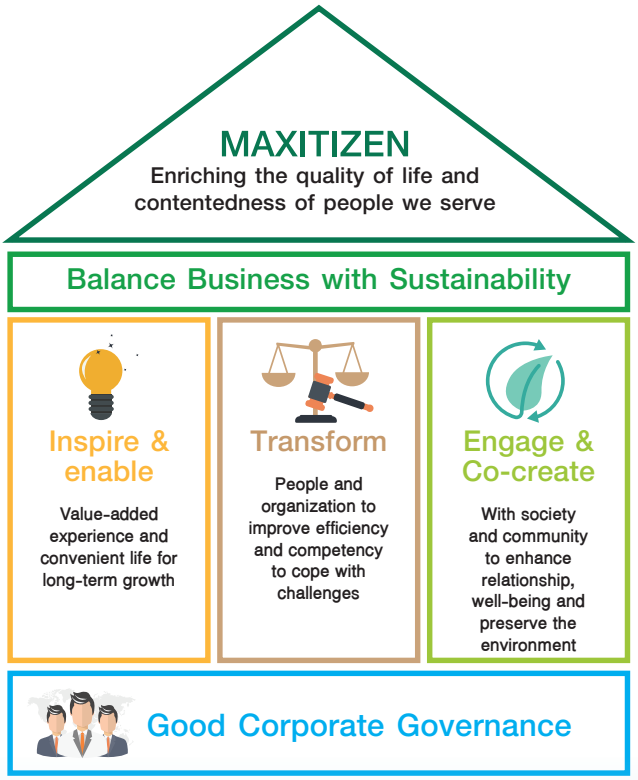
ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการผ่านการสรรค์สร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

มุ่งดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

มุ่งเน้นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพ และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพของระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน รวมถึงปลูกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน

พีทีจี ตระหนักดีถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทจึงผนวกความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัท เพื่อเน้นย้ำความพยายามในการรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nation Sustainable Development Goals) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงสร้างความตระหนักของพนักงานในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ พีทีจี มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวโน้มการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร



การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Inspire & Enable)

มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Transform)

มุ่งขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย เป็นธรรม และสร้างขีดความสามารถให้บุคลากรในการสรรสร้างนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม (Engage & Co-create)

มุ่งดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่สังคมและชุมชนและรักษาสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้บริษัทได้มีการถ่ายทอดนโยบายบริหารจัดการความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงทิศทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนองค์กร เพื่อจัดการกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทิศทางกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร		เป้าหมายระยะสั้น/ระยะยาว	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายปี 2565	ความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)	มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	• รักษาระดับ “ดีเลิศ” จากการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน	• ได้รับคะแนนผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการ 95% อยู่ในระดับ “ดีเลิศ” และ Top quartile ในกลุ่มบริษัทตามมูลค่าราคาตลาดมากกว่า 10,000 ล้านบาท	16.5 16.6
การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Inspire & Enable)	มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว	• เป็นที่หนึ่งใจลูกค้า โดยมีผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ > 80% และลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค > 90% ในปี 2565 • จำนวนโครงการจากการร่วมมือกับสตาร์ทอัพอย่างน้อย 5 โครงการ • สามารถสร้างรายได้จากโครงการนวัตกรรมที่เริ่มมีการขยายผลไปสู่ธุรกิจ (Scale up)	• ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ 83% และลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค 92.87% • จำนวนโครงการจากการร่วมมือกับสตาร์ทอัพ 5 โครงการ • รายได้จากธุรกิจในโครงการนวัตกรรม 41.1 ล้านบาท	8.1 8.2 9.2 9.4
การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Transform)	มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน	• อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และการเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์*	• กรณีการเสียชีวิตของพนักงาน 1 (ไม่มีการเสียชีวิตของผู้รับเหมา) LITFR พนักงาน 0.69, ผู้รับเหมา 0.80 และ OIFR พนักงาน 0*	3.5 3.6
	เคารพหลักสิทธิมนุษยชน	• จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 18 ครั้งในปี 2565 • จำนวนข้อร้องเรียนและถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็น 0	• จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 38 ครั้ง • ไม่มีข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน	4.4
	พัฒนาศักยภาพและความผูกพันพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจ	• >50% ของพนักงานบริษัทได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในปี 2565 • ผลสำรวจความผูกพันพนักงาน > 78% ในปี 2565	• 59.50% ของพนักงานบริษัทได้รับการพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงาน • ผลสำรวจความผูกพันพนักงาน 70 %	8.2 8.5 8.7 8.8
	มุ่งสร้างนวัตกรรมกระบวนการรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ	• จำนวนโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 191 โครงการในปี 2565	• จำนวนโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 238 โครงการ	
การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม (Engage & Co-create)	สร้างความสัมพันธ์และการยอมรับจากชุมชนต่อการดำเนินธุรกิจ	• ผลสำรวจความพึงพอใจของชุมชน 90% ในปี 2565	• ผลสำรวจความพึงพอใจของชุมชน 94.63%	1.4
	มุ่งสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	• มีการริเริ่มโครงการการสร้างคุณค่าร่วมใหม่อย่างน้อย 1 โครงการ โดยสามารถสร้างผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมสู่ชุมชนได้ภายในปี 2566 • ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) ของโครงการการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชนในสัดส่วนมากกว่า 1:1 ภายในปี 2570	• พัฒนาแผนการดำเนินโครงการตามแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน โดยได้มีการลงพื้นที่สำรวจและหารือกับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาโครงการร่วมกันในปี 2566 และนำมาวัดผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน	3.4 6.3
	บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ	• สามารถกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรภายในปี 2566 • ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปที่สถานีบริการให้ได้ 6,794 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ภายในปี 2570	• ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลก๊าซเรือนกระจก Scope 1-3 ในขอบเขตสำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน Fleet ขนส่ง และสถานีบริการ • สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปที่สถานีบริการ ในปี 2565 จำนวน 43.89 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	7.2 7.3 12.2 12.4 12.5 13.1 13.2 13.3
	ยกระดับประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการปฏิบัติการ	• ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมันที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อพื้นดินหรือแหล่งน้ำเป็นศูนย์ (บาร์เรล) • สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคล (kWh/คน) ในสำนักงานใหญ่ลดลง 10% จากปีฐาน (2562) ในปี 2564 • สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการและคลังน้ำมัน (kWh/ลิตร) รวมถึงปริมาณน้ำต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน (ลูกบาศก์เมตร/ลิตร) ลดลง 5% จากปีฐาน ในปี 2564	• การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ (มากกว่า 100 บาร์เรล / ครั้ง) = 0 ครั้ง • ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคลในสำนักงานใหญ่ลดลงจากปีฐาน 18.73 % • สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน ลดลงจากปีฐาน (2562) 26.21% สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ COCO ลดลงจากปีฐาน (2561) 65.96% และสัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายผ่านคลังน้ำมันลดลงจากปีฐาน (2563) 45.02%	15.2

หมายเหตุ: *ขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมเฉพาะ PTG PTGLG PUN GFA OLP และ ATLAS

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

พีทีจี ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว บริษัทจึงได้มีการวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ระบุผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ
2. ประเมินผลกระทบเชิงบวกและลบของผู้มีส่วนได้เสียต่อธุรกิจและผลกระทบที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อวางแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมต่อไป
3. ดำเนินการจัดลำดับผู้มีส่วนได้เสียตามระดับผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ ทั้งด้านการเงิน การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
4. นำผลวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียเสนอต่อคณะทำงานกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและอนุมัติผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของ พีทีจี

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	การจัดซื้อจัดหา	การขนส่ง	การจัดเก็บ	การตลาดและการบริการ
ลูกค้า				✓
พนักงาน	✓	✓	✓	✓
คู่ค้า	✓	✓		
ชุมชน		✓	✓	✓
ผู้ถือหุ้น				✓
หน่วยงานราชการ	✓	✓	✓	✓
สถาบันการเงิน				✓

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

พีทีจี จัดทำแบบสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการประเด็นด้านความยั่งยืนองค์กร และนำข้อมูลมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยบริษัทได้พิจารณาประเด็นต่าง ๆ และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

เพื่อเพิ่มโอกาส
กับชุมชนของเรา

	ลูกค้า	พนักงาน	คู่ค้า	ชุมชน	ผู้ถือหุ้น	หน่วยงานราชการ	สถาบันการเงิน
ช่องทางการมีส่วนร่วม	1. การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และการพบปะลูกค้า 2. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Centre (1614) และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ Mobile Application PT Max Reward	1. การสำรวจความผูกพันพนักงาน 2. การประชุมคณะกรรมการบุคคล คณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัย 3. การประเมินรายได้ ค่างาน และทบทวนโครงสร้างเงินเดือน 4. การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน 5. กิจกรรม CEO Talk 6. กิจกรรม Chit Chat 7. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Center (1614)	1. การประชุมกับคู่ค้า/ผู้รับเหมา และเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้า 2. การเข้าตรวจการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสังคม และบรรษัทภิบาลของคู่ค้า 3. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Centre (1614)	1. การสำรวจความต้องการของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ 2. การดำเนินโครงการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม 3. การซ้อมแผนฉุกเฉินร่วมกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ 4. การรับข้อร้องเรียนผ่าน Call Centre (1614)	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. ให้ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารและปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการ	1. ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงตามที่กำหนดในสัญญา รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง 2. มีจริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ
ผลการดำเนินงานที่สำคัญ	1. ขยายสถานีบริการน้ำมันพีที และแก๊สทั้งหมด จำนวน 64 สาขา 2. เพิ่มจุดบริการ EV Charger 35 สาขา 3. ยกระดับการบริการ โดยจัดโครงการ PT Service master ผู้ช่วยคอยดูแล ให้คำปรึกษาแก้ปัญหา โปรโมชั่น สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า 4. จัด Co-Promotion กับ Partner และธุรกิจในเครืออย่างต่อเนื่อง 5. จัดทำโครงการ Data Driven เพื่อเพิ่มยอดขายประจำเดือน รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของช่องทางการขาย 6. การจัดสัมมนาผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันรายภาค 7. พัฒนาสินค้ากลุ่มอื่นๆ นอกจากน้ำมันเครื่อง เช่น น้ำมันเบรค น้ำกลั่น เป็นต้น 8. บริหารจัดการพื้นที่เชิงพาณิชย์โดยขยายผู้เช่าไปในสถานีบริการที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 9. มีการติดตามลูกค้ารายหลักที่ขาดช่วงการใช้งานให้กลับมาใช้บริการ โดยเสนอโปรโมชั่นพิเศษให้ลูกค้า 10. มีการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานของผู้บริโภคแบ่งตาม Segmentation ของลูกค้า นำมาสร้าง Marketing Campaign ให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ารายกลุ่ม โดยทำงานในรูปแบบกึ่งอัตโนมัติ 11. พัฒนาโปรแกรมผ่านช่องทาง Digital ในการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าในเข้ามามีกิจกรรมทางด้านการตลาด หรือตรวจสอบข้อมูลของตัวเอง เช่น LINE, Website, Mobile Application ซึ่งมุ่งเน้นในการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการให้กับลูกค้า (Customer Experience) อันจะนำไปสู่ Customer Engagement ในอนาคต 12. สร้างการรับรู้แบรนด์โดยสร้างคอนเทนต์ในการสื่อสารไปสู่ผู้บริโภค 13. เน้นย้ำและสื่อสารเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานในสถานีบริการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อลูกค้าที่เข้าใช้บริการ	3. จัดทำคลังความรู้ (Knowledge Management) โดยแบ่งเป็น สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานปฏิบัติการในแต่ละธุรกิจ 4. มีการใช้ระบบการประเมินผลงานแบบ 360 องศา สำหรับระดับผู้บริหารขึ้นไป 5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession plan) โดยดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง เพื่อพร้อมที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในอนาคต 6. จัดทำ Individual Development Plan รายบุคคลของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายตามสายงานอาชีพ 7. จัดการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี 8. สร้าง Employer Branding และสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรร่วมกับ Future Trend และปรับภาพลักษณ์ในช่อง Social media ให้ดึงดูดกลุ่ม High Potential 9. จัดกิจกรรม BEST Podcast โดยให้หน่วยงานต่างๆแบ่งปันเรื่องราวและประสบการณ์การทำงานในบริษัท และกิจกรรม BEST AWARDS เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานที่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น 10. แจกถุงมีสุข เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานที่ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 11. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมทั้งพื้นที่ทำงาน การใช้เทคโนโลยี และการออกแบบวิถีการทำงานแบบใหม่ เช่น Flexi Time, Work from Home, Virtual Meeting เป็นต้น	1. มีการจัดประชุมร่วมกับผู้รับเหมา 2. พัฒนาระบบ VRM phase II 3. ดำเนินการตรวจเยี่ยมคู่ค้า และ ESG Audit (Online) สำหรับคู่ค้ารายสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน 4. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของผู้รับเหมา 5. จัด Knowledge sharing ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนแก่คู่ค้าปีละ 1 ครั้ง 6. จัดเตรียมแผนในการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ากับการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้า	1. จัดกิจกรรมภายใต้โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เช่น โครงการ ค่ายอาสาพีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน จำนวน 4 ครั้ง 2. สนับสนุนเกษตรกรไทยผ่านความร่วมมือกับกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าภายใน ช่วยอุดหนุนผลผลิตเกษตรกร เช่น มะม่วง สัปปะรด มังคุด หอมหัวใหญ่ หอมแดง และกระเทียม เพื่อเป็นของสมนาคุณให้แก่ลูกค้าสถานีบริการพีที และนำมาเป็นวัตถุดิบในเครื่องดื่มกาแฟพันธุ์ไทย 3. จัดโปรโมชั่น เติมน้ำมัน แลกซื้อน้ำมันปาล์ม “มีสุข” 60 บาท ช่วยลดภาระค่าครองชีพ 4. ร่วมกับสมาคมกัตตาคารไทยและกัลยาณมิตร นำทัพสนับสนุนก๊าซหุงต้มพีที น้ำมันปาล์มมีสุข และกาแฟพันธุ์ไทย ให้กับโรงครัวพระราชทาน 5. ดำเนินโครงการ PT TAXI TRANSFORM และโครงการเพื่อประชาชน AUTO TRANSFORM เพื่อช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในช่วงที่ค่าครองชีพและราคาน้ำมันเชื้อเพลิงสูง แก่กลุ่มแท็กซี่และผู้ใช้รถยนต์เปลี่ยนมาใช้แก๊ส LPG	1. จัดประชุมนักวิเคราะห์เพื่อรายงานผลประกอบการประจำไตรมาส และเข้าร่วมงานพบปะนักลงทุนของตลาดหลักทรัพย์ (SET Opportunity Day & SET Digital Roadshow) 2. จัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการประจำไตรมาส (MD&A) ข้อมูลนำเสนอประจำไตรมาส (Quarterly Earnings Presentation) และจัดทำบทสรุปประจำไตรมาส (Key Takeaways) 3. จัดงาน Business review ประจำปี 4. จัดทำ Factsheet และสื่อสารผ่านช่องทางเว็บไซต์บริษัทและ Line official ของนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รู้จักธุรกิจและทราบผลประกอบการของบริษัท 5. จัดประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นแบบ Hybrid เพื่ออำนวยความสะดวกแก้ผู้ถือหุ้น	1. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องโปร่งใส 2. ควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 3. มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับทางภาครัฐในสังกัดต่าง ๆ	1. ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสถาบันการเงินซึ่งออกโดยหน่วยงานภาครัฐอย่างเคร่งครัด 2. ตอบข้อซักถามแก่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อเมื่อมีข้อสงสัยได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3. ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาเงินกู้และหุ้นกู้ได้อย่างเคร่งครัด

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนตามแนวทางของ Global Reporting Initiative (GRI) เพื่อนำไปสู่การพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการในแต่ละประเด็นอย่างเหมาะสมต่อไป โดยบริษัทมีขั้นตอนในการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนดังนี้

1 การระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ โดยพิจารณาจากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม แนวโน้มของธุรกิจโลก และประเด็นสำคัญของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

2 การจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

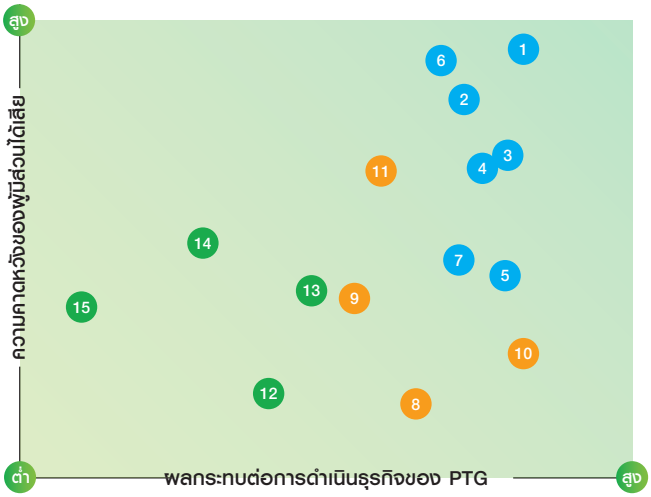
จัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืนแบ่งตามความสำคัญ 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อย

3 การทวนสอบประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

สรุปผลประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และเสนอให้คณะทำงาน และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการพิจารณารับรองผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ในปี 2565 บริษัททบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยศึกษาแนวโน้มของธุรกิจ ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล รวมถึงประเด็นสำคัญของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยพบว่าประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต



มิติเศรษฐกิจ

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ
3. ความปลอดภัยทางไซเบอร์
4. การขยายธุรกิจและผลประกอบการเติบโตต่อเนื่อง
5. การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า
6. นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม
7. การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

มิติสังคม

8. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. การบริหารทรัพยากรบุคคล
10. สิทธิมนุษยชน
11. ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

มิติสิ่งแวดล้อม

12. การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะ ของเสีย และมลพิษ
13. การประหยัดพลังงาน
14. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
15. การบริหารจัดการน้ำ

เพื่อมอบประสบการณ์
และความสะดวกสบายที่เหนือกว่า

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

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร	ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบต่อธุรกิจ	เกิดขึ้นแล้ว/อาจจะเกิดขึ้น (Actual/ Potential)	ผลกระทบเชิงลบ/เชิงบวก (Negative/ positive)	ความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)	การกำกับดูแลกิจการที่ดี GRI 102: Governance GRI 205: Anti-corruption	• แรงผลักดันจากสถาบันและนักลงทุนส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารจัดการปัจจัยด้านบรรษัทภิบาล ผ่านการจัดทำแบบสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ซึ่งผลการประเมินสร้างผลกระทบด้านชื่อเสียง และรายได้ที่อาจสูญเสียไปหากบริษัทไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากไม่มีการบริหารจัดการประเด็นที่เหมาะสม	Actual	Negative	16.5 16.6
	การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ GRI 102: Governance	• การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย เทคโนโลยี และโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการปรับแผนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการหยุดชะงักของธุรกิจ	Actual	Positive and Negative	16.7
	ความปลอดภัยทางไซเบอร์	• การปรับธุรกิจสู่ระบบการค้าออนไลน์ผ่าน Application PT Max Reward และการให้บริการผ่านบัตรสมาชิก PT Max Card ทำให้เกิดความเสี่ยงจากภัยคุกคามและการโจรกรรมข้อมูลทางไซเบอร์	Potential	Negative	9.1
การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Inspire & Enable)	การขยายธุรกิจและผลประกอบการเติบโตต่อเนื่อง GRI 201: Economic Performance	• ผลกระทบจากความผันผวนของราคาพลังงานโลกที่มีการปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐมีการออกมาตรการตรึงราคาน้ำมัน ทำให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ เพื่อรักษาการเติบโตอย่างต่อเนื่อง	Actual	Negative	8.1
	การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า GRI 416: Customer Health and Safety GRI 418: Customer Privacy	• การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคตามสภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทต้องปรับแผนในการดำเนินธุรกิจเพื่อรักษาโอกาสในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ได้อย่างหลากหลาย และทั่วถึง • กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและกำหนดมาตรการที่เข้มงวดเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	Actual	Positive	8.1 8.2
	นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม	• โอกาสในการลงทุนเพื่อคิดค้นนวัตกรรมการบริการและผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มรายได้ในระยะยาว และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในการดำเนินชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal) และรองรับความเสี่ยงด้าน Disruptive Technology	Actual	Positive	7.2 7.3 9.2 9.4
	การบริหารห่วงโซ่อุปทาน GRI 308: Supplier Environmental Assessment GRI 414: Supplier Social Assessment	• แนวคิดเรื่องห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน การคัดเลือก และการประเมินคู่ค้าให้เกิดการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลอย่างครบถ้วนตลอดวัฏจักรชีวิตสินค้าและบริการ เพื่อบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น • การบริหารห่วงโซอุปทานจะช่วยเพิ่มโอกาส ลดความเสี่ยง และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความแข็งแกร่งของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างยั่งยืน	Actual	Positive	8.7 12.7 16.5
การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Transform)	ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน GRI 403: Occupational Health and Safety	• การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานทั้งพนักงานและผู้รับเหมา อาจส่งผลให้การทำงานหยุดชะงัก และส่งผลให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง รวมถึงงบประมาณสำหรับการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ	Actual	Positive	3.5 3.6
	การบริหารทรัพยากรบุคคล GRI 401: Employment GRI 404: Training and Education	• ความเสี่ยงจากการเตรียมกำลังคน และศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่ และ Digital Transformation ซึ่งหากไม่มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร	Actual	Negative	4.4 8.2 8.5
	สิทธิมนุษยชน GRI 405: Diversity and Equal Opportunity GRI 409: Forced or Compulsory Labor	• การกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งหากไม่มีการจัดการประเด็นอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้ธุรกิจเสื่อมเสียชื่อเสียง และงบประมาณในการเยียวยา	Potential	Negative	8.5 8.7 8.8
การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและ สิ่งแวดล้อม (Engage & Co-create)	ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน GRI 203: Indirect Economic Performance GRI 413: Local Communities	• ความเสี่ยงจากการร้องเรียนจากชุมชน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมรอบสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี • โอกาสในการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเป้าหมายเชิงพาณิชย์ ภายใต้วิสัยทัศน์ “อยู่ดี มีสุข”	Potential	Positive and Negative	1.4 3.4 15.2
	การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ GRI 305: Emission	• ความเสี่ยงทางกายภาพและการรณรงค์เรื่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำในระดับประเทศและสากล อาจส่งผลให้มีการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลน้อยลงจากการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น ทำให้มีการใช้รถไฟฟ้าเพิ่มขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทหากไม่มีการปรับตัว	Potential	Negative	7.2 7.3 13.1 13.2 13.3
	การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะ ของเสีย และมลพิษ GRI 306: Waste GRI 307: Environmental Compliance	• การรณรงค์เรื่องเศรษฐกิจหมุนเวียนจากภาครัฐ และเอกชน ส่งผลให้บริษัทตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อป้องกันความเสื่อมโทรม และการขาดแคลนในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อต้นทุน และการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว • โอกาสในการพัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมากขึ้น	Actual	Positive	6.3 12.2 12.4 12.5
	การประหยัดพลังงาน GRI 302: Energy				
	การบริหารจัดการน้ำ GRI 303: Water and Effluent				

กลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี

Good Corporate Governance

มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
ผลประเมินโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
≥96%	95%
หรือ ติด Top quartile	และติด Top quartile

ตัวชี้วัด
จำนวนข้อร้องเรียนด้านทุจริต ผ่านช่องทาง whistleblowing ที่มีนัยสำคัญ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0	0

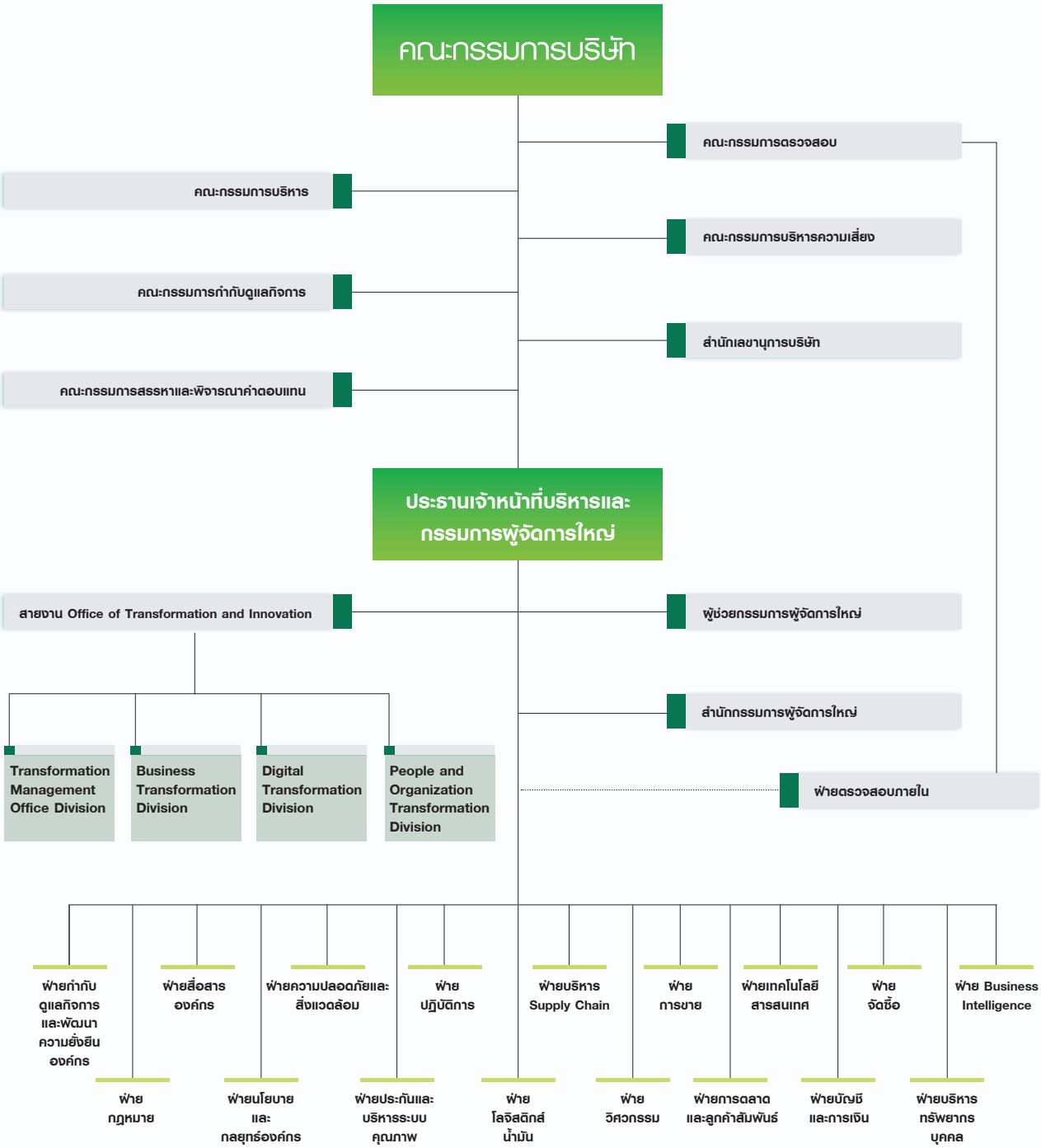
ความท้าทาย และความสำคัญ

พีทีจี กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติระดับสากล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดให้มีคณะทำงานกำกับดูแลกิจการขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสื่อสารนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการให้เกิดการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

แนวทางการบริหารจัดการ

พีทีจี กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติระดับสากล โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดให้มีคณะทำงานกำกับดูแลกิจการขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสื่อสารนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการให้เกิดการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

โครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี



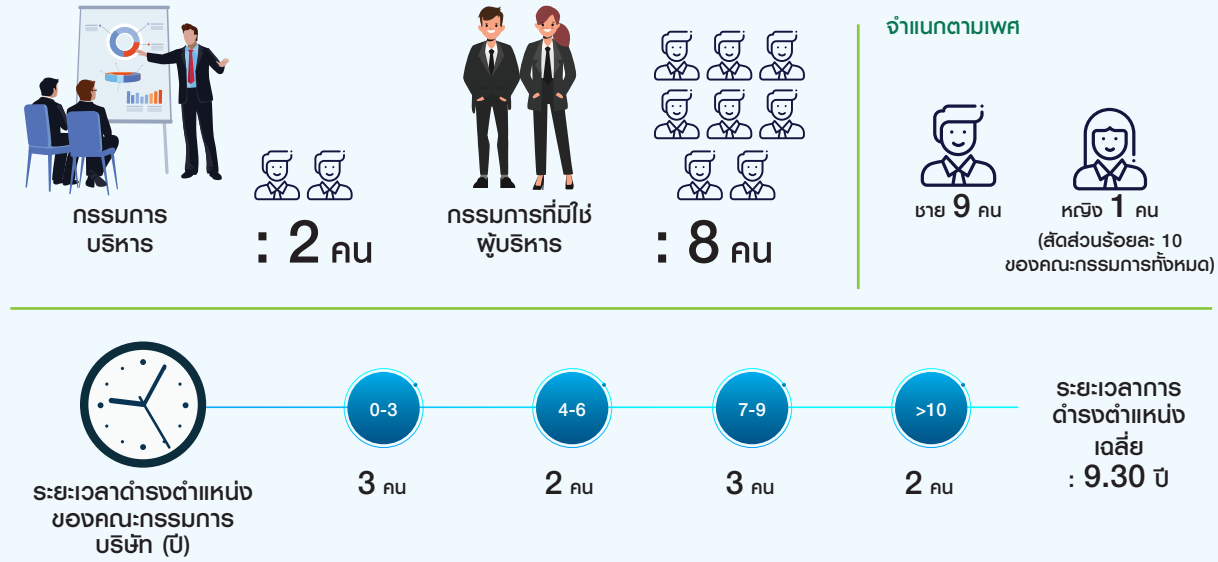
คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 10 คน เป็นกรรมการที่มิใช่ผู้บริหาร 8 คน กรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 2 คน ซึ่งมีกรรมการอิสระ จำนวน 4 คน พีทีจี ให้ความสำคัญกับความหลากหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท ไม่ปิดกั้นต่อเพศ ศาสนา เชื้อชาติ ทักษะ ประวัติการศึกษา และประสบการณ์ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับลักษณะทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท ซึ่งสอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 39/2559 ของสำนักงาน ก.ล.ต. และเกณฑ์การประเมินของดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (DJSI)

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 และเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 คน

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Composition)



ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการบริษัท (Board Industry Experience & Expertise)

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

การสรรหากรรมการและผู้บริหาร

หลักเกณฑ์ วิธีการ และคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารสูงสุด

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ 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 พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการอิสระให้มีความครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และประกาศอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

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

ทั้งนี้ ในปี 2565 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทโดยพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการตาม Board Skill Matrix โดยได้เสนอชื่อนายธีรนันท์ ศรีหงส์ ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในธุรกิจ อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อทิศทางและแผนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในอนาคต

บทบาทและความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาโดยตลอด เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่ได้กำหนดไว้ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 5 คณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณากลั่นกรองงานด้านต่าง ๆ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายของ คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้กรรมการชุดย่อยต้องมีคุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การรายงานของคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยของแต่ละคณะของบริษัทด้วย สำหรับบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ สามารถสรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการตรวจสอบ
ประกอบไปด้วยคณะกรรมการที่เป็นอิสระอย่างน้อย 3 ท่าน ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทำหน้าที่ในการสอบทานรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลรวมทั้งให้มีการเปิดเผยข้อมูลรายการเกี่ยวโยงหรือรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้อง และครบถ้วน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ
พิจารณาให้คำแนะนำในการกำหนดกรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ด้านการบริหารความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างของกลุ่มบริษัท ตลอดจนปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สอบทานร่วมกับฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยมีขนาด และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริษัท รวมถึงจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ตลอดจนกลั่นกรองความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท และผลประโยชน์อื่นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพียงพอ สำหรับการจูงใจให้กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของบริษัท และสร้างประโยชน์ให้กับบริษัทในระยะยาว

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
กำกับดูแล และสนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กร และการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ รวมถึงสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สอบทานรายงานการบริหารความเสี่ยง เพิ่มการติดตามความเสี่ยงที่มีความสำคัญต่อองค์กร และดำเนินการให้องค์กรมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการบริหาร
กำหนดนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และโครงสร้างการบริหารงานหลักในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่กำหนดให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขัน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ รวมทั้ง กำหนดกรอบการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนา งบประมาณ นโยบายการเงิน การลงทุนของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลให้นโยบายภาพรวม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจของบริษัท

จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต

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

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทได้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี ได้แก่ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น นโยบายการให้ หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมถึงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นในทุก ๆ ด้าน รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทได้ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น ซึ่งได้รับการรับรองจากโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น (Collective Action Coalition: CAC มาโดยตลอด โดยได้ร่วมลงนามในคำประกาศเจตนารมณ์ของแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557 และได้รับการต่ออายุการรับรองเข้าเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2564 และสิ้นสุดการรับรองในวันที่ 31 ธันวาคม 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

กลไกรับข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น

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 สรุปรายงานข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณธุรกิจแก่คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ รายไตรมาส

ผลการดำเนินงาน

พัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2565 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาให้มีการทบทวน กฎบัตร นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบองค์กร หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และมาตรฐานของบริษัทชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ โดยในปีที่ผ่านมามีการปรับปรุงแก้ไขนโยบายต่าง ๆ อาทิ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน นโยบายสิทธิมนุษยชน และนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มบริษัท เป็นต้น

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 8 โดยฉบับปัจจุบันได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565 โดยมีการทบทวนและเพิ่มเติมสาระสำคัญในเรื่อง การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานได้ปฏิบัติตาม แนวทางเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการเรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ (IT Security) โดยครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้ทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันพิจารณาผลงานและปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยมีการประเมินรายบุคคลและรายคณะ 2 รูปแบบดังนี้ 1) การประเมินคณะกรรมการบริษัท และ 2) ประเมินคณะกรรมการชุดย่อย รายละเอียดปรากฏในแบบ 56-1 One Report หัวข้อ "รายงานผลการดำเนินสำคัญงานด้านการกำกับดูแลกิจการ"

ตัวชี้วัด	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
จำนวนการประชุม (ครั้ง)	8	12	12	4	4	5
สัดส่วนการเข้าร่วมประชุม (%)	100	100	100	100	100	100
ผลการประเมินการปฏิบัติงานรายคณะ (%)	96.19	98.90	100	100	100	99.38

พีทีจี กำหนดให้มีการประเมินผลงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร 2. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล 3. การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4. โครงการนวัตกรรม อีกทั้ง ยังกำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) หรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน หรือ THSI จากการเข้าร่วมตอบแบบประเมินความยั่งยืนที่จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยบริษัทได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรดังกล่าวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทางการเงินของบริษัท เช่น กำไรสุทธิ รายได้ เป็นต้น
2. เพื่อขับเคลื่อนทิศทางและผลการดำเนินงานของบริษัทให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท
3. เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรของบริษัทในการขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย
4. เพื่อสร้างนวัตกรรมในบริษัท และขับเคลื่อนสู่ธุรกิจ S-curve ใหม่

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

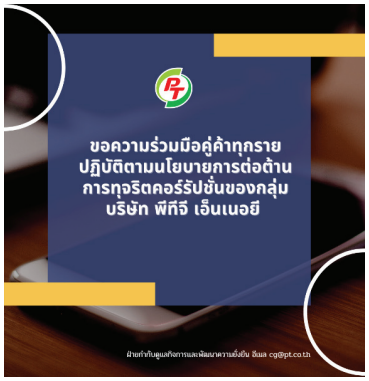
การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ

ตามนโยบายของบริษัท พีทีจี ส่งเสริมให้กรรมการทุกท่านได้รับการพัฒนาและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม อาทิ การเข้าอบรมหลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Institute of Thai Directors: IOD) หรือหลักสูตรและการสัมมนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยในปี 2565 กรรมการบริษัทได้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตร	สถาบัน	จำนวนคณะกรรมการที่เข้าร่วม
หลักสูตร Escalating Board Perspective for Optimum Business Expanding	บริษัท สลิงชอท กรุ๊ป จำกัด	10
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 65	วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	1
ผู้พิพากษาสมทบในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง รุ่นที่ 14	ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง	1
หลักสูตร Leader as Coach	แอคคอม กรุ๊ป	1

การสื่อสารและกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต

พีทีจี ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ภายใต้นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทได้รับทราบ สำหรับผลการดำเนินงานของปี 2565 มีรายละเอียดดังนี้



บริษัทได้มีการประกาศงดรับ หรือให้ของขวัญหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) ในช่วงเทศกาลปีใหม่ และในโอกาสอื่นใด ผ่านช่องทางเว็บไซต์ www.ptgenergy.co.th และจดหมายจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ถึงคู่ค้า ของกลุ่มบริษัท ทั้งภายในและภายนอกบริษัท

บริษัทจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ หลักสูตร ESG กับธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น สิทธิมนุษยชนและแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในองค์กร ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยจัดขึ้นที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวน 38 คน และให้ความรู้ในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 560 คน รวมทั้ง ได้มีการสื่อสารและให้ความรู้แก่คณะกรรมการบริษัท ร้อยละ 100 และผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 100

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และสื่อสารให้แก่คู่ค้าได้รับทราบผ่านระบบ Vendor Relationship Management System (VRM) เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง สนับสนุนให้คู่ค้าของบริษัท ได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) โดยการส่งหนังสือเชิญ และโบรชัวร์ให้คู่ค้าเพื่อให้คู่ค้ารับทราบและนำไปปฏิบัติ

มีการสื่อสาร CG News ให้กับพนักงานและผู้บริหาร รวมทั้ง**กำหนดให้พนักงานร่วมจัดทำแบบประเมินความตระหนักรู้ในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ** รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน หรือ ESG โดยมีผลการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 91

ส่งเสริมให้พนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการกำกับดูแลกิจการ เข้าร่วมสัมมนาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

- Road to Join CAC เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคณะทำงานของบริษัทที่ต้องการยื่นขอรับรองกับ CAC
- CAC Certification Ceremony 2022 ภายใต้หัวข้อ "จากพลังสามัคคี สู่จุดเปลี่ยนคอร์รัปชั่น" (Disrupt Corruption with Power of Business Unity)
- งาน "CAC National Conference 2022 รวมพลังพันธมิตร รวมพลังต้านโกง"
- งานประกาศผล Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) ประจำปี 2565
- งานประกาศผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในอาเซียน (ASEAN CG Scorecard) สำหรับปี 2564
- CGR Workshop สัมมนาชี้แจงหลักเกณฑ์การสำรวจโครงการ CGR ปี 2566
- หลักสูตรธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับบริษัทจดทะเบียนและแนวทางการตรวจสอบการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านด้วยตนเอง ภายใต้โครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย

รางวัลด้านการกำกับดูแลกิจการ

จากการที่ พีทีจี มุ่งมั่นในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทได้รับการยอมรับและได้รางวัลด้านการกำกับดูแลกิจการในปี 2565 อาทิ ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies 2021) ในระดับ "ดีเลิศ" (90 - 100 คะแนน) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 และได้รับการจัดอันดับคะแนนให้อยู่ใน Top Quartile ตามกลุ่ม Market Cap (>10,000 MB) และเป็นปีแรกที่ได้รับรางวัล ASEAN Corporate Governance Award ประเภท ASEAN Asset Class Publicly Listed Companies อีกทั้งยังได้รับรางวัล "Sustainability Excellence" ประเภท "Rising Star Sustainability" เป็นปีแรก และได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อ "หุ้นยั่งยืน" หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2565 นับเป็นปีที่ 5 ติดต่อกันจากงาน SET AWARDS 2022 ซึ่งจัดขึ้นโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมกับวารสารการเงินธนาคาร เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2565 ที่ผ่านมา

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของระดับความเสี่ยงองค์กรที่ลดลง

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
20%	31%

ตัวชี้วัด

สัดส่วนของธุรกิจในกลุ่มบริษัท ที่มีการจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
100%	100%

หมายเหตุ: สัดส่วนของธุรกิจในกลุ่มบริษัท ที่มีการจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ครอบคลุมเฉพาะบริษัทที่ PTG ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 และมีอำนาจในการควบคุม

ความท้าทาย และความสำคัญ

ในปัจจุบันการบริหารความเสี่ยงนับเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในลำดับต้น ๆ ที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จนับเป็นสิ่งที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย กฎระเบียบ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยปัจจุบันผู้บริโภคเริ่มหันมาสนใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมมากขึ้นจากเทรนด์ในเรื่องของสังคมคาร์บอนต่ำ รวมถึงภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับเรื่องของสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ตามที่ประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 27 (Conference of the Parties of UNFCCC: COP27) ที่สนับสนุนการลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล ไม่ว่าจะเป็นถ่านหิน น้ำมัน หรือก๊าซ ทำให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับพลังงานต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาใช้พลังงานสะอาดและพลังงานทดแทนมากขึ้นและภาครัฐที่สนับสนุนการลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล รวมทั้งในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตอย่างมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภค รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันของผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทำให้ผู้ประกอบการต้องผลิตสินค้าหรือบริการให้ทันสมัย รวดเร็ว และตรงตามความต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้อาจเกิดความเสี่ยงใหม่ ๆ (Emerging Risk) ขึ้นได้ ซึ่งถือเป็นความท้าทายของบริษัทอย่างมากที่จะทำให้ธุรกิจเติบโตได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

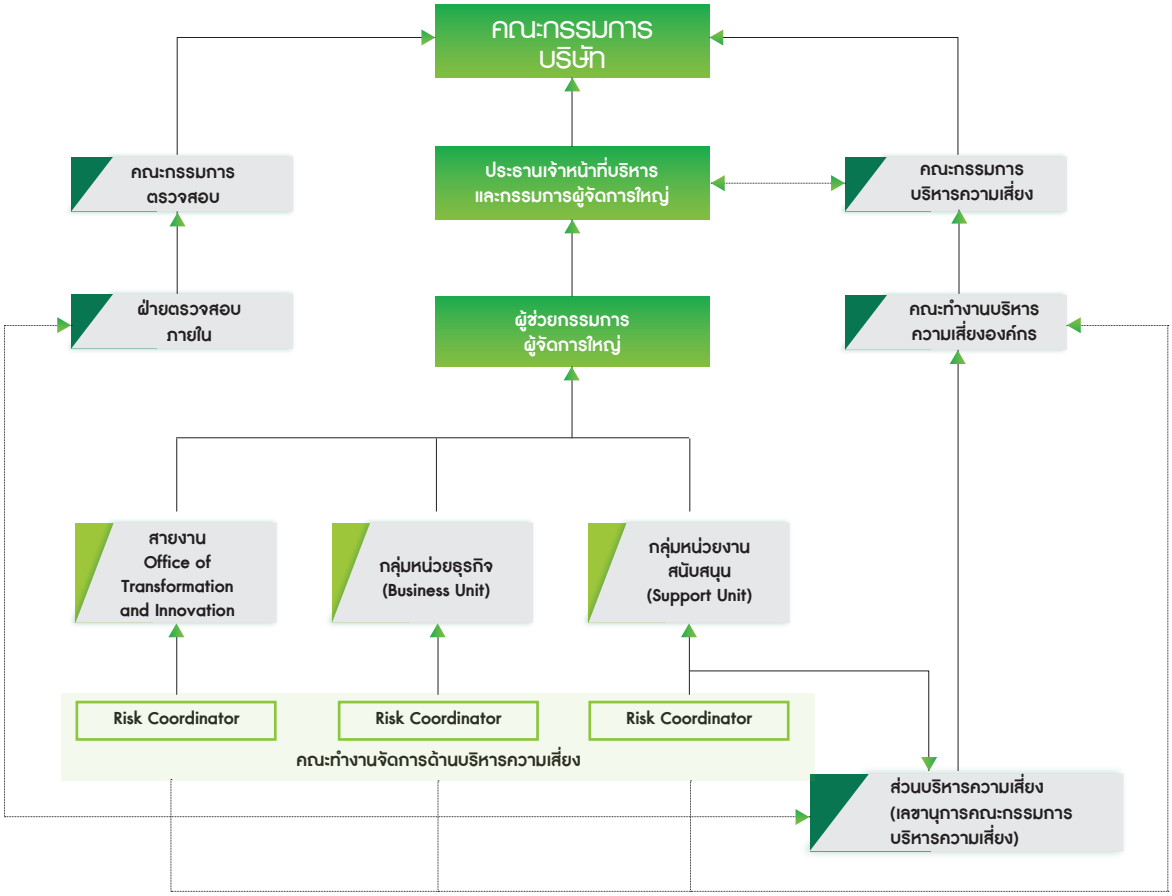
นอกจากความท้าทายดังกล่าวแล้ว ความผันผวนของราคาน้ำมันที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ถือเป็นความท้าทายของบริษัท อาทิ สงครามระหว่างประเทศ ปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำมัน ภาวะเศรษฐกิจของโลกและเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ค่อนข้างถดถอย ทำให้เกิดความผันผวนของราคาน้ำมันอย่างมาก นอกจากนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในปี 2565 เริ่มคลี่คลายลง ส่งผลให้ผู้คนเริ่มกลับมาใช้ชีวิตปกติมากขึ้น ภาคการท่องเที่ยวฟื้นตัวมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นโอกาสที่ดีของบริษัท ทำให้ผู้บริโภคจับจ่ายใช้สอยและมีการเดินทางมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 คลี่คลายลง ผู้บริโภคก็ยังคงเฝ้าระวังสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตปกติถัดไป (Next Normal) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท ซึ่งถือเป็นความท้าทายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่มีความสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง โดยถือว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจที่มีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ ทั้งในระดับองค์กร ระดับฝ่าย และกระบวนการ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยเพิ่มโอกาสและลดความไม่แน่นอนของผลการดำเนินงานโดยรวม สร้างมูลค่าเพิ่มต่อองค์กร และผู้มีส่วนได้เสียในการเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่หลากหลายและอาจทำให้ธุรกิจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารความเสี่ยง โดยการบริหารความเสี่ยงถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดระดับความเสี่ยง และป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และยังให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารความเสี่ยงตามหลักมาตรฐานสากล The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) โดยบริษัทกำหนดให้มีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management) ตามกรอบการบริหารความเสี่ยง COSO-ERM 2017 ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ทั้งยังกำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) หรือ ESG โดยบูรณาการประเด็นด้าน ESG กับการจัดการความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) ด้วย

พีทีจี ได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับถือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐาน ควบคู่ไปกับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์องค์กร โดยกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน โดยให้นำหลักการและกระบวนการบริหารความเสี่ยงไปใช้ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสและลดความไม่แน่นอนในผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร และเพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัทจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง กำกับดูแลและสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งรายงานสถานะความเสี่ยง วิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยง



สำหรับกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทมีการดำเนินการระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้พิจารณาความเสี่ยงจากบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร จากความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย จากกฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแผนบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรมครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งหวังที่จะลดระดับความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย โดยการแสดงให้เห็นว่าบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงติดตามและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร และความเสี่ยงระดับหน่วยงาน รายงานต่อคณะทำงานบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งในระยะสั้น และระยะยาวขององค์กรอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหาร

ในการบริหารความเสี่ยงองค์กร พีทีจี มีการกำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator : KRI) เพื่อใช้ในการติดตามและวัดผลการบริหารความเสี่ยงของความเสี่ยงระดับองค์กร โดยดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) จะมีทั้งดัชนีชี้วัดด้านการเงิน และด้านที่ไม่ใช่การเงิน ซึ่งในส่วนของดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) ด้านการเงินส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยจะมีการถ่ายทอดมายังผู้บริหารในแต่ระดับด้วย ดังนั้น ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงด้านการเงินจึงสอดคล้องกับแรงจูงใจทางการเงิน (Financial incentive) ที่จะช่วยผลักดันให้ทุกคนในองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ สำหรับการจัดการความเสี่ยงในระดับองค์กร จะมีการกำหนดเป้าหมายในการลดระดับความเสี่ยงตามระดับของ Metrics ที่ใช้ในการประเมินระดับความเสี่ยง โดยจะมีการติดตามผลของมาตรการจัดการความเสี่ยงที่ใช้เป็นรายไตรมาสหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรทั้งด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงิน

การบริหารจัดการความเสี่ยงในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการอนุมัติ

ในการพิจารณาลงทุนในโครงการต่าง ๆ ของ พีทีจี ได้มีการนำเรื่องการบริหารความเสี่ยงเข้าไปเป็นหนึ่งในเกณฑ์การพิจารณาตัดสินใจในโครงการลงทุน โดยมีการวิเคราะห์ ระบุ ประเมินความเสี่ยงของโครงการลงทุน และมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของโครงการลงทุน ซึ่งมีการนำเสนอข้อมูลการประเมินความเสี่ยงให้ผู้บริหารและคณะกรรมการการลงทุน (Investment Committee) ระดับบริษัท รวมถึงคณะกรรมการบริษัทประกอบการพิจารณาตัดสินใจในโครงการลงทุนของบริษัท ทั้งนี้ ในการพัฒนากระบวนทำงานและออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจะมีการประเมินความเสี่ยงเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

การสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

พีทีจี มุ่งมั่น สนับสนุน และส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยบริษัทได้ให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและแนวทางการบริหารความเสี่ยงแก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกร็ดความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เผยแพร่ให้พนักงานทุกระดับได้เรียนรู้ มีการจัดทำข่าวสารส่งให้ผู้บริหารได้รับทราบสถานการณ์ความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงแก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร คณะทำงานบริหารความเสี่ยงองค์กร และพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้ทุกคนในองค์กร

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

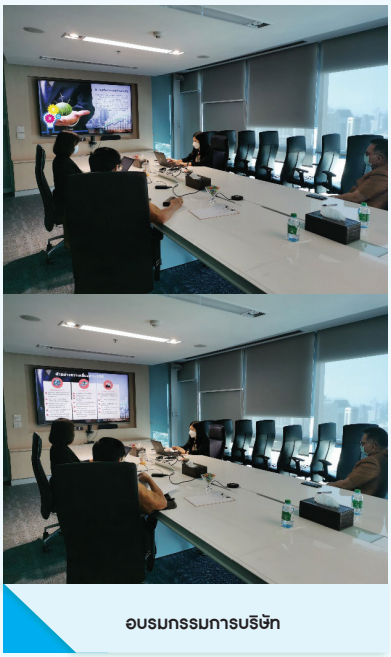
1. Blendata เปิด 5 เมกะเทรนด์ ปี 2565

2 เราจะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในองค์กรได้อย่างไร

3. ปัจจัยเสี่ยงเศรษฐกิจ 2565

4. 10 ความเสี่ยงท้าทายเศรษฐกิจโลก ปี 2022

อบรมพนักงาน



อบรมกรรมการบริษัท

ผลการดำเนินงาน

พีทีจี ได้ทบทวน พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สามารถตอบรับกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้ดำเนินการระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยงจากบริบทองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง จัดทำตัวชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators : KRIs) รวมถึงติดตามและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงรายงานต่อคณะทำงานบริหารความเสี่ยงองค์กร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และทำให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยบริษัทมีการระบุความเสี่ยงองค์กรแยกตามมิติด้านความยั่งยืน ดังนี้

มิติด้านความยั่งยืน	ความเสี่ยง	ประภท
เศรษฐกิจ	• ความเสี่ยงจากการแข่งขันที่รุนแรงทำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน	• ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
	• ความเสี่ยงจากความผันผวนของค่าตลาดและราคาน้ำมัน	• ความเสี่ยงด้านการเงิน
	• ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงรายได้หลักจากธุรกิจเดียว	• ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
	• ความเสี่ยงจากการขยายการลงทุนในธุรกิจใหม่ได้ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	• ความเสี่ยงด้านการเงิน
	• ความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูล (Data Loss)	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
	• ความเสี่ยงจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Disruptive technology)	• ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
	• ความเสี่ยงจากสถานการณ์รุนแรงที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจหรือทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
	• ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
สังคม	• ความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามกฎหมาย พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ (PDPA)	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ
	• ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เข้มงวดมากขึ้น	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ
	• ความเสี่ยงจากการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ทันต่อการเติบโตขององค์กร	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
	• ความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจที่อาจกระทบต่อชุมชนและสังคม	• ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
สิ่งแวดล้อม	• ความเสี่ยงจากการดำเนินการที่อาจส่งผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	• ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
	• ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	• ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

พีทีจี ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาประเด็นความเสี่ยงที่เกิดใหม่ (Emerging Risk) เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อความท้าทายทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้อยู่ตลอดมากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน รวมถึงความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงของบริษัทได้ เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ บริษัทได้ติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย เทคโนโลยี และอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) เพื่อแสวงหาโอกาสและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเสี่ยงจากกฎหมายการเรียกเก็บภาษีคาร์บอนจากภาครัฐของประเทศไทย (Carbon Tax)

ประเภท:	ความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Risk)
ระยะเวลา:	ความเสี่ยงระยะปานกลาง 3-5 ปี
รายละเอียด :	ปัจจุบันกระทรวงพลังงานสนับสนุนให้ประเทศไทยมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด และลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ โดยมีการตั้งเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ 1) ปีค.ศ. 2030 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง 40% 2) ปีค.ศ. 2050 บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) 3) ปีค.ศ. 2065 บรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) โดยในปัจจุบันหลายประเทศได้มีการเริ่มเก็บภาษีคาร์บอน เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น หรือสิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมภาคพลังงานเป็นอุตสาหกรรมที่มีการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์มากที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการดูแลการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์อย่างเข้มงวด และอาจเป็นอุตสาหกรรมแรกที่จะโดนเรียกเก็บภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ก่อน โดยภาครัฐจะมีการกำหนดปริมาณที่อนุญาตให้ปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณจำกัด ซึ่งหากปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เกินจะต้องจ่ายภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ตามที่ภาครัฐกำหนด
ผลกระทบ:	หากบริษัทมีการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศเป็นจำนวนมากโดยไม่มีมาตรการในการจัดการดูแล อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งอาจทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความไม่พึงพอใจ อีกทั้ง หากบริษัทมีการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เกินกว่าที่ภาครัฐกำหนด บริษัทจะต้องจ่ายภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเงินทุนและค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร
มาตรการในการจัดการ:	บริษัทมีเจตนารมณ์ในการร่วมลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกเพื่อบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติ ซึ่งสนับสนุนให้ประเทศไทยมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี ค.ศ. 2065-2070 อีกทั้งบริษัทยังมีการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปตามกรอบการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) และมีการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กรรวมทั้งยังได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามหลักการของ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) เพื่อจัดทำข้อมูลความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มองหาโอกาสในการลงทุนธุรกิจใหม่ที่เป็นการบรรเทาผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น โครงการโซลาร์รูฟท็อป โครงการติดตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้าสำหรับยานยนต์ไฟฟ้าร่วมกับกฟผ. และโครงการปาล์มคอมเพล็กซ์ เป็นต้น

2. ความเสี่ยงด้านการปรับตัวของธุรกิจเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ และภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Disruptive Technology & Cyber Security)

ประเภท:	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
ระยะเวลา:	ความเสี่ยงระยะสั้น 1-3 ปี
รายละเอียด :	ปัจจุบันเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Disruptive Technology) กำลังเข้ามามีอิทธิพลมากขึ้น เพราะทุกธุรกิจต่างก็ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค การปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงลักษณะการดำเนินธุรกิจอาจเปลี่ยนแปลงไป โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Security) ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก หากเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ขึ้นโดยที่บริษัทไม่มีมาตรการรองรับหรือมาตรการในการจัดการที่ดีอาจส่งผลเสียให้แก่บริษัทได้
ผลกระทบ :	หากการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจทำให้บริษัทปรับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและเตรียมการรองรับด้านเทคโนโลยีและด้านการพัฒนานวัตกรรมไม่ทัน รวมถึงตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจทำให้สูญเสียโอกาสและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้และการเติบโตของบริษัท นอกจากนี้ หากเกิดเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ขึ้นโดยที่บริษัทไม่มีมาตรการจัดการที่ดีอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัทและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงอาจต้องสูญเสียเงินจากการถูกคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเงินทุนของบริษัท
มาตรการในการจัดการ:	บริษัทดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีการทบทวนและติดตามการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำมาพัฒนาธุรกิจอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมยุคดิจิทัลที่เน้นความรวดเร็ว สะดวกสบาย ทันสมัย และลดการสัมผัส ให้สอดคล้องกับการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรที่เน้นธุรกิจ Non-Oil และเน้นการเชื่อมโยงกับ Digital Platform มากขึ้น บริษัทจึงพัฒนาระบบการให้บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ และผู้ให้บริการรับชำระแทน โดยจะให้บริการด้าน e-wallet ผ่าน Max Me Application ที่เป็น Ecosystem & Communities โดยเชื่อมโยงการให้บริการผ่านบัตร Max Card เพื่อเป็นแพลตฟอร์มการเชื่อมต่อระหว่างออนไลน์และออฟไลน์ (O2O) เข้าไว้ด้วยกัน รองรับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปที่เน้นการทำธุรกรรมดิจิทัลมากขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะเป็นผู้นำระบบการให้บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ในกลุ่มบริษัทพลังงาน ตอบโจทย์การก้าวเข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล นอกจากนี้ บริษัทมีการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยจัดให้มีมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการเกิดเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเพิ่มการตรวจสอบความปลอดภัยของระบบงานต่าง ๆ รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับพนักงานทุกระดับ

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management)

ในปี 2565 ถึงแม้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จะคลี่คลายลง แต่บริษัทก็ยังคงมีการออกมาตรการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยตอบโต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาวะวิกฤต และได้กำหนดให้หน่วยงานธุรกิจ (Business Unit) ต่าง ๆ ทบทวนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้รองรับสถานการณ์จำลอง (scenario) ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดการหยุดชะงัก โดยในปี 2565 ได้ดำเนินการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องจำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีการจำลองสถานการณ์ในการทดสอบเรื่อง Cyber Security ด้วย

รวมถึงบริษัทยังมีการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้กับบริษัทในเครือ อาทิ บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามออโต้แบคส์ จำกัด และบริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด เป็นต้น เพื่อให้บริษัทในเครือมีแผนในการรองรับสถานการณ์ที่อาจทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

ความปลอดภัยทางไซเบอร์

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0%	0%

หมายเหตุ : ร้อยละของการโจมตีทางไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง ส่งผลกระทบด้านการเงิน (กำไร) และผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน (ภาพลักษณ์) ระดับสูงขึ้นไป และเป็นการโจมตีที่บริษัทไม่สามารถป้องกันได้ โดยมีขอบเขตเฉพาะ ธุรกิจ Oil PTG PTC PTGLG เท่านั้น

ความท้าทาย และความสำคัญ

การพัฒนาและการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจทั่วโลกมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบท ความพร้อมและเหตุปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร รวมไปถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม นโยบายภาครัฐ เมื่อมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ ในทางกลับกันก็ย่อมมีผู้แสวงหาผลประโยชน์เพื่อการฉ้อฉล หลอกลวง (Phishing attack) การทำลายชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ นำไปสู่การเรียกร้องค่าไถ่ (Ransomware attack) อีกด้วย ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความเสียหายทางด้านการเงิน ยังสูญเสียทรัพยากรในทุก ๆ มิติทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น ความเสียหายที่เกิดขึ้น การสร้างกระบวนการและระบบต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ ความน่าเชื่อถือของบริษัทที่สะสมเป็นระยะเวลายาวนานต่อสาธารณชน รวมถึงความไว้วางใจของลูกค้า เป็นต้น

จากวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ถือเป็นวิวัฒนาการในการสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมกันในทุกอุตสาหกรรมทุกประเทศทั่วโลก จากเดิมที่หลายองค์กรมุ่งเน้นเพียงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างประสบการณ์ความพึงพอใจให้กับลูกค้าเหนือคู่แข่ง การสร้างความโดดเด่นให้กับตราสินค้า และการลดต้นทุนทั้งทางด้านคน เวลา และค่าใช้จ่ายในระยะยาวของกระบวนการผลิตถึงการจำหน่าย เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อปกป้องความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ควบคู่กับการดำเนินกิจการภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน เนื่องด้วยบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงและยั่งยืนของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ยิ่งการใช้เทคโนโลยีเป็นที่แพร่หลายมากเท่าไร การที่จะเกิดความเสี่ยงต่อการโจมตีด้านการดูแลความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security) ของบริษัท

ย่อมเพิ่มขึ้น ไม่ต่างกับการแพร่เชื้อของโรคระบาดที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงการทำงานแบบยืดหยุ่น หรือ Flexible Time ในองค์กร มาปรับใช้ ขณะเดียวกันยังต้องปรับตัว อย่างรวดเร็วให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและคู่แข่ง เพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรจึงไม่เพียงให้ความรู้ด้าน Cyber Security และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) กับพนักงาน ยังมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจและมีตระหนักรู้ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)

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

แนวทางการบริหารจัดการ

แผนการพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้าน Cyber Security ในปี 2565 ทั้งในเชิงเป้าหมาย กลยุทธ์การดำเนินการ โครงการที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ได้ถูกพิจารณาและอนุมัติโดยคณะผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริษัท เช่น โครงการ Uplift Cyber Security โครงการ Security Operations Center (SOC) และโครงการทดสอบ Email Phishing สำหรับพนักงาน เป็นต้น โดยจะมีการสื่อสาร และเผยแพร่ต่อสาธารณะชนผ่านช่องทางที่เหมาะสมในอนาคต เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเกิดความเชื่อมั่น เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดูแลรักษาและป้องกันภัยทางด้าน Cyber Security อย่างเป็นรูปธรรมของบริษัท รวมทั้งแสดงถึงการได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณ และนโยบายจากฝ่ายบริหาร รวมถึงคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นสาระสำคัญ โดยมีการกำกับดูแลความปลอดภัยสารสนเทศ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการกำกับดูแล ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

การกำกับดูแลความมั่นคงปลอดภัยสารสนทศและไซบอร์ (Cyber Security Governance)

ระดับนโยบาย

บทบาท
- กำหนดทิศทางกลยุทธ์และเป้าหมาย

คณะกรรมการ/หน่อยงานที่เกี่ยวข้อง
- คณะกรรมการบริษัท

ระดับบริหารจัดการ

บทบาท
- กำกับดูแลและติดตามตรวจสอบความถูกต้องและแม่นยำ

คณะกรรมการ/หน่อยงานที่เกี่ยวข้อง
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร
- คณะกรรมการ IT & Transformation steering Committee

ระดับปฏิบัติการ

บทบาท
- กำหนดระบบ วิธีการปฏิบัติ และบริการ ให้แก่ผู้ใช้งานปฏิบัติตาม
- ประเมินการติดตามผลงานและรายงานความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการ/หน่อยงานที่เกี่ยวข้อง
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

กระบวนการและโครงสร้างพื้นฐานของสารสนเทศและไซเบอร์

ปัจจุบันนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพีทีจีที่สอดคล้องตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ กฎหมายไทย และมาตรฐานสากล คือ ISO27001:2013 ซึ่งได้รับการตรวจสอบและให้ความเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน และบริษัทผู้ตรวจสอบภายนอก[1] ตามมาตรฐานในระดับสากล นอกจากนี้ บริษัทยังได้กำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ และได้รับทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

อีกทั้งมีการดำเนินงาน การติดตาม การควบคุม และการดูแลความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในทางปฏิบัติตามนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลบังคับใช้บนระบบการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนงานโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เช่น การทดสอบการบุกรุกระบบ (Penetration Test) และการตรวจหาช่องโหว่ของระบบสารสนเทศ (Vulnerability Assessment) เป็นต้น

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

มาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ การตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์

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

การซ้อมแผนฉุกเฉิน และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

พีทีจี กำหนดให้มีการทดสอบแผนรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (BCP) เกี่ยวกับด้านระบบสารสนเทศและความปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2565 บริษัทได้มีการขยายผลการทดสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายปฏิบัติการ (10 พื้นที่) ฝ่ายการขาย ฝ่ายบัญชีและการเงิน และบริษัทในเครือ จากการทดสอบเหตุเซิฟเวอร์หลักที่สำนักงานใหญ่ถูกโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก ทำให้ระบบ SAP ไม่สามารถใช้งานได้ โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศจะดำเนินการ Cross Site Data Center ไปที่พื้นที่สำรอง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนแผนงานการรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และแผนกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Plan) ทั้งนี้ กรณีที่ไม่สามารถใช้งานบนระบบได้ให้ปฏิบัติงานแบบ manual ตามแผนงานการรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

จากการทดสอบ พบว่า ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดำเนินการแก้ไขเหตุเซิฟเวอร์ที่ถูกโจมตีทางไซเบอร์เรียบร้อยแล้ว โดยสามารถกู้คืนข้อมูลกลับมาได้ทั้งหมด และตรวจสอบแล้วว่า ข้อมูลในระบบถูกต้องครบถ้วนทุกหน่วยงานกลับมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ

สำหรับการทดสอบแผนงานการรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (BCP) ประจำปี 2566 ได้กำหนดแผนการทดสอบเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินอันเนื่องมาจากการถูกโจมตีระบบงานสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท บนสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจริง ซึ่งถือเป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานหากเกิดเหตุการณ์ขึ้นจริงให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานสนับสนุนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด รวมทั้งเพื่อทดสอบความสามารถของเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่ใช้บนสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจริงของบริษัทในการกู้ระบบงานและข้อมูลกลับคืนมา

ผลการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาความรู้เรื่องความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ/ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัท ให้ความสำคัญในการสื่อสารนโยบาย บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงพนักงาน ทั้งที่พึ่งเริ่มงานใหม่ และที่ทำงานในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดทำโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้รับความร่วมมือด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์จากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานทุกท่านเกิดความตระหนักรู้ ร่วมกันเฝ้าระวัง และทราบถึงทางปฏิบัติเมื่อประสบเหตุการณ์เกี่ยวกับด้านไซเบอร์ที่มีความเสี่ยง อาทิเช่น

- **การทดสอบการหลอกลวงทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Phishing Test)**
  เพื่อทดสอบความตระหนักรู้ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับบุคลากรภายในองค์กรของกลุ่มบริษัท ในปี 2565 บริษัทได้ทำการทดสอบการหลอกลวงทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 ครั้ง โดยมีขอบเขต คือ พนักงานสำนักงานใหญ่ สาขา และบริษัทในเครือ

- **การอบรมความรู้ด้าน Cyber security ให้กับพนักงานใหม่**
  วันแรกของการเริ่มงาน พนักงานใหม่ทุกตำแหน่งภายในกลุ่มบริษัท จะได้รับการอบรมหลักสูตรการปรับพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริษัท ตลอดจนกฎระเบียบบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการทำแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security ได้แก่ Physical Access Control, Information and Data Security และ Logical Security ผลการดำเนินงาน ดังนี้

2565	การดำเนินการ ปี 2566
มีการจัดอบรมด้าน Cyber security อย่างสม่ำเสมอโดยจัดอบรมในรูปแบบพบปะกันในห้องประชุมจำนวน 24 ครั้ง พนักงานเข้าร่วมจำนวน 560 คน	บริษัทได้กำหนดให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จะดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาหลักสูตรและเนื้อหาใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้พนักงานใหม่ มีความเข้าใจในหลักการพื้นฐาน และได้รับการศึกษากรณีตัวอย่างให้สามารถนำไปปรับใช้จริงได้

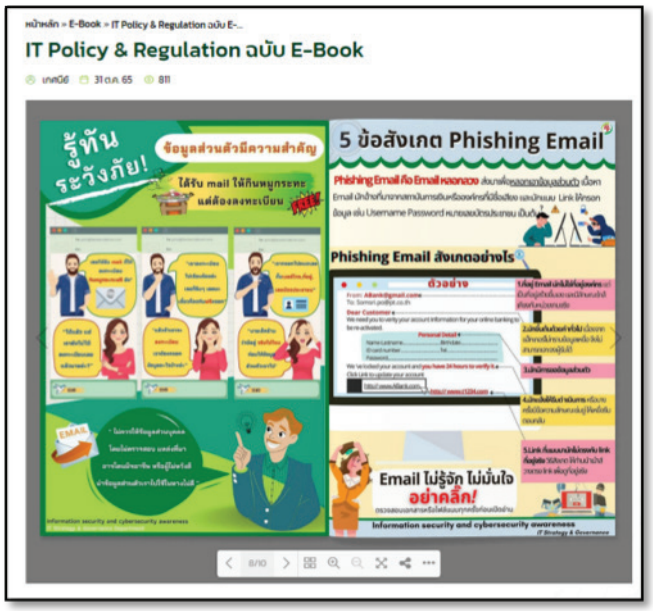
- **หลักสูตรอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในบริษัท**
  จากเดิมที่มีการอบรมความรู้ด้าน Cyber security ให้กับพนักงานใหม่ และ การสื่อสารความรู้ด้าน Cyber Security ทั่วทั้งองค์กร จึงมีการขยายผลเพิ่มเติมโดยบริษัท ได้มีการจัดคอร์สอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ในปี 2565 บริษัทได้เริ่มจัดคอร์สอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในกลุ่มบริษัท รูปแบบออนไลน์ผ่านทาง Google Meet จำนวน 4 ครั้ง พนักงานเข้าร่วมจำนวน 133 คน

  ทั้งนี้ ในปี 2566 การจัดคอร์สอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีให้กับพนักงานจะมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งสำหรับพนักงาน ผู้บริหาร และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Division) พร้อมจุดเด่นในการปรับแต่งคอร์สอบรมให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเร่งเสริมภูมิคุ้มกันและสร้างทักษะให้พนักงานในการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้ธุรกิจเติบโตไปได้อย่างมั่นคงและมั่นใจ

รายละเอียดการให้ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัยให้กับพนักงาน มีดังนี้

การอบรมความรู้ด้าน Cyber security ให้กับพนักงานใหม่ การปรับพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริษัท ตลอดจนกฎระเบียบบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการทำแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security ได้แก่ Physical Access Control, Information and Data Security และ Logical Security

อินโฟกราฟิกส์ (Infographics) ส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานภายในบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือผ่านทางอีเมล Line และ Web portal ขององค์กร และประเมินความรู้และความเข้าใจของพนักงานผ่านการทดสอบ Phishing Simulation



คอร์สหลักสูตรอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศภายในกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ ด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถดูแลรักษาและใช้งานทรัพยากรสารสนเทศขององค์กรได้อย่างปลอดภัย ระวัง ป้องกันภัยต่อการอาชญากรรม การโจมตี การทำลายและความผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทได้ทำการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้เป็นความเสี่ยงระดับองค์กร อีกทั้งยังได้กำหนดตัวชี้ความเสี่ยง (Key Risk Indicator: KRI) ในเรื่องของระยะเวลาที่ระบบสำคัญของบริษัทถูกโจมตี โดยมีเป้าหมายเป็น 0 นาที ซึ่งผลการดำเนินงานในปี 2565 พบว่าไม่มีเหตุการณ์การโจมตีทางไซเบอร์เกิดขึ้น

กรณีการรั่วไหลของข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญ (จำนวนครั้ง)

จำนวนครั้ง	2561	2562	2563	2564	2565
	0	0	0	0	0

จำนวนการจัดอบรมพนักงานเรื่องความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ/ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ปี	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม
2564	252
2565	560

ตัวชี้วัดสำคัญ

ความพึงพอใจของลูกค้า
: ลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการ
83% และ
ลูกค้ากลุ่มผู้บริโภค
92.87%

ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในกระบวนการทำงาน
15 ล้านบาท

11
นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และ
บริการผ่านการคิดค้นและ
ลงมือปฏิบัติ

100%
ของคู่ค้ารายสำคัญรับทราบ
Supplier Code of Conduct และ
8 รายได้รับการตรวจประเมินและ
พัฒนาการดำเนินงานด้าน ESG

กลยุทธ์การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน

Inspire & Enable

มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว

นวัตกรรมเพื่อธุรกิจและสังคม

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
รายได้จากโครงการนวัตกรรมที่เริ่มมีการขยายผลไปสู่ธุรกิจ (Scale up)

เป้าหมาย
ธุรกิจสามารถรายได้เพื่อให้ธุรกิจเติบโต หรือมีโอกาสได้ทดลองธุรกิจ

ผลการดำเนินงาน
41.1 ล้านบาท

ตัวชี้วัด
จำนวนโครงการนวัตกรรมกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ผ่านการคัดเลือก

เป้าหมาย
191 โครงการ

ผลการดำเนินงาน
238 โครงการ

ตัวชี้วัด
ค่าใช้จ่ายที่ลดได้จากของโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน

เป้าหมาย
20 ล้านบาท

ผลการดำเนินงาน
15 ล้านบาท

ความท้าทาย และความสำคัญ

หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ถือเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับทุกธุรกิจ โดยทางบริษัทเองและพนักงานทุกคนจำเป็นต้องปรับตัว ติดตามสถานการณ์และเร่งให้เท่าทันต่อสถานการณ์และสอดรับต่อมาตรการดูแลป้องกันสุขอนามัยของลูกค้าทุกคน ซึ่งจากสถานการณ์โควิด-19 นี้ยังสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมและความต้องการของลูกค้าของพีทีจี แน่นอนว่าการพัฒนาโครงการด้านนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ของบริษัทที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลางภายใต้วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (Next Normal) ทำให้เราเผชิญกับอุปสรรคที่ต้องเร่งควบคุมความเสี่ยง เช่น การปรับรูปแบบการบริหาร และค้นพบโอกาสใหม่ที่เป็นไปได้ในการสร้างสินค้าและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อดูแลความอยู่ดีมีสุขของลูกค้าของพีทีจี ทั้งนี้ นวัตกรรมหรือโครงการใหม่ๆ ที่ได้จัดทำขึ้นทุกโครงการจะถือเป็นส่วนสนับสนุนต่อเป้าประสงค์หลักของบริษัท ที่ขยายขอบเขตการดูแลลูกค้าได้มากขึ้น เพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุขให้เกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการตลาดและการแข่งขัน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการสร้างรายได้ในรูปแบบและพัฒนานวัตกรรมและนำเสนอสินค้าและบริการรูปแบบใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้บริโภคใน รูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับพีทีจีสร้างสินค้าและบริการเพื่อตอบโจทย์ความต้องการลูกค้า และตลาด รวมถึงสร้างรูปแบบธุรกิจให้สอดคล้องกับสินค้าและบริการ

หมายเหตุ : จำนวนโครงการนวัตกรรมกระบวนการแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 93 โครงการ จากกิจกรรม Productivities Initiative และ 145 โครงการ จากกิจกรรม KAIZEN

แนวทางการบริหารจัดการ

โครงการนวัตกรรมทุกโครงการจะถูกพัฒนาขึ้นภายใต้เป้าประสงค์เดียวกัน คือ "การสร้างความอยู่ดีมีสุข" ให้กับลูกค้า คู่ค้า สังคม และพนักงานของเรารวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย โดยสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาอนุมัติโครงการ จนถึงการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ให้กับโครงการเหล่านั้นให้สามารถดำเนินไปได้และยังคงสนับสนุนแนวทางของกลยุทธ์ (Strategy Theme) ทั้ง 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางของกลยุทธ์ (Strategy Theme)

Connection	Strengthen Wellness and Wellbeing	Develop Opportunities	Unmatched Convenient and Value-Added Customer Experience
เป็นศูนย์กลางสร้างความเชื่อมโยงคนในท้องถิ่นและเครือข่ายธุรกิจของบริษัท ต่อยอดสินค้าและบริการที่ถือเป็นการเชื่อมโยงผลผลิตและทรัพยากรท้องถิ่นสู่ตลาดใหม่ กระจายรายได้และสร้างเศรษฐกิจร่วมกัน	สร้างศูนย์กลางใหม่ๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและสุขภาวะ ให้คนไทยสามารถเข้าถึงนวัตกรรมหรือบริการด้านสุขภาพและสุขภาวะมากขึ้น ทั้งเพื่อการรักษาและการส่งเสริมป้องกัน	เป็นศูนย์กลางให้คนไทยได้พัฒนาคุณภาพชีวิต ผ่านการสร้างเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็น และสร้างโอกาสให้สิ่งเหล่านี้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเท่าเทียม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	ส่งมอบประสบการณ์ที่สะดวกสบายและมีความหมายกว่าใครให้ลูกค้าของเรา ผ่านรูปแบบสินค้า บริการ และวิธีการใหม่ๆ

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจของพีทีจี และพันธกิจที่มุ่งเน้นการสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจพลังงานแบบผสมผสานเพื่อสร้างทางเลือกสำหรับการดำเนินชีวิตแบบครบวงจรเพื่อตอบโจทย์การใช้ชีวิตในทุกรูปแบบ มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลาย และนำมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ภายใต้แนวคิด "อยู่ดีมีสุข"

นอกจากนี้ พีทีจี ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน Kaizen เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรม Kaizen ในกลุ่มบริษัทพีทีจีในทุกปี ภายใต้ชื่อกิจกรรม "PT KAIZEN CHAMPIONS" โดยปีนี้เข้าสู่ปีที่ 9 เพื่อค้นหาสุดยอดทีมนักปรับปรุงงานประจำปีผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูง โดยเป็นกิจกรรมที่พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการช่วยกันผลักดันให้เกิดการปรับปรุงงานทั้งแบบที่เป็น Top Down (กลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการ Kaizen) และ Bottom Up (กลุ่มที่เป็นหัวหน้างานระดับกลางและระดับล่าง) ตามวิถีทางที่เรียกว่า BEST ซึ่งประกอบไปด้วย

B Breakthrough the Limit (ทลายทุกข้อจำกัด ก้าวข้ามทุกอุปสรรค)

E Embrace Empathy (มองเห็นใจของคนอื่น ใส่ใจทุกความต้องการ)

S Succeed Together (เชื่อมต่อทุกคุณค่า สร้างความสำเร็จไปด้วยกัน)

T Cultivate Trust (เติดเต็มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

ทั้งนี้ ทางคณะกรรมการได้มีเป้าหมายที่จะขยายการทำกิจกรรม Kaizen ให้ครบทุกส่วนงานขององค์กร ทั้งฝั่งธุรกิจ Oil และธุรกิจ Non-Oil นอกจากนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการโดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นตัวตั้ง (Customer Centric) ทั้งลูกค้าภายนอก และภายในตั้งแต่ต้นน้ำ ถึงปลายน้ำ (Supply Chain ผ่านด้วย SCOR Model) เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า โดยบริษัทตั้งเป้าหมายเพิ่มจำนวนผลงาน Kaizen จาก ปี 2564 ตั้งเป้าที่ 120 ผลงาน และปี 2565 ตั้งเป้าที่ 140 ผลงาน

โดยเราพยายามสร้างผู้นำ Kaizen ในองค์กรด้วยนโยบายกิจกรรม Kaizen 4 เรื่อง คือ

1. "อยู่ดี มีสุข" คือ ส่งเสริม พีทีจี อยู่ดี มีสุข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างยั่งยืน โดยเน้นให้ความรู้ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นรูปแบบ Kaizen for Innovation มากขึ้น
2. Do your Best คือ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ให้สอดคล้องกับกิจกรรม Kaizen โดยส่งเสริมให้พนักงานนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง
3. Data Driven Organization คือ สนับสนุนให้ปรับปรุงกระบวนการทำโดยให้เก็บข้อมูลในรูปแบบ System มากขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลงาน Kaizen ปีนี้เน้นให้เก็บข้อมูลก่อนและหลังปรับปรุงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อดึงมาวิเคราะห์ ส่วน 2 คณะทำงานดำเนินกิจกรรม Kaizen ทั้งองค์กร โดยนำข้อมูลในระบบมาใช้วิเคราะห์ในการจัดกิจกรรม Kaizen เช่น Kaizen System และ KM Kaizen
4. Supply Chain คือ ปรับปรุงกระบวนการ Supply Chain ภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้หลาย ๆ ฝ่ายงานทำงานร่วมกันตามหลักของ SCOR Model มองกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ผ่าน Performance ทั้ง 5 ด้านใน SCOR model

โครงการ Incubation Program

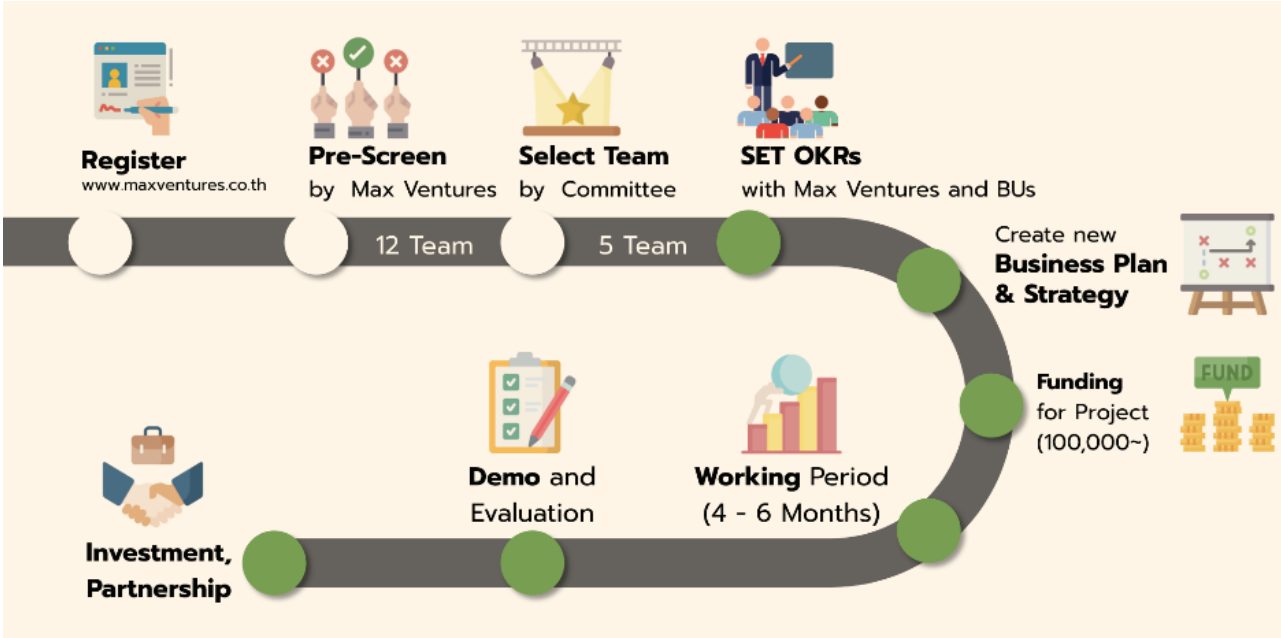
ด้วยยุคสมัยและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรหรือธุรกิจใหญ่นั้นต้องมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้ถูกเทคโนโลยีและ Solution ใหม่เข้ามา Disrupt ธุรกิจที่ดำเนินอยู่ ในปี 2565 พีทีจีจึงได้ก่อตั้ง MAX Ventures ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเป็น Corporate Venture Capital เพื่อเข้าลงทุนเชิงกลยุทธ์ในบริษัทสตาร์ทอัพที่มีศักยภาพทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อสร้างพันธมิตรทางธุรกิจร่วมกับคู่ค้าในรูปแบบต่างๆ และเป็นแกนกลางสำคัญในการสร้างนวัตกรรม หรือ ธุรกิจ New S-Curve รวมถึงการสร้างความแข็งแกร่งและต่อยอดธุรกิจในเครือข่ายของพีทีจี เพื่อความอยู่ดีมีสุข ของคนไทย

โดย MAX Ventures มีหน้าที่ในการสร้างรายได้ใหม่และหา Solutions ใหม่ๆ ให้กับบริษัทในเครือทั้งหมด ด้วย 3 วิธีการ

1. **Incubation** เริ่มต้นสร้างธุรกิจใหม่ ตั้งแต่การสรรหาไอเดียใหม่ๆ ที่มีโอกาสในการพัฒนา เพื่อริเริ่มทดสอบไอเดียกับกลุ่มลูกค้า ตลอดจนพัฒนาผลิตภัณฑ์ออกมาเป็นสินค้าและบริการจริง นับเป็นการสร้างธุรกิจใหม่ที่เป็นช่องทางรายได้ใหม่ให้กับบริษัท
2. **Investment** ลงทุนในธุรกิจที่สอดคล้องกับกลยุทธของบริษัท และรวมไปถึงธุรกิจที่มีโอกาสเติบโตสูงและช่วยสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับคนไทย
3. **Co-Creation** คือการร่วมสร้างธุรกิจ หรือสินค้าและบริการร่วมกับพันธมิตร (Partner) ซึ่งเราเปิดรับองค์กรทุกรูปแบบสำหรับการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างรายได้ให้กับบริษัทและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยไปด้วยกัน

Incubation Process

เมื่อเริ่มต้นโครงการจะมีการ Matching ทีมกับ Business Units ของเครือพีทีจี และกำหนดเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จสำหรับการทำงานร่วมกันใน 6 เดือน สร้างแผนธุรกิจในการทำโครงการ หรือทำธุรกิจร่วมกัน โดยทีมจะได้รับทุนสนับสนุนขั้นต้น 100,000 บาทเพื่อไปใช้ในการทำโครงการซึ่งมีการดูแลอย่างใกล้ชิดจากทีม MAX Ventures นอกจากทำตามเป้าหมายของโครงการแล้วจะมีการประเมินผลการดำเนินงานในการทำงานเพื่อต่อยอดโอกาสในการสร้างพันมิตร และการลงทุนในธุรกิจร่วมกันหลังจบโครงการ



ผลการดำเนินงาน

การส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร

ในปี 2565 พีทีจี ได้ส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน โดยได้มีการพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานในฝ่ายงาน Transformation และพนักงานภายนอกฝ่ายงานในหลากหลายระดับ โดยออกแบบเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งที่ได้เรียนรู้จากการเรียนในห้องเรียนและการลงมือปฏิบัติจริงผ่านโครงการนวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์จากองค์กรสตาร์ทอัพและสถาบันต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียงเป็นผู้คอยแนะนำให้ความรู้ นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ด้านนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการ Productivities initiative

วัตถุประสงค์

เพิ่มทักษะของพนักงานและยกระดับการปรับปรุงผ่านเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีผู้บริหาร และฝ่าย Process Transformation ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำและเทคนิคต่าง ๆ รวมถึงการติดตามความคืบหน้า ตรวจสอบ และรายงานผลเป็นระยะเพื่อให้พนักงานมีการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างดำเนินโครงการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำกลับมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างคุณค่า และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรได้ในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

มีการคิดค้นโครงการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน 129 โครงการ ซึ่งมีโครงการที่ผ่านเกณฑ์การและดำเนินการแล้วเสร็จ 93 โครงการ โดยสามารถสร้างรายได้ให้บริษัท 134.03 ล้านบาท และสามารถลดต้นทุนของบริษัท 11.72 ล้านบาท นอกจากนี้ยังประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ทั้งสิ้น 29.71 ล้านบาท

โครงการ Kaizen

วัตถุประสงค์

- จัดให้มีการอบรมหลักหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรขั้นสูงของ Kaizen
- เปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานนำส่งผลงานนวัตกรรม Kaizen แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ
  1) Genba Kaizen : การประดิษฐ์หรือปรับปรุงกระบวนการที่ทำได้อย่างรวดเร็วและไม่ซับซ้อน ต้องไม่เป็นอัตโนมัติทั้งระบบ
  2) Project Kaizen : โครงการประดิษฐ์หรือปรับปรุงระบบหรือกระบวนการ โดยทีมวิศกร นักวิทยาศาสตร์หรือทีมบริหารโครงการโดยเป็นการบริหารข้ามฝ่ายงาน
  3) Service Kaizen : การปรับปรุงระบบ หรือวิธีการทำงาน โดยมีการวิเคราะห์ หรือออกแบบระบบเพื่อให้ได้ผลการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ
  4) Kaizen for innovation : การพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และสามารถเปิดเผยได้ โดยแสดงถึงการประดิษฐ์ หรือปรับปรุง ที่มีความก้าวหน้า แปลกใหม่ มีผลต่อธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือสังคม
  5) Kaizen suggestion System : การประดิษฐ์หรือปรับปรุงกระบวนการที่ทำได้อย่างรวดเร็วและง่าย ต้องไม่เป็นอัตโนมัติ หรือกึ่งอัตโนมัติ และไม่เป็นผลงานที่มีความซับซ้อน
  6) Yokoten Kaizen : เป็นผลงานที่เคยผ่านเข้ารอบ semi finals ในการประกวด Kaizen ในทุกๆ ปีที่ผ่านมาและนำแนวคิดไอเดียมาปรับปรุงต่อยอดเพื่อนำไปขยายผลให้เกิดการใช้งานให้เป็นรูปธรรมเป็นแบบวงกว้างในส่วนงานที่ขยายผลได้

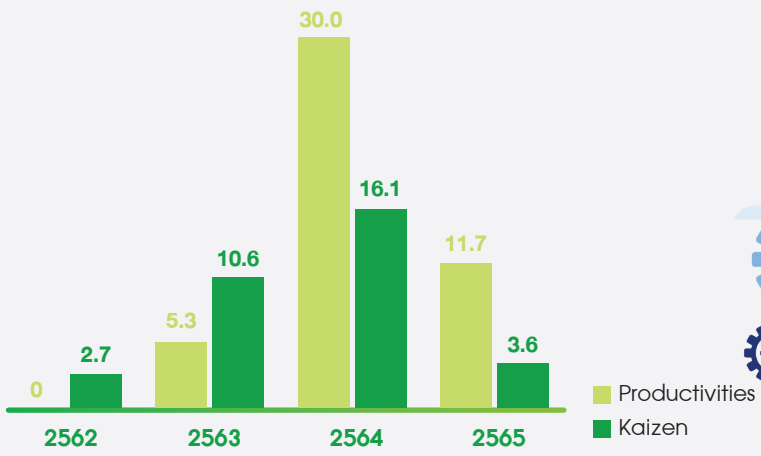
ผลการดำเนินงาน

- มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 145 โครงการ ซึ่งสามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ทั้งสิ้น 3.6 ล้านบาท
- มีพนักงานเข้าร่วมจำนวน 834 คน
- จัดทำระบบ Knowledge Management โดยพนักงานสามารถเข้าไปศึกษาผลงานนวัตกรรมในแต่ละปีย้อนหลังผ่านระบบที่ชื่อว่า KM Kaizen System
- จัดอบรมพนักงานจำนวน 6 ครั้ง
- โดยมีพนักงานเข้าร่วมอบรม 308 คน
- จัดทำ Workflow Kaizen Suggestion คลัง เริ่มใช้เดือนสิงหาคมเป็นต้นมา เพื่อให้คลังบันทึก ข้อมูลผลงาน Suggestion ผ่านระบบได้

ผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรม

ต้นทุนที่ลดได้จากการดำเนินการส่งเสริมความรู้ด้านนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ต้นทุนที่ลดได้ (หน่วย: ล้านบาท)



ผลงานนวัตกรรมด้านความยั่งยืน ปี 2565

ในปี 2565 พีทีจีมีการสนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรม โดยมีมูลค่าการลงทุนในโครงการ ทั้งสิ้นจำนวน 40,685,167 บาท (เฉพาะนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมทางธุรกิจ) โดยมีโครงการสำคัญดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)			
โครงการ Max Enterprise Connect (Phase 2)	• เพิ่มโอกาสในการเพิ่มยอดขายจากการปรับปรุงขั้นตอนดังนี้ • ปรับปรุงขั้นตอนการสมัครสมาชิกและลดระยะเวลาในการส่งมอบบัตรสมัครสมาชิก • พัฒนาระบบใหม่ (Max Enterprise Connect) เพื่อให้เข้าถึงความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น และลดปัญหาการปฏิบัติงานที่สถานีบริการ	• ลดระยะเวลาขั้นตอนในการทำงานลงได้ 90% สามารถเพิ่มโอกาสสร้างยอดขายได้ 67.24 ล้านบาท	• สามารถเพิ่มยอดขายได้ 67.24 ล้านบาท
โครงการ รับเหมาก่อสร้างสถานีบริการเชื้อเพลิงโดยฝ่ายวิศวกรรม	• เพื่อพัฒนากระบวนการก่อสร้าง ที่สามารถควบคุมต้นทุนและระยะเวลาได้อย่างเหมาะสมสำหรับการก่อสร้างเพื่อรองรับการขยายธุรกิจของบริษัทในเครือ พีทีจี	• ลดต้นทุนการก่อสร้างได้ 5% หรือประมาณ 2.04 ล้านบาท	• สามารถควบคุมต้นทุนและเพิ่มยอดขายได้ 28.53 ล้านบาท
การบริหารยอดคงเหลือน้ำมันใสและการจัดส่ง	• เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดเวลาการทำงาน ให้บริหารยอดคงเหลือและจัดส่งน้ำมันได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เป็นมาตรฐาน • เพื่อเพิ่มโอกาสทางการขาย ลดปัญหาน้ำมันใสไม่เพียงพอจำหน่ายที่สถานี • ลดต้นทุนในการบริหารจัดการสต๊อกน้ำมันใส	• ลดเวลาในการวางแผนจัดสรร ออเดอร์น้ำมันใส	• ลดเวลาในการวางแผนจัดสรรออเดอร์น้ำมันใสก่อนปรับปรุง 5 ชั่วโมง หลังปรับปรุง 3.5 ชั่วโมง ลดได้ 1.5 ชั่วโมง • ลดค่าขนส่งที่เกิดจากการโอนน้ำมันเพื่อเปลี่ยนสถานีปลายทาง 25,000 บาท
นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) และนวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation)			
Nexx Pharma	• ขยายช่องทางการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพมากขึ้น ผ่านบริการแบบร้านยาทั้งออฟไลน์ที่มีหน้าร้าน และออนไลน์ พร้อมบริการปรึกษาเภสัชกรฟรี ส่งยาถึงบ้าน และบริการดูแลสุขภาพอื่นๆ • ขยายขอบเขตการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มใหม่จากที่ธุรกิจเดิมสู่กลุ่มธุรกิจ Non-oil	• ยอดขายของธุรกิจ • จำนวนกรณีที่ให้บริการ • จำนวนลูกค้าที่ใช้สาขา	• รายได้รวม 3.27 ล้านบาท

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
สถานีเหนียวไก่	• ขยายธุรกิจ Non-oil เสริมทางเลือก Food Business ให้กับ Portfolio ของ พีทีจี ผ่านธุรกิจร้านอาหาร ที่มีทั้งหน้าร้าน และ Delivery Service ทั้งในสถานีบริการน้ำมัน และนอกสถานีบริการน้ำมัน • เพิ่มความสะดวกให้กับลูกค้าสัญจรและเข้าถึงบริการ อาหาร และเครื่องดื่ม ในราคาที่จับต้องได้	• ยอดขายของธุรกิจ • จำนวนลูกค้าที่ให้บริการ • ช่องทางการบริการ	• รายได้รวม 2.60 ล้านบาท
PATOIS	• ต้องการหาข้อมูลร้านอาหารที่อร่อยจากคำแนะนำของคนในพื้นที่จริง ซึ่งรวมรวบไว้ใน Patois และต้องการเป็นที่รวบรวมข้อมูล Review และ Share จากผู้ใช้จริงอย่างจริงใจที่สุด เพื่อเชื่อมประสบการณ์ที่ดีทั้งกิน ทั้งเที่ยว • โดยสร้างจุดต่างที่โดดเด่นจากคู่แข่ง คือการสะสม Max Point เพื่อเป็นส่วนช่วยให้ผู้คนนำ คะแนนสะสมไปใช้ใน PT Ecosystem • ช่วยส่งเสริมการขยายธุรกิจ Non-oil โดยการสร้างรายได้จากการขายสินค้าและบริการของบริษัท การขายโฆษณา และคูปองร้านอาหารต่างๆ	• จำนวนผู้สมัครใช้บริการ • จำนวนยอดรีวิวร้านอาหาร และหาข้อมูลในระบบ • ยอดขายจากการขายสินค้าและโฆษณาต่างๆ	• มีสมาชิกในระบบรวม 15,321 user และมียอดรีวิว 85,750 รีวิว และสามารถสร้างร้านค้าได้ถึง 74,838 ร้านค้า

สตาร์ทอัพ 5 รายที่ได้เข้าร่วมโครงการ Incubation Program 2565

Kollective

บริษัท คอลเลคทีฟ วัน จำกัด
สตาร์ทอัพ สาย Martech (Marketing Technology) ที่มีความโดดเด่นในการทำ Influencer marketing หรือการทำการตลาดและแบรนด์แก่บริษัทต่าง ๆ

Song sod

บริษัท ยิ่งเจริญ เฟรชเมท จำกัด
แพลตฟอร์มค้าขายและบริการส่งสินค้าสด โดยให้บริการทั้งลูกค้าครัวเรือนตามที่พักอาศัย ไปจนถึงร้านอาหารขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

Day work

บริษัทเดย์เวิร์ค (ประเทศไทย) จำกัด
เว็บไซต์สำหรับหาพนักงานชั่วคราวให้กับบริษัทต่าง ๆ โดยมีบริการทั้งในรูปแบบที่ให้ทางบริษัทมาโพสต์เพื่อประกาศหาพนักงานเอง และในรูปแบบของการติดต่อประสานกับทางทีมงานของ Day work โดยตรง

Micro Vending Tech

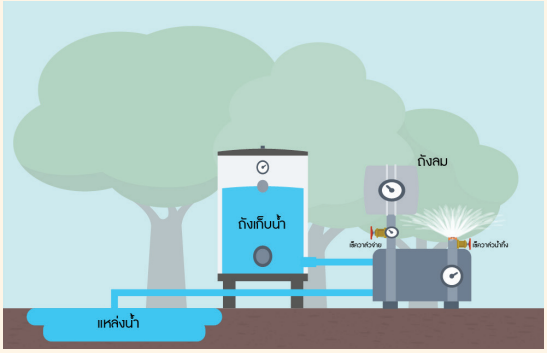
บริษัท ไมโครเวนดิ้งเทค จำกัด
Village Payment Platform แพลตฟอร์มที่มีเป้าหมายเป็นตัวกลางในการจับจ่ายของชุมชนและครัวเรือน โดยเริ่มจากการเป็นธุรกิจคลังหยอดเหรียญขายน้ำมันในตู้ให้แก่ชุมชนหรือหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลจากปั๊มใหญ่

Everyday Doctor

บริษัทเอเวอรี่เดย์ ด็อกเตอร์ จำกัด
แพลตฟอร์มที่ช่วยคลินิกในการบริหารข้อมูลการใช้บริการของคนไข้ รวมถึงมีระบบสนับสนุนในการนัดพบ ติดต่อ พูดคุยกับแพทย์เจ้าของไข้ผ่านระบบแชทและวิดีโอคอลทางออนไลน์ ด้วยการนำการทำงานต่าง ๆ มาอยู่ในรูปแบบออนไลน์

โครงการสำคัญ (Highlight Project)

โครงการประดิษฐ์ปั๊มน้ำโดยใช้พลังงานจากแรงอัดอากาศ



วัตถุประสงค์

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

แนวทางการดำเนินงาน

เนื่องจากสถานีบริการน้ำมันทั่วประเทศ ภายใต้การบริหารของพีทีจี และเป็นจุดที่ให้บริการห้องน้ำตลอด 24 ชั่วโมง มีปริมาณการใช้น้ำอยู่ในปริมาณมาก ซึ่งการจะใช้น้ำจำเป็นต้องปั๊มน้ำเพื่อทำการส่งน้ำประปาไปยังพื้นที่ที่ต้องการใช้น้ำ ซึ่งต้องใช้พลังงานจากไฟฟ้า ดังนั้นจึงได้มีการคิดค้นปั๊มสูบน้ำที่ไม่ต้องใช้พลังงานไฟฟ้า โดยใช้หลักการทำงาน คือ เมื่อน้ำไหลตกจากที่สูงตามท่อแล้วออกทางปลายท่อที่ใส่เช็ควาล์วไว้ เมื่อเช็ควาล์วน้ำทิ้ง ถ้าปิดก็จะทำให้น้ำหยุดกะทันหัน ซึ่งจะเปลี่ยนทิศทางการไหลเข้าสู่เช็ควาล์วอีกตัวที่มีอากาศอยู่ในท่อลมเมื่อถูกน้ำอัดจำกัดพื้นที่ จึงดันน้ำเข้าสู่ท่อจ่ายและจากแรงอัดของอากาศนี้เองจึงทำให้สามารถส่งน้ำขึ้นที่สูงได้ หรือท่อภายในสถานีบริการได้ ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายไฟฟ้าจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากเครื่องปั๊มน้ำลดลง

ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบันได้ดำเนินโครงการประดิษฐ์ปั๊มน้ำโดยใช้พลังงานจากแรงอัดอากาศที่สถานีบริการน้ำมันพีที สาขา กุมภวา ปี 5 จังหวัดอุดรธานี ส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้าให้กับสถานี 4,248 บาทต่อปี การหยุดการทำงานของปั๊มสูบน้ำ เวลา 5 ชม./วัน โดยมีอัตราค่าไฟฟ้าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 บาทต่อ นอกจากนี้ ยังสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซต์เท่ากับ เท่ากับ 353.7 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซต์เทียบเท่า ทั้งนี้อยู่ในช่วงปรับปรุงปั๊มสูบน้ำพลังงานธรรมชาตินี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะขยายผลไปใช้ที่สถานีบริการอื่นๆ ต่อไป

การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน

เป้าหมาย **>80%**

ผลการดำเนินงาน **83%**

ตัวชี้วัด
ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าผู้บริโภค

เป้าหมาย **>90%**

ผลการดำเนินงาน **92.87%**

ความท้าทาย และความสำคัญ

หลังจากเกิดวิกฤติจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้เกิดยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชั่น (Digital Transformation) ที่ทุกสิ่งรอบตัวขับเคลื่อนไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการให้บริการใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบจะสามารถตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ควบคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมโยงระบบนิเวศทางธุรกิจ (Business Ecosystem) เพื่อรักษาโอกาสในการเติบโตด้วยการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ได้อย่างหลากหลายและทั่วถึง และยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ที่เพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ลูกค้าในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ไม่หยุดนิ่งนั้น บริษัทจึงได้พัฒนาการให้บริการใหม่ล่าสุดที่เป็นเสมือนเพื่อนคู่ใจคนไทยในทุกช่วงเวลา มอบความสะดวกสบาย รวดเร็ว และปลอดภัย สอดคล้องกับยุคสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) ผ่านแอพพลิเคชั่น Max Me ที่ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ได้อย่างครบครัน ไม่ว่าจะกิน เที่ยว ช้อป จบได้ในแอปเดียว ตลอดจนการมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงประสบการณ์การให้บริการ "ทักสั่งได้" หรือการสั่งซื้อสินค้าภายใต้แบรนด์ PT สินค้าจากร้านสะดวกซื้อ Max Mart และกาแฟพันธุ์ไทย รวมทั้งการพัฒนาการให้บริการผ่าน MAX Service ที่ยังคงมีอัตราการเรียกใช้บริการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การรักษาลูกค้าปัจจุบันให้มีความพึงพอใจในสินค้าและบริการเป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทมุ่งตอบสนองความต้องการและสร้างความสะดวกสบายแก่ลูกค้า ย่อมทำให้ลูกค้าตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำ รวมถึงการแนะนำบอกต่อประสบการณ์ที่ดีไปสู่วงกว้าง ทั้งนี้ ทาง พีทีจี ยังใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นแนวทางวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการขยายกลุ่มลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบริษัทยังเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านการรับฟังเสียงของลูกค้า ทั้งข้อคิดเห็น การเสนอแนะให้ปรับปรุงตามความคาดหวังของลูกค้าและการร้องเรียน ผ่านช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทที่หลากหลาย บริษัทได้นำข้อคิดเห็นของลูกค้าไปประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทได้ทำงานเชิงรุกเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของลูกค้าผ่านช่องทางการติดตาม วิเคราะห์ข้อมูล ที่ปรากฏผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

พีทีจี มุ่งที่จะเชื่อมต่อความต้องการระหว่าง Online และ Offline เข้าด้วยกัน (O2O solution) เพื่อให้การวางแผนการตลาดสามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการเพิ่มเครือข่ายจำนวนสมาชิกของบัตร PT Max Card เพื่อพัฒนาสินค้าและการบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า

แนวทางการบริหารจัดการ

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ - ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ

พีทีจี มุ่งมั่นประกอบกิจการด้านน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีมาตรฐานและคุณภาพด้านความปลอดภัย โดยใส่ใจในการควบคุมคุณภาพน้ำมันตั้งแต่ขั้นตอนการรับน้ำมันจากโรงกลั่นน้ำมันจนถึงมือผู้บริโภค ด้วยการประยุกต์ใช้ระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (MASCI) สำหรับกระบวนการรับ จัดเก็บและจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงของคลังน้ำมันทั้ง 9 สาขาทั่วประเทศ ในส่วนของประกันคุณภาพ บริษัทได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) รวมถึงเข้าร่วมการเปรียบเทียบผลการทดสอบระหว่างห้องปฏิบัติการทดสอบผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม (Thai Petroleum Laboratories Correlation Program) ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลการตรวจสอบและทดสอบผลิตภัณฑ์ในระดับประเทศ นอกจากนี้ บริษัทยังมีนโยบายในการบริหารจัดการคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย รวมทั้งข้อกำหนดที่ใช้ในการกำกับดูแล ควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการให้บริการและการเพิ่มผลผลิตให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาสด้านคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (QSSHE) ของบริษัท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีระบบการดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กรที่แข็งแกร่ง และทำให้มีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น

นโยบายการสื่อสารข้อมูลผลกระทบจากสินค้าหรือบริการ

พีทีจี มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า โดยการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน โดยทำการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า และมุ่งมั่นที่จะให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจของผู้บริโภคผ่านการตลาดและการสื่อสารต่าง ๆ จึงได้มีการจัดทำนโยบายการสื่อสารข้อมูลผลกระทบจากสินค้าหรือบริการ โดยหากลูกค้าได้รับผลกระทบจากสินค้าและบริการของบริษัท สามารถร้องเรียนผ่านช่องทางการติดต่อได้ทาง PT Call Center โทร 1614 หรือโทร 02-030-1446 หรือผ่านทาง Facebook : PT Station และผ่านทางเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท เว็บไซต์ https://www.ptgenergy.co.th/ ในหัวข้อแนวทางการแจ้งเบาะแส / ข้อร้องเรียนการคอร์รัปชั่น ในช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนด้านบริการ

นโยบายและมาตรการการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการเต็มรูปแบบ เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 พีทีจี ได้ให้ความสำคัญและเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ทั้งยังตระหนักถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในข้อมูลส่วนบุคคล จึงได้กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) แนวปฏิบัติกรณีเกิดการรั่วไหลของข้อมูล และแบบฟอร์มการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความปลอดภัยในข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา พนักงาน และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทได้เก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย หรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลภายนอก และ/หรือต่างประเทศนั้น ได้รับความคุ้มครอง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ ข้อมูลทางด้านการตลาด การสั่งซื้อ และการให้บริการลูกค้า จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้ หากจะใช้เปิดเผยหรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น เพื่อไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า

ผลการดำเนินงาน

การพัฒนาระบบและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์กับลูกค้า

พีทีจี มีการพัฒนาระบบ Mobile Application ในนาม Max Me ซึ่งเป็น Super Application สำหรับอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าของบริษัท ในการรับทราบความเคลื่อนไหวทางด้านการตลาดของบริษัท การจ่ายเงินผ่าน Wallet และการสั่งสินค้าของบริษัท เช่น น้ำมัน กาแฟ เป็นต้น รวมถึงการให้บริการสินค้าและบริการต่าง ๆ ของพาร์ทเนอร์ ซึ่งทำให้บริษัททราบถึงพฤติกรรมการใช้งานของผู้บริโภค สามารถนำไปวิเคราะห์ทางการตลาด เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภครายกลุ่มได้ นอกจากนี้บริษัทยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานของผู้บริโภค แบ่งตาม Segmentation ของลูกค้า นำมาสร้างแคมเปญการตลาดให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ารายกลุ่ม โดยทำงานในรูปแบบกึ่งอัตโนมัติ โดยใช้เจ้าหน้าที่ในการทำงานไม่มากนัก และได้มีการพัฒนาโปรแกรมผ่านช่องทางดิจิทัลในการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าในการเข้ามามีกิจกรรมทางด้านการตลาด หรือตรวจสอบข้อมูลของตัวเอง เช่น LINE, Website, Mobile Application ซึ่งมุ่งเน้นในการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการให้กับลูกค้า (Customer Experience) อันจะนำไปสู่ความผูกพันของลูกค้าในอนาคต

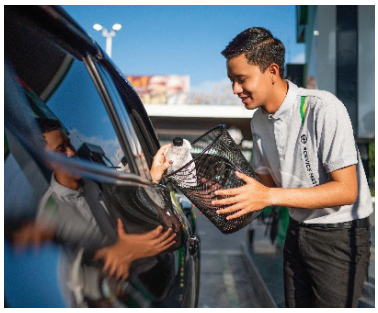
กลยุทธ์การจัดการความสัมพันธ์เพื่อรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มลูกค้าใหม่

- การเปิดตัวแอพพลิเคชั่น Max Me โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบโจทย์ลูกค้าสมาชิก Max Card ในยุคดิจิตอลไลฟ์สไตล์ เชื่อมต่อทุกประสบการณ์บันเทิง กิน เที่ยว ช้อป ครบครันความสุขไว้ในที่เดียว รวมถึงการสร้างความเชื่อมโยงระบบนิเวศทางธุรกิจ (Business Ecosystem) กับพันธมิตรกว่า 10,000 ราย เมื่อชำระผ่าน Max Me Wallet
- การมุ่งเน้นขยายฐานร้านค้าที่รองรับการรับชำระเงินผ่าน Max Me Wallet
- การสนับสนุนการใช้แต้มแลกส่วนลดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น ใช้แต้มแลกส่วนลด Delivery, Shopping Online ต่าง ๆ
- การจัดรายการส่งเสริมการขายร่วมกับกรมการค้าภายในและพันธมิตรทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อช่วยกระจายสินค้าสู่กลุ่มสมาชิก Max Card
- การต่อยอดการขายส่วนลดสินค้าภายในเครือ (e-voucher) จากแคมเปญที่ทำร่วมกับพาร์ทเนอร์ หรือขายให้กับพาร์ทเนอร์ที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดยอดขายให้กับกลุ่มธุรกิจในเครือ
- การเปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น สินเชื่อทะเบียนรถ ประกันออนไลน์ ซื้อแพ็คเกจท่องเที่ยว รถเช่า และบริการพยากรณ์ออนไลน์ ภายใต้ชื่อ "Max Mu"

มาตรฐานการบริการลูกค้าภายในสถานีบริการ

พีทีจี กำหนดให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานการบริการ 5 ขั้นตอน และมีการควบคุมมาตรฐานการบริการ ได้แก่

1) การควบคุมมาตรฐานภายใน จากผู้จัดการสถานี ผู้จัดการเขต และผู้จัดการภาค: Walk the store / Shift Changes Book / Stop and Watch
2) คำติชมจากลูกค้าเพื่อพัฒนาปรับปรุง จาก Call center 1614
3) การประกวดให้รางวัลพนักงานที่ทำดีและได้รับคำชมจากลูกค้า เช่น กิจกรรม Best of customer voices
4) Max Service การบริการเติมน้ำมันฉุกเฉินให้กับลูกค้า
5) Know your customer ทีมสถานีบริการน้ำมันเน้นเรื่องการดูแลลูกค้าหลัก จะออกเยี่ยมลูกค้าหลัก และ สื่อสารข่าวสารให้กับลูกค้า TOP 20



โครงการ PT Service volunteer

ในปี 2565 พีทีจี ได้มีการจัดกิจกรรม "PT Service Volunteer บริการด้วยใจ กลับไปด้วยรอยยิ้ม" เพื่อหวังให้คนไทย "อยู่ดี มีสุข" โดยการนำพนักงานมาร่วมเป็นจิตอาสา ให้บริการและดูแลลูกค้าภายในสถานีบริการน้ำมันและ LPG รวมจำนวน 185 สถานี ที่เข้าร่วมโครงการ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ) ทุกเช้าวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 8.00 น. - 12.00 น. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการบริการจากใจให้แก่พนักงานในองค์กรทุกระดับชั้น เพื่อการได้มีโอกาสให้บริการลูกค้าจริง ๆ และเรียนรู้การทำงานที่หน้างานสถานีบริการน้ำมันและ LPG ตลอดจนการสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่มารับบริการ

กิจกรรม PT Service Volunteer หรือ บริการด้วยใจ กลับไปด้วยรอยยิ้ม "อยู่ดี มีสุข" มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้ 1.เพื่อเป็นการตอบแทนลูกค้า 2. เพื่อให้พนักงานที่อยู่ในสายงานสนับสนุนทั้งหมด ได้มีโอกาสให้บริการลูกค้าจริง ๆ และเรียนรู้การทำงานที่หน้างานสถานีบริการ 3. เพื่อสนับสนุนค่านิยมองค์กร BEST และ 4. สนับสนุนวิสัยทัศน์องค์กร "อยู่ดี มีสุข" ทั้งนี้ อาสาสมัครที่ลงพื้นที่ จะทำหน้าที่ในการให้บริการ ให้คำแนะนำสินค้าพร้อมโปรโมชั่นต่าง ๆ และมอบของขวัญพรีเมี่ยมเพื่อตอบแทนลูกค้า Max card ทุกรายที่เข้ามาใช้บริการ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า เพื่อมาปรับปรุงการบริการต่อไป โดยจะมีผู้บริหารหลายฝ่ายของบริษัทเข้าร่วมกิจกรรมด้วย ซึ่งจะกระจายกันไปในแต่ละพื้นที่เพื่อพบปะลูกค้าและให้บริการ เพื่อให้สถานีบริการน้ำมันของบริษัทเป็นที่พึงพอใจของผู้บริโภคและได้รับความประทับใจมากที่สุด

โครงการ PT Service master

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีแก่ลูกค้าอยู่เสมอ โดยบริษัทได้มีโครงการ PT Service Master ซึ่งเป็นโครงการที่มีจุดประสงค์ให้พนักงานบริการหน้าลานสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริการในสถานีบริการน้ำมัน โดยเรียกตำแหน่งนี้ว่า Service Master ซึ่งทำหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำสินค้า ประสานงานแก้ไขปัญหาการใช้บริการของลูกค้า และการบริการอย่างครบวงจร มุ่งเน้นสิทธิประโยชน์ที่ดีที่สุด รวมถึงสอบถามทุกความต้องการของลูกค้า สร้างการบริการลูกค้า และพัฒนาปรับปรุงช่องทางการบริการของสถานีบริการน้ำมัน ให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริการ

การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

พีทีจี ได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อประเมินความพึงพอใจในทุก ๆ กลุ่มธุรกิจที่ให้บริการลูกค้า โดยมีการวัดความพึงพอใจ ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการสอบถามความพึงพอใจ ณ จุดให้บริการ โดยใช้รูปแบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดทำแบบสอบถาม ซึ่งบริษัทมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. **การประเมินกลุ่มลูกค้าผู้บริโภค (End user)** ณ จุดให้บริการ กล่าวคือ เมื่อลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ ณ จุดให้บริการ และมีการสะสมแต้มแล้วเสร็จ จะมีการส่งแบบสอบถามไปยังลูกค้าในกลุ่มที่เข้ามาใช้บริการที่สถานีบริการ
2. **การประเมินกลุ่มลูกค้าผู้ประกอบการสถานีบริการ (Dealer Owned Dealer Operate: DODO)** การประเมินวิธีนี้จะประเมินความพึงพอใจลูกค้ากลุ่มผู้ประกอบการสถานีบริการโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการประเมินการให้บริการจากฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ให้บริการกลุ่มลูกค้าผู้ประกอบการสถานีบริการ ครอบคลุม การขนส่งน้ำมัน การให้บริการในคลังน้ำมัน การให้บริการทางบัญชี เป็นต้น

ทั้งนี้ เมื่อได้ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าแล้ว บริษัทจะนำมาเข้าสู่การประมวลผล และส่งผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้าต่อไป โดยมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาพัฒนารูปแบบแคมเปญ และการบริการให้สอดคล้องกับสิ่งที่ลูกค้าต้องการ เช่น การพัฒนารูปแบบการให้บริการภายในสถานีบริการ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมแคมเปญต่าง ๆ เช่น แคมเปญที่เกี่ยวกับการใช้แต้มเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ หรือการใช้ E-Stamp ในการแลกสินค้ากลุ่มที่ระลึก อีกทั้งยังนำไปพัฒนารูปแบบการเลือกใช้สื่อโฆษณาต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานีบริการ เป็นต้น

ความพึงพอใจของลูกค้า	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายปี 2565
	2563	2564	2565	
ความพึงพอใจของผู้บริโภค* (End user)	90.60	90.00	92.87	85.00
ร้อยละของลูกค้าที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	8.36	8.26	27.61	30.00
ความพึงพอใจของลูกค้าผู้ประกอบการ* (DODO)	81.85	85.00	83.00	80.00
ร้อยละของลูกค้าที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	67.00	55.00	92.03	90.00

*หมายเหตุ : ผู้บริโภค (End User) หมายถึง ผู้บริโภคที่มาซื้อหรือใช้สินค้าและบริการภายใต้แบรนด์ PT เช่น สถานีบริการ PT สถานี LPG ร้านกาแฟพันธุ์ไทย และร้านแก๊ส PT และลูกค้าผู้ประกอบการสถานีบริการ หมายถึง ลูกค้าแฟรนไชส์ Dealer Owned Dealer Operated (DODO) ซึ่งบริษัทมีหน้าที่ช่วยให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการ และจัดหาน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับลูกค้าแฟรนไชส์

สถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

พีทีจี มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น 1614 Contact Center หรืออีเมล customer_service@maxcard.co.th, Facebook : PT Station และ Mobile application PT Max reward (Max Me Application) โดยในปี 2565 สามารถสรุปข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้ดังนี้

ประเด็น	ผู้ร้องเรียน	2563 (กรณี)	2564 (กรณี)	2565 (กรณี)
จำนวนการร้องเรียนที่สำคัญด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการสูญเสียข้อมูลลูกค้า	บุคคลภายนอกและได้รับการยืนยันจากองค์กร	0	0	0
	หน่วยงานกำกับดูแล*	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการรั่วไหล ถูกขโมย และการสูญเสียข้อมูลลูกค้า		0	0	0

* หมายเหตุ: หน่วยงานกำกับดูแล ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเป็นหน่วยงานอิสระที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย

การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
สัดส่วนคู่ค้ารายสำคัญและมีความเสี่ยงสูงที่รับทราบจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
100%	100%

ตัวชี้วัด
คู่ค้ารายสำคัญและมีความเสี่ยงสูงได้รับการตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
8 ราย	8 ราย

ตัวชี้วัด
จำนวนคู่ค้าที่มีการจัดทำแผนการปรับปรุงจากการเข้าตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
8 ราย	6 ราย

ความท้าทาย และความสำคัญ

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน และมีความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการส่งมอบสินค้าจากกระบวนการผลิตไปสู่ผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถลดความเสี่ยงได้ อาทิ ความเสี่ยงด้านต้นทุน ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนวัตถุดิบและสินค้าคงคลัง หรือมีระยะเวลาการส่งมอบที่ยาวนานกว่าปกติ ความเสี่ยงในการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจ และภาพลักษณ์ของบริษัท นอกจากนี้ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานไม่เพียงแต่จะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการดำเนินการของคู่ค้าที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและชื่อเสียงขององค์กร แต่ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความโปร่งใสและความเป็นธรรมของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงลดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งบริหารห่วงโซ่อุปทานให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งบูรณาการแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงสนับสนุนการดำเนินงานและส่งเสริมศักยภาพคู่ค้าทุกกลุ่มให้เติบโตไปพร้อมกัน โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาลตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มโอกาส ลดความเสี่ยง และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความแข็งแกร่งของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

กลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ในปี 2565 พีทีจี ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยมุ่งในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ครอบคลุม ตั้งแต่การคัดเลือกคู่ธุรกิจที่มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความยั่งยืนภายใต้แผนบริหารจัดการความเสี่ยง ตลอดจนพัฒนาคู่ค้าให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและเติบโตร่วมกันในระยะยาวโดยกำหนดให้มีการดำเนินตามกลยุทธ์ 5 ประการดังต่อไปนี้

การบูรณาการวัตถุประสงค์ ESG ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ
การสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้า	สร้างการเติบโตและโอกาสในการขยายธุรกิจ ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพด้านความยั่งยืนร่วมกับคู่ค้า	• จัดอบรมหลักสูตร การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลให้แก่คู่ค้า โดยเฉพาะคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง • มีการจัด Business review กับคู่ค้าเป็นรายไตรมาส
การสรรหาและคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีความรับผิดชอบ	สร้างความตระหนักให้แก่คู่ค้าในการคำนึงถึงปัจจัยด้าน ESG เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ	• บูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ากับการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ตลอดจนการรักษาคู่ค้ารายปัจจุบัน
การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า	เพื่อลดความเสี่ยงต่อการหยุดชะงักของธุรกิจ และผลักดันคู่ค้าให้ตระหนักถึงปัจจัยด้านความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ	• ประเมินความเสี่ยงคู่ค้า และเข้าตรวจประเมินคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในระดับสูง รวมถึงกำหนดให้คู่ค้ามีการจัดทำแผนในการปรับปรุงแก้ไขพร้อมทั้งมีแผนการตรวจติดตามที่ชัดเจน

การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

พีทีจี ได้กำหนดแนวทางในการจัดซื้อและจัดจ้างสินค้าหรือบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้สินค้าและบริการที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่กระบวนการผลิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมการลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลืองและลดมลภาวะที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิตสินค้าและบริการ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความตระหนักในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมในการเลือกสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดซื้อสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในการเลือกใช้สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้จัดซื้อสินค้าจะต้องพิจารณาถึงการรับรองสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับรองฉลากเขียว, ฉลากประหยัดพลังงานเบอร์ 5, ฉลากประสิทธิภาพสูง, ฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าและบริการที่เลือกซื้อจะไม่ก่อให้เกิดมลภาวะที่ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแต่หากไม่สามารถเลือกสินค้าที่ได้รับการรับรองสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้ จัดซื้อสินค้า สามารถพิจารณาเลือกสินค้าและบริการจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้ โดยเปรียบเทียบสินค้าหรือบริการที่จะทำการเลือกใช้งานใหม่กับสินค้าหรือบริการที่ใช้งานเดิมอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1.1 ใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เช่น วัสดุไม่มีพิษ วัสดุหมุนเวียนทดแทนได้ วัสดุรีไซเคิล และวัสดุที่ใช้พลังงานต่ำในการจัดหา

1.1.2 ใช้วัสดุน้อย เช่น น้ำหนักเบา ขนาดเล็ก มีจำนวนประเภทของวัสดุน้อย

1.1.3 มีเทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ใช้พลังงานสะอาด ลดการเกิดของเสียจากกระบวนการผลิตและลดขั้นตอนของกระบวนการผลิต

1.1.4 มีระบบขนส่งและจัดจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ลดการใช้หีบห่อบรรจุภัณฑ์ที่ฟุ่มเฟือย ใช้บรรจุภัณฑ์ที่ทำจากวัสดุที่ใช้ซ้ำหรือหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ และเลือกใช้เส้นทางการขนส่งที่ประหยัดพลังงานที่สุด

1.1.5 ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดในช่วงการใช้งาน เช่น ใช้พลังงานต่ำ มีการปล่อยมลพิษต่ำในระหว่างการใช้งาน ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง และลดการใช้ชิ้นส่วนที่ไม่จำเป็น

1.1.6 มีความคุ้มค่าตลอดชีวิตการใช้งาน เช่น มีความทนทาน สามารถซ่อมแซมและดูแลรักษาง่าย และสามารถปรับปรุงต่อเติมได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนบ่อย

1.1.7 มีระบบการจัดการหลังหมดอายุการใช้งานที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น มีการออกแบบให้สามารถนำสินค้าหรือชิ้นส่วนกลับมาใช้ซ้ำหรือหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ง่าย หรือหากต้องกำจัดทิ้งสามารถนำพลังงานกลับคืนมาใช้ได้

การจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในกรณีที่บริษัทฯมีการจ้างงานจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกมาดำเนินการแทนภายในบริษัทฯ ควรมีการคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานการดำเนินงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับประเทศหรือระดับสากล
2. มีความพร้อมของการป้องกันมลพิษต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เช่น มลพิษทางอากาศ มลพิษทางเสียง
3. มีความพร้อมของการป้องกันอันตรายจากการก่อสร้างหรือการปฏิบัติงาน
4. ใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. พนักงานของหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมด้านการใช้ทรัพยากร พลังงานการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

พีทีจี กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะช่วยผลักดันให้คู่ค้าของบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน และเสริมสร้างการเติบโตในระยะยาวไปด้วยกันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทได้มีการสื่อสารจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) รวมถึงนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นให้แก่คู่ค้าในธุรกิจได้รับทราบ เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

โดย พีทีจี ได้มีการปรับปรุงระบบให้คู่ค้ารายใหม่ทุกรายได้รับทราบจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า ตั้งแต่การลงทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัท และจัดทำแบบประเมินตนเองของคู่ค้าในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) การจัดซื้อจัดจ้างกับบริษัท รวมถึงคู่ค้ารายปัจจุบันได้มีการประเมินตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะมีการดำเนินการตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป

การกำหนดกลุ่มและวิเคราะห์คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers)

พีทีจี ได้พัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมคู่ค้ากลุ่มธุรกิจน้ำมันและธุรกิจ Non-oil โดยมีการดำเนินการจำแนกกลุ่มคู่ค้าออกเป็นคู่ค้าที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Tier 1 Suppliers) คู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers) และคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non-tier 1 Suppliers) โดยเกณฑ์ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ดังนี้

1. ปริมาณยอดการสั่งซื้อ
2. ความสำคัญของสินค้า/บริการต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. ระดับของการพึ่งพาคู่ค้า หรือการทดแทนกันของสินค้า

กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทาน

1. การจัดกลุ่มคู่ค้า

- ปริมาณยอดการสั่งซื้อ
- ความสำคัญของสินค้า/บริการต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- ระดับของการพึ่งพาคู่ค้า หรือการทดแทนกันของสินค้า

2. การประเมินความเสี่ยง

- ประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนกับคู่ค้าตามเกณฑ์ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล จัดระดับความเสี่ยงจากโอกาสและผลกระทบที่เกิดขึ้นตามระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

3. การจัดการความเสี่ยง

- ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมคู่ค้าที่สถานประกอบการ (Site Visit)
- ตรวจสอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG Audit)
- จัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน (Correction Action Plan and Improvement)

โดยผลการดำเนินงานของปี 2565 บริษัทได้นำข้อมูลจาก ปี 2564 มาใช้ในการวิเคราะห์ เช่น ข้อมูลค่าใช้จ่าย การจำแนกคู่ค้าตามประเภทธุรกิจ และการประเมินความเสี่ยง เป็นต้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจึงสอดคล้องกับข้อมูลของปี 2564 ซึ่งการประเมินความเสี่ยงจะประเมินตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ทั้งในมิติโอกาสเกิดและผลกระทบจากความเสี่ยงด้าน ESG ครอบคลุมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อาทิ ความเสี่ยงจากการส่งมอบสินค้า/บริการไม่ทันตามกำหนด ความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสีย และความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นต้น

เมื่อได้กลุ่มคู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก บริษัทจะดำเนินการเข้าตรวจประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Audit) เพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงที่พบได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของคู่ค้าตามจรรยาบรรณคู่ค้าที่บริษัทกำหนดไว้ และเยี่ยมชมสถานประกอบการ รวมถึงการดำเนินงานของคู่ค้า โดยจะดำเนินการตรวจประเมินคู่ค้า (ESG Audit) ในกลุ่มคู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers) และกลุ่มคู่ค้าที่มีการประเมินความเสี่ยงแล้วอยู่ในระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก เพื่อร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากคู่ค้าให้เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

ในปี 2565 บริษัทได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตรวจประเมินด้านความยั่งยืนของคู่ค้าเพิ่มเติม หากพบว่าคู่ค้าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 70 จะต้องดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไข (corrective action plan) ส่งกลับมายังบริษัท เพื่อดำเนินการติดตามให้มีการแก้ไขปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ พีทีจี ได้มีการทบทวนกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามดัชนีความยั่งยืน (DJSI) โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจกับบริษัท มีรอบการประเมินทุก 3 ปี โดยกระบวนการใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ปี 2566 เป็นต้นไป

ผลการดำเนินงาน

ผลการกำหนดกลุ่มและวิเคราะห์คู่ค้าสำคัญ

ผลการกำหนดกลุ่มและวิเคราะห์คู่ค้าสำคัญ

1,071 ราย
100 สัดส่วนยอดซื้อ (ร้อยละ)
คู่ค้าที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Tier 1 Suppliers)

33 ราย
69 สัดส่วนยอดซื้อ (ร้อยละ)
คู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers)

12 ราย
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non-tier 1 Suppliers)

ผลการดำเนินการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

ปี 2562 **13.17**
ปี 2563 **11.91**
ปี 2564 **22.68**
ค่าใช้จ่ายการจัดซื้อ (พันล้านบาท)

ค่าใช้จ่ายจำแนกตามประเภทธุรกิจ

ธุรกิจน้ำมัน **17.97**
ธุรกิจ Non-oil **4.7**
ค่าใช้จ่ายการจัดซื้อ (พันล้านบาท)

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

การประเมินความเสี่ยงคู่ค้าที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง

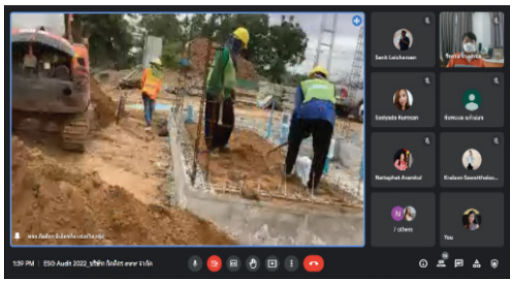
ผลการดำเนินงาน **149** ราย
คู่ค้าที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรงได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Tier 1 Suppliers)

ผลการดำเนินงาน **9.39** %
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงในระดับสูง

ผลการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG

บริษัทได้ดำเนินการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG แบบระยะไกล (ESG e-Audit หรือ Remote Audit) จำนวน 8 ราย จากเป้าหมายที่กำหนดไว้จำนวน 8 ราย จากการเข้าตรวจพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers) และคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงพบประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ได้แก่ เรื่องการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นต้น เนื่องจากคู่ค้าส่วนใหญ่ของพีทีจีเป็นบริษัทรายเล็ก และมีการดำเนินงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนในชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ในการตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG บริษัทได้ร่วมให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานด้าน ESG เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาความยั่งยืนให้แก่บริษัทคู่ค้า และนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม บริษัทไม่มีการยุติการดำเนินงานกับคู่ค้าในรายที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงสูง



ตัวอย่างประเด็นที่พบจากการตรวจประเมินด้านความยั่งยืน (ESG)

ประเด็นความเสี่ยง		มาตรการจัดการความเสี่ยง
มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental : E)	ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- จัดทำนโยบายความปลอดภัย และสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบ - จัดทำแบบฟอร์มตรวจสอบความเสี่ยงก่อนเริ่มงาน - จัดทำทะเบียนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ - จัดทำขั้นตอนการรายงานอุบัติเหตุและประกาศให้พนักงานรับทราบ
มิติด้านสังคม (Social : S)	สิทธิมนุษยชนและแรงงาน	- จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีและส่งพนักงานอบรมตามแผน
มิติด้านบรรษัทภิบาล (Governance : G)	จริยธรรมทางธุรกิจ	- จัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code Of Conduct) ของบริษัทไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศให้พนักงานได้ทราบและปฏิบัติตาม

การจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบ

การจัดการความเสี่ยงของคู่ค้า	หน่วย	ผลการดำเนินงาน
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงที่มีต้องจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ไข	ราย	8
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ไข	ราย	6
	ร้อยละ	75
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงสามารถแก้ไขตามแผนปฏิบัติการแล้วเสร็จภายใน 1 ปี	ราย	1

การพัฒนาความสัมพันธ์ร่วมกับคู่ค้า

พีทีจี มุ่งส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมกับคู่ค้าทั้งรายใหญ่และรายย่อยอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมหารือถึงแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน การประชุมชี้แจงขั้นตอนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากกลุ่มคู่ค้า

- การร่วมกันอัพเดตข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์น้ำมันในประเทศ และต่างประเทศ (Market Outlook) ร่วมกับคู่ค้ารายสำคัญอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- แบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing) และแนวปฏิบัติของกลุ่มบริษัท โดยจัดกิจกรรม knowledge sharing ในหัวข้อ PTG Knowledge Sharing : ESG for Sustainability through the Supply Chain เป็นปีที่ 2 ร่วมกับบริษัทคู่ค้าของทุกหน่วยธุรกิจ จำนวน 15 บริษัท ผ่านช่องทาง online โดยใช้ Video Conference เพื่อเป็นการแบ่งปันประสบการณ์การดำเนินงานและร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) ให้กับบริษัทคู่ค้าเพื่อดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน
- มีการจัดทำคู่มือและสื่อสารข้อบังคับด้านความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมา เพื่อให้ผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างให้กับกลุ่มบริษัท ซึ่งได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งครอบคลุมผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างในขอบเขต สถานีบริการน้ำมัน LPG ร้านค้าสะดวกซื้อ Max Mart ร้านกาแฟพันธุ์ไทย Coffee World ศูนย์บริการซ่อมบำรุงรถยนต์ (Autobacs) จุดบริการ Max Camp และกลุ่มบริษัทขนส่งน้ำมันและก๊าซปิโตรเลียมเหลว

“เพื่อช่วยและร่วมสร้าง การเติบโต
และโอกาสสำหรับชุมชน ทุกที่ในโลก
ที่ disruptive มากขึ้น”

ตัวชี้วัดสำคัญ

ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร
70%

100%
ของกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่คุณค่าได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สถิติด้านความปลอดภัย TRIR
พนักงาน (สำนักงานใหญ่) = 0.71
LTIFR พนักงาน = 0.69
LTIFR ผู้รับเหมา = 0.80
OIFR พนักงาน = 0

238
โครงการนวัตกรรมกรรมกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

Transform

มุ่งขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย เป็นธรรม และสร้างขีดความสามารถให้บุคลากรในการสรรสร้างนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

เป้าหมาย **78%**

ผลการดำเนินงาน **70%**

ตัวชี้วัด
สัดส่วนผู้บริหารที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

เป้าหมาย **100%**

ผลการดำเนินงาน **100%**

ตัวชี้วัด
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

เป้าหมาย **>50%**

ผลการดำเนินงาน **59.50%**

ความท้าทาย และความสำคัญ

ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงหลังจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เริ่มคลี่คลายลง การบริหารทรัพยากรบุคคลหลังจากนี้เป็นมากกว่าในอดีต บริษัทคำนึงถึงความสำคัญกับพนักงานหรือทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัยสำคัญ โดยภารกิจหลักของงานการบริหารบุคคลนั้น คือการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจที่สำคัญ (Business Partner) เพื่อสร้างและส่งเสริมการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทหลังวิกฤตที่ส่งผลให้โลกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และที่สำคัญคือเทคโนโลยี ดังนั้น บริษัทจึงยังคงดำเนินนโยบายโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานในรูปแบบยืดหยุ่น สามารถเลือกว่าจะทำงานที่บ้านหรือเข้ามาทำงานที่สำนักงานได้ และยังคำนึงถึงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพพนักงานทั้งระดับพนักงานและผู้บริหารในการเพิ่มทักษะใหม่โดยเฉพาะทักษะในอนาคต (Future Skill) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมกับการแข่งขันทางธุรกิจ

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทยังได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการดำเนินการหรือกระบวนการ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยวางแผนอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Optimum Workforce Planning) การพัฒนาคนดี คนเก่ง รวมถึงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning and Talent Management)

วิสัยทัศน์ของ พีทีจี คือ เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทจึงมีพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานและผลักดันธุรกิจไปจนถึงสามารถสร้างยอดขายและกำไรได้ตามแผนงานของฝ่ายงานหรือหน่วยงานของตน ทั้งนี้ เพราะบริษัทยึดหลักการอยู่ดี มีสุข และเข้าใจความแตกต่างหลากหลายของพนักงาน และการดูแลพนักงานด้วยความเท่าเทียม (Diversity and Equity) จึงได้มีการดำเนินนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexi-hours) และคำนึงถึงผลงานของพนักงานเป็นสำคัญ (Productivity/Outcomes) อีกทั้งพนักงานสามารถเลือกทำงานจากที่บ้าน (Work from home / Work from Anywhere) หรือการเลือกเข้ามาทำงานในสำนักงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพปลอดภัยและใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานได้

นอกจากนี้บริษัทยังได้ออกโปรแกรมสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexi-Benefit) เพราะบริษัทเข้าใจถึงวิถีการทำงานที่แตกต่างกัน (Work life style) พนักงานสามารถแลกสวัสดิการเป็นคะแนน เพื่อเลือกสวัสดิการได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง เช่น เครื่องดื่ม ส่วนลดผลิตภัณฑ์ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ด้วยหลักที่ว่าสิ่งแวดล้อมที่ดีจะสนับสนุนการทำงานตามวิถีการทำงานของแต่ละคน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน พนักงานก็จะส่งมอบบริการ คุณค่า และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า และสังคมรอบข้างของบริษัทได้ต่อไป

แนวทางการบริหารจัดการ

1. การสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง

1.1 ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรที่เหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในกลุ่มบริษัท กรรมการสรรหาที่รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง จะพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ โดยสรุปดังนี้

1.1.1 พิจารณาจากคุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ และหากเป็นตำแหน่งระดับบริหารขึ้นไป จะพิจารณาภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership) ความเป็นมืออาชีพ มีภาวะการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส รวมทั้งมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.1.2 พิจารณาจาก Core Competency, Managerial Competency และ Functional Competency ที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งควบคู่ไปด้วย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจ โดยไม่จำกัดหรือแบ่งแยกเพศและเชื้อชาติ หรือความแตกต่างใด ๆ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์สูงสุด

1.2 การปรับปรุงกระบวนการการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลของพนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (PDPA: Personal Data Protection Act)

1.3 ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับและส่งเสริมกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยได้จัดทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยนำกระบวนการ Process Transformation และพัฒนาการทำงานภายใน โดยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้กระชับขึ้น เพิ่มผลผลิตของงาน และลดต้นทุนที่เกิดขึ้นได้ในบางส่วน

1.4 มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน (Social Media Platforms)

1.5 สร้างความร่วมมือ เพื่อผลิตทรัพยากรบุคคลตามความต้องการของธุรกิจ (Partnership) โดยได้มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งผลิตบุคลากรป้อนตลาดแรงงานและคุณสมบัติตรงตามที่บริษัทต้องการ จนนำมาซึ่งการลงนามบันทึกความร่วมมือ (MoU) การส่งเสริมวิชาการและสร้างอาชีพร่วมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยการรับนักศึกษาเข้ามาฝึกอาชีพ นักศึกษาจะได้ปฏิบัติงานและเรียนรู้ประสบการณ์จริงตามสาขาวิชาที่ตนเรียนมา นักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเพื่อฝึกอาชีพจะได้รับเบี้ยเลี้ยง และเงินช่วยเหลือทุนการศึกษา ตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพอีกด้วย

1.5.1 บริษัทได้ทำความร่วมมือกับวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งผู้สมัครจำนวนมาก โดยการส่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัครไปยังหน่วยงานที่ดูแลด้านการมีงานทำของนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา หรืออยู่ระหว่างการศึกษาอยู่ และจัดกิจกรรมให้ความรู้กับนักศึกษาที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษาตามสถาบันต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์องค์กรให้นักศึกษาทราบถึงข้อมูลความเป็นมาขององค์กร ลักษณะงานที่องค์กรเปิดรับสมัคร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร ถือเป็นโครงการที่สนับสนุนและสร้างอาชีพที่มั่นคงให้กับนักศึกษาจบใหม่

1.5.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานราชการ ในการเป็นพันธมิตรกับสำนักงานจัดหางานประจำจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนที่กำลังหางานทำที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานประจำจังหวัดนั้น ๆ โดยสามารถช่วยลดจำนวนคนว่างงานในแต่ละจังหวัดได้อีกด้วย

1.6 ส่งเสริมโครงการสถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Workplace) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความทันสมัย รองรับโลกดิจิทัลต่อไปในอนาคต

1.7 มีการจัดทำแผนและกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งที่สำคัญ (Critical Management Position) เพื่อเตรียมความพร้อมให้การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.8 มีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร (Performance Management System) ทุกระดับ โดยประเมินภายใต้ตัวชี้วัดที่องค์กรกำหนด

1.2 การวางแผนอัตรากำลัง

พีทีจี มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากเป้าหมายขององค์กร (Goals & Strategic Directions) ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมระดับองค์กร บริษัทมอบหมายให้ฝ่าย HR Business Partner ทำงานร่วมกับผู้บริหารและหัวหน้าของทุกฝ่ายงานในการกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางทางธุรกิจ (Business Direction)

ในด้านการวางแผนผู้สืบทอด (Succession Plan) บริษัทดำเนินการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และผลงานที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ ให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ หรือตำแหน่งระดับผู้นำ (Future Leader) ขององค์กร ตามทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัท โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สื่อสารแก่ผู้บริหารระดับฝ่ายงานขึ้นไป เพื่อสร้างความเข้าใจและให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งกระบวนการดำเนินการ
2. ระบุตำแหน่งที่มีความสำคัญ (Critical Position) โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด
3. ระบุตัวบุคคลที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยจะพิจารณาจากศักยภาพ (Potential) ความพร้อม (Readiness) และ สมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ (Critical Position) แต่ละตำแหน่ง บริษัทจะพิจารณาบุคลากรภายในบริษัทเป็นลำดับแรก
4. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต (Future Leader)

ทั้งนี้ บริษัทจะมีการทบทวนแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่ถึงพร้อม ที่จะนำองค์กรไปในทิศทางและกลยุทธ์ที่วางไว้

2. การพัฒนาพนักงาน

นโยบายพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน

พีทีจี ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรต่อการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาองค์กรตามวิสัยทัศน์ "เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต" บริษัทจึงได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้หน่วยงาน PTG Academy รับผิดชอบการพัฒนาทักษะพนักงาน และปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน โดยมีกรอบนโยบาย ดังนี้

1. ฝึกอบรมโดยมีค่านิยมหลักขององค์กรเป็นพื้นฐาน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจหลักการ แนวคิด และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร
2. ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับพนักงานใหม่ทุกคน (On Boarding Program) เพื่อให้พนักงานใหม่เกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎระเบียบของบริษัท
3. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานของพนักงานให้มีความชำนาญ เช่น หลักสูตรมาตรฐานการบริการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้จัดการสถานีบริการ หลักสูตร Finance for non-Finance หลักสูตร SCOR Model เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน
4. ฝึกอบรมพัฒนาด้านการบริหารบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะ เตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ และการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ เช่น หลักสูตร Microsoft Excel, หลักสูตร Infographic, หลักสูตร Problem Solving Decision Making, หลักสูตร Improving Leadership Skill เป็นต้น
5. ดำเนินกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่มุ่งเน้นในการบริหารจัดการ การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พีทีจี บริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร โดยแยกการดำเนินงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มบุคลากร โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะ ดังนี้

1) **กลุ่มผู้บริหาร (ระดับผู้จัดการส่วนขึ้นไป)**

พีทีจี มุ่งบริหารจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในรูปแบบผู้นำในอนาคตของพีทีจี (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 การพัฒนาทักษะในการโค้ชให้กับผู้บริหารในบริษัท	การพัฒนาทักษะการโค้ชให้แก่ผู้บริหารระดับ 9-14 ให้มีรูปแบบอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือการโค้ชอย่างเป็นระบบ เข้าใจง่าย และสามารถโค้ชพนักงานในฝ่ายตนเองและนอกฝ่ายได้ ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ชั่วโมง	การสร้างวัฒนธรรมการโค้ช หรือ Coaching Culture ในองค์กร ผู้บริหารมีทักษะการโค้ชและสามารถโค้ชภายในองค์กร (Internal Coach) และการโค้ชเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้แก่บริษัท
Transformational Leadership Series	การเชิญผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับมาถ่ายทอดประสบการณ์ อัพเดทเทคโนโลยี กระแสของธุรกิจ หรือนวัตกรรมของโลกให้แก่ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไป	แบ่งออกเป็น 4 หมวด • เรื่องเทคโนโลยี/นวัตกรรมการเงินในยุคดิจิทัล • ผู้นำในยุคที่โลกเปลี่ยนและการบริหารแรงงานยุคดิจิทัล (GIG Workforce) • กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ (Grow Business) • การตลาดดิจิทัลและเทรนด์ในปี 2023	เพื่อเตรียมความพร้อมด้านความรู้ เพื่อให้ได้ตระหนักถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และนวัตกรรมทั้งด้านการเงิน การตลาด การบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารพร้อมรับมือกับกระแสของโลกที่เปลี่ยนไปได้

2) **กลุ่มบุคลากร (ระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่าลงมา)**

พีทีจี ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ Oil และการขยายธุรกิจ Non-oil ในอนาคต โดยรูปแบบการฝึกอบรมมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง (Personalized Learning) การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะความชำนาญจากประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ เป็นต้น

บริษัทได้ดำเนินการสำรวจความจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร (Development Survey) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด โดยการสำรวจดังกล่าวได้จัดให้พนักงานระบุความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ และเทคนิค รวม 5 ด้าน คือ การคิดเชิงวิเคราะห์ การสื่อสารระหว่างบุคคล ความชำนาญด้านเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ และการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานกลุ่มบุคลากร

หลักสูตร	วิธีการพัฒนา	ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น
การพัฒนาบุคลลากรภายในองค์กร (Corporate Development)		
การอบรมภายใน In-House Training	อบรมตามหลักสูตรที่พนักงานเลือก และตรงกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	พัฒนาศักยภาพและเพิ่มทักษะความรู้เชิงลึกให้พนักงาน โดยพนักงานได้รับความรู้และทักษะที่เหมือน ๆ กันในครั้งเดียวกัน มาตรฐานเดียวกัน หากมีจุดที่เป็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งสามารถหาข้อสรุปร่วมกัน และสามารถจัดเวลาที่เหมาะสมกับภาระงานได้
การอบรมภายนอก Public Training	อบรมนอกสถานที่โดยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานได้รับความรู้เฉพาะทาง และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้มุมมองจากผู้เข้ารับการอบรมจากองค์กรอื่น
การพัฒนาศักยภาพพนักงานขาย (Front-liner Development)		
การเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการสถานีบริการน้ำมัน	1. อบรมความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการสถานีบริการน้ำมันให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารสถานี เช่น • การใช้งานระบบ • มาตราฐานการบริการ • การนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ • ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล • ค่านิยมองค์กร 2. ฝึกปฏิบัติกับสาขาพี่เลี้ยงเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบจากสถานการณ์จริง ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง	ผู้ช่วยผู้จัดการได้เตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้พนักงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระบบ และมาตรฐานการบริการสามารถนำความรู้ความสามารถไปแบ่งปันปรับใช้กับพนักงานของสาขาที่รับผิดชอบ
การเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการสถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว (LPG)	อบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการสถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการบริการจัดการงานต่าง ๆ ในสถานี เช่น การใช้งานระบบต่าง ๆ มาตรฐานการบริการ การนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการลูกค้าและข้อร้องเรียน การบริหารเวลา รวมถึงขั้นตอนการลงน้ำมัน ขั้นตอนการลงก๊าซ รวมถึงหลักสูตรด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้ปฏิบัติงานสถานีน้ำมันและสถานีก๊าซปิโตรเลียมเหลวเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการขาย มาตรฐานการบริการ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้กับพนักงานแคชเชียร์ และพนักงานหน้าลาน ที่มีศักยภาพและได้รับการคัดเลือกให้มีโอกาสปรับเลื่อนตำแหน่ง	• ลดความเสี่ยงในการลงน้ำมันผิด (กรณีสถานีขายรวมน้ำมันและก๊าซ) • ผู้เข้าอบรมมีความรู้มาตรฐานการบริการและสอนให้พนักงานภายในสถานีพร้อมให้บริการกับลูกค้าอย่างครบถ้วน ถูกต้อง

หลักสูตร	วิธีการพัฒนา	ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น
การเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการจุดจำหน่าย ก๊าซหุงต้ม (Gas Shop)	อบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้ช่วยผู้จัดการร้านจำหน่ายก๊าซหุงต้ม เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในร้านจำหน่ายก๊าซหุงต้ม หลักสูตรการขาย มาตรฐานการบริการ การจัดส่งและติดตั้ง เพื่อพัฒนาทักษะและส่งเสริมบุคลิกภาพสำหรับการขาย การสื่อสาร รวมถึงหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานร้านจำหน่ายและโรงเก็บก๊าซปิโตรเลียมเหลว การขับขี่ปลอดภัยเพื่อการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงอบรมหลักสูตรความรู้เบื้องต้นสำหรับพนักงานส่งเสริมการขาย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้กับพนักงานส่งเสริมการขายและพนักงานขับรถส่งก๊าซ เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และได้มาตรฐานการบริการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า	• ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการจัดเก็บ และขนส่งก๊าซหุงต้ม • ผู้เข้าอบรมมีความรู้และความเข้าใจมาตรฐานการบริการ และการจัดส่งเพื่อการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย • สอนให้พนักงานของร้านจำหน่ายพร้อมให้บริการกับลูกค้าอย่างมีมาตรฐานและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
การพัฒนาความรู้ และศักยภาพของบุคลากรร้านสะดวกซื้อมินิมาร์ท	จัดอบรมหลักสูตร Onboarding Program สำหรับผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการสาขา รวมถึงพนักงานแคชเชียร์ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ การแต่งกาย อุปกรณ์เครื่องมือในสาขา การบริหารแบบคนพันธุ์ Max Mart การใช้เครื่องมือบันทึกการขาย การจัดเรียงสินค้า และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	• พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการร้านและพนักงานแคชเชียร์ได้อย่างถูกต้อง • บริหารการขาย และ บริหารพนักงานภายในร้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การพัฒนาความรู้ และศักยภาพของบุคลากรร้านกาแฟพันธุ์ไทย และ คอฟฟี่เวิลด์	จัดอบรมหลักสูตร Onboarding Program สำหรับผู้จัดการร้านอาวุโส ผู้จัดการสาขา และ Supervisor ให้แก่พนักงานใหม่เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในอาหาร และมาตรฐานการทำงานประจำสาขา และพัฒนาทักษะในด้านการบริการ รวมถึงการจัดเตรียมเมนูต่าง ๆ	• มีทักษะและกระบวนการชงกาแฟได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน • ลดความเสี่ยงเรื่องข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัยของอาหารและเครื่องดื่ม • บริหารการขาย และบริหารพนักงานภายในร้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลประโยชน์ต่อธุรกิจจากการอบรมพนักงาน

หลักสูตร	ผลประโยชน์ต่อธุรกิจ	ผลประโยชน์ต่อธุรกิจเชิงปริมาณ	สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการอบรมต่อพนักงานทั้งหมด (FTE)
การอบรมหลักสูตรไคเซ็น (KAIZEN) • จัดให้มีการอบรมหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรขั้นสูงของไคเซ็น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานจากทุกหน่วยงานนำส่งผลงานนวัตกรรมไคเซ็นเพื่อประดิษฐ์หรือปรับปรุงกระบวนการ ระบบหรือการบริการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้น	เกิดนวัตกรรมส่งเสริมการบริการ และกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถลดต้นทุน และค่าใช้ต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น	สามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ทั้งสิ้น 16.10 ล้านบาท	5.00
การอบรมหลักสูตร Productivities initiative • เพิ่มทักษะของพนักงานและยกระดับการปรับปรุงผ่านเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีผู้บริหารและฝ่าย Process Transformation ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเทคนิคต่าง ๆ มีการติดตามความคืบหน้า ตรวจสอบ และรายงานผลเป็นระยะเพื่อให้พนักงานมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างดำเนินโครงการ	สามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำกลับมาใช้ในการลดต้นทุน แก้ปัญหา สร้างคุณค่า และเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรได้ในอนาคต	สามารถสร้างรายได้ให้บริษัท 12.48 ล้านบาท และสามารถลดต้นทุนของบริษัท 29.93 ล้านบาท นอกจากนี้ยังประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัท ได้ทั้งสิ้น 12.17 ล้านบาท	1.00

3. การดูแลรักษาพนักงาน

3.1 การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี

พีทีจี จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Coaching and Improvement) อีกทั้งมีการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารและพนักงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อาทิ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Non-Financial) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Development) โดยทำการถ่ายโอนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสู่ระดับองค์กร (Corporate Level) ระดับฝ่าย (Division Level) และรายบุคคล (Individual Level) ตามที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (Do Your BEST) ด้วย

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

3.2 ผลตอบแทนและสวัสดิการ

พีทีจี ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายการจ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานในอัตราที่เหมาะสม และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยดำเนินการ ดังนี้

ค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น (Short term incentive)

บริษัทมีนโยบายเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ (Pay for Performance) ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารค่าตอบแทนในยุคปัจจุบัน เพื่อเป็นการกระตุ้นจูงใจให้พนักงานในองค์กรสร้างผลงาน มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้นในรูปแบบที่หลากหลายให้เหมาะสมตามลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ ดังนี้

1) โบนัสประจำปี (Annual Bonus) ซึ่งบริษัทได้กำหนดรูปแบบการจ่ายโบนัส เป็นแบบผันแปร (Variable Pay) ซึ่งพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัทเป็นอันดับแรก เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีเป้าหมายร่วมกันในการผลักดันให้องค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย และส่วนในด้านการจ่ายโบนัส บริษัทพิจารณาจากการประเมินผลงานของแต่ละบุคคลประกอบกัน (Individual Performance)
2) เงินรางวัลจากการขาย (Incentive) หรือการขยายสาขาใหม่ (Commission plan) บริษัทมีการจ่ายเงินรางวัลให้กับพนักงานประจำสถานีบริการ ร้านกาแฟ หรือร้านสะดวกซื้อ และจ่ายค่าคอมมิชชั่น ให้กับทีมงานขาย ซึ่งถือเป็นบุคลากร และหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะสร้างรายได้ให้กับองค์กร โดยรูปแบบการจ่ายจะจ่ายให้ตามความสามารถในการทำรายได้ให้กับองค์กร ซึ่งมีทั้งแบบรายเดือน รายไตรมาส หรือเป็นแบบรายครั้งตามเป้าหมายระยะสั้นที่ทำสำเร็จในครั้งนั้น ๆ
3) เงินรางวัลจากการควบคุมความสูญเสีย (Oil Loss Control Incentive) บริษัทมีระบบการจ่ายเงินรางวัลให้กับพนักงานในการควบคุมกระบวนการด้านการป้องกันการสูญเสียน้ำมันตั้งแต่กระบวนการรับ จัดเก็บ และจ่ายออกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความมีประสิทธิภาพของกระบวนการ
4) เงินรางวัลจากการควบคุมมาตรฐานการให้บริการ (Service Standard Incentive) บริษัทมีนโยบายในการสร้างการบริการที่ดีต่อลูกค้า โดยจัดให้มีการสุ่มตรวจสอบการบริการจาก Mystery Shopper เพื่อวัดมาตรฐานการให้บริการ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อลูกค้า ดังนั้น จึงกำหนดให้มีเงินรางวัลจูงใจสำหรับพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ดูแลลูกค้าเป็นอย่างดี
5) นอกจากการดูแลเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงานแล้ว บริษัทยังคำนึงถึงการเสริมสร้างสถาบันครอบครัวและสิทธิเด็ก โดยการให้สวัสดิการพิเศษแก่พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ให้มีสิทธิในการลาคลอดบุตร ติดต่อกันไม่เกิน 98 วัน รวมวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน และจะได้รับค่าจ้างตามสิทธิจากประกันสังคมอีก 45 วัน และสิทธิลาโดยไม่ขอรับค่าจ้าง สำหรับพนักงานประจำที่มีอายุงานเกิน 1 ปี มีสิทธิลาหยุดงานโดยไม่ขอรับค่าจ้างได้ไม่เกินปีละ 3 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา

ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long term incentive)

บริษัทมีนโยบายในการจูงใจรักษาพนักงานให้สร้างผลงานให้กับองค์กรในระยะยาว ผ่านการให้สิทธิในการซื้อหุ้นบริษัทในราคาที่กำหนด (Stock Option) ที่พนักงานจะได้รับ คือ หากบริษัทมีผลกำไรมากเท่าใดพนักงานที่ถือหุ้นของบริษัทก็จะมีมูลค่าเพิ่มได้มากขึ้นจากมูลค่าหุ้นและผลกำไรต่อหุ้น รวมถึงเงินปันผลที่มากขึ้นทุกปี ตามผลประกอบการของบริษัทที่สูงขึ้นทุกปี

1) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง
2) บริษัทเข้าร่วมสำรวจข้อมูลค่าตอบแทนและสวัสดิการกับหน่วยงานภายนอก (Salary Benchmarking) อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนสำหรับพนักงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการของบริษัทที่เป็นธรรม ทั้งความเป็นธรรมภายในและภายนอก อีกทั้งยังมีส่วนในการกระตุ้นจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ
3) บริษัทมีนโยบายที่จะดูแลให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งในส่วนของประกันสุขภาพ ประกันชีวิต มากกว่าสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย พร้อมกับสนับสนุนเครื่องออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง พร้อมปฏิบัติงานให้บริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บริษัทยังมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรวมกลุ่มเพื่อหารือกับบริษัทและทำหน้าที่ร่วมกับองค์กรในการคิดและเสนอแนะสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร อีกทั้งบริษัทยังให้การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งภายในและภายนอก รวมถึงชุมชนโดยรอบที่ตั้งของบริษัท

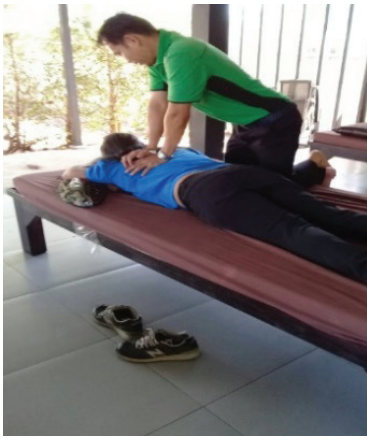
สัดส่วนค่าตอบแทนระหว่างหญิงต่อชาย

ในเรื่องการจ้างงาน บริษัทมีการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างมีเพศแตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติให้เท่าเทียมกันได้ เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมัน อาจจะไม่เหมาะกับเพศหญิงเนื่องด้วยการทำงานเดินทางไกลและขนส่งในเวลากลางคืน เป็นต้น อีกทั้ง บริษัทยังให้ความเสมอภาคกับการจ้างงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่จำกัดเพศ ซึ่งบริษัทมีการกำหนดอัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทั้งเพศชายและเพศหญิงในอัตราที่เท่าเทียมกัน ไม่มีเพศใดเพศหนึ่งที่สูงกว่า ซึ่งการจ้างงานของบริษัท จะพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน และตำแหน่งงานที่รับเข้าทำงานเป็นสำคัญเท่านั้น

ตำแหน่ง	2565		
	ค่าเฉลี่ยของเงินเดือนพนักงานหญิง	ค่าเฉลี่ยของเงินเดือนพนักงานชาย	สัดส่วน (ค่าตอบแทนพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย / ค่าตอบแทนพนักงานชายโดยเฉลี่ย)
ผู้บริหารระดับสูง (ฐานเงินเดือนเท่านั้น)	3,353,825	3,184,572	1.05
ผู้บริหารระดับสูง (ฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ)	3,971,835	3,580,638	1.11
ผู้บริหาร (ฐานเงินเดือนเท่านั้น)	1,394,785	1,340,969	1.04
ผู้บริหาร (ฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ)	1,535,223	1,501,393	1.02
พนักงาน	218,095	295,557	0.74

จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ

เนื่องด้วยในอดีตที่ผ่านมาสังคมมักมองว่าผู้สูงอายุและคนพิการเป็นภาระของทั้งผู้ดูแลและสังคม การให้ความช่วยเหลือคนเหล่านี้จึงทำให้บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญถึงการส่งเสริมอาชีพให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง หาเลี้ยงชีพได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้อื่น โดยในปี 2565 ที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ 128 คน มูลค่าการจ้างงาน 15,162,347 บาท และจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเป็นจำนวนทั้งสิ้น 25 คน มีมูลค่าการจ้างงาน 2,952,488 บาท อีกทั้งได้ร่วมมือกับ 2 องค์กร ได้แก่ สมาคมคนพิการภาคตะวันออกและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ผ่านโครงการต่าง ๆ ตามรายละเอียด ดังนี้



1. การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา 33

บริษัทได้มีการจ้างคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา 33 ใน "โครงการบริการนวดคนพิการ" โดยการจ้างคนพิการให้บริการนวดฟรีแก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ Max Camp ภายในสถานีบริการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานให้คนพิการได้มีงานทำ และยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้เพื่อให้ดูแลตัวเองและครอบครัวได้

2. การจ้างงานมาตรา 35 ร่วมกับสมาคมคนพิการภาคตะวันออก

ในปี 2565 บริษัทได้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 โดยร่วมกับสมาคมคนพิการภาคตะวันออก ผ่านโครงการฝึกงานหลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker), ศูนย์ซ่อมรถเข็นคนพิการ, และบริการสนับสนุนหน่วยงาน โดยมีผู้พิการเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 105 คน มูลค่าการจ้างงานเป็นจำนวน 11,995,725 บาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อโครงการ	รายละเอียดโครงการ	สถานที่
ฝึกงานหลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker)	ฝึกทักษะด้านทฤษฎีความรู้และภาคปฏิบัติในการทำเบเกอรี่และสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และดูแลตัวเองได้	ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ จ.อ่างทอง
		ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ จ.ปราจีนบุรี
ศูนย์ซ่อมรถเข็นคนพิการ	ส่งเสริมอาชีพให้คนพิการได้มีอาชีพการทำงาน โดยเปิดเป็นร้านรับซ่อมรถเข็นเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง	ศูนย์ซ่อมบำรุงรถเข็นสำหรับคนพิการ จ.นครนายก
		ศูนย์ซ่อมบำรุงรถเข็นสำหรับคนพิการ จ.ชลบุรี
บริการสนับสนุนหน่วยงาน	ส่งเสริมอาชีพให้คนพิการได้มีอาชีพการทำงาน โดยประสานการทำงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานท้องถิ่นตามที่ตนเองสังกัดอยู่เพื่อสาธารณประโยชน์	จ.ชลบุรี

โครงการฝึกงาน หลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker) จ.อ่างทอง

โครงการฝึกงาน หลักสูตรการทำเบเกอรี่ (Bakery Maker) จ.ปราจีนบุรี

โครงการศูนย์ซ่อมบำรุงรถเข็นสำหรับคนพิการ จ.นครนายก และจ.ชลบุรี

โครงการ บริการสนับสนุนหน่วยงาน

นอกจากนี้ พีทีจี ยังได้สั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลานจากสมาคมคนพิการภาคตะวันออก อันเป็นผลสืบเนื่องจากโครงการฝึกงานหลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า ระยะเวลา 609 ชั่วโมง ซึ่งผู้พิการบางส่วนได้นำความรู้ที่ได้ไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และบางส่วนได้รวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มคนพิการ เพื่อรับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้า โดยมีสมาคมคนพิการภาคตะวันออกเป็นผู้ประสานงานคอยให้คำปรึกษา ทั้งนี้ ในปี 2565 บริษัทได้สนับสนุนกลุ่มผู้พิการโดยการสั่งซื้อเสื้อกั๊กพนักงานหน้าลาน จำนวน 1,098 ตัว รวมเป็นเงิน 197,640 บาท และชุดคลุมท้องพนักงาน จำนวน 450 ตัว รวมเป็นเงิน 157,500 บาท เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเป็นการสร้างรายได้ให้กับกลุ่มคนพิการ

3. การจ้างงานมาตรา 35 ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

นอกจากนี้ บริษัทยังได้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 โดยร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ผ่านการส่งเสริมอาชีพคนพิการหรือจ้างเหมาบริการ ให้มีหน้าที่ประสานการทำงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐหรือท้องถิ่นตามที่ตนเองสังกัดอยู่เพื่อสาธารณประโยชน์ โดยการประเมินการทำงานจะมีหัวหน้าส่วนงานที่สังกัดอยู่เป็นผู้ประเมิน ซึ่งมีผู้พิการเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 37 คน มีมูลค่าการจ้างงานเป็นจำนวน 4,227,065 บาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อโครงการ	รายละเอียดโครงการ	สถานที่
การจ้างเหมาบริการ: พนักงานบันทึกข้อมูล และประสานงานทั่วไป	ทำการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรักษาของผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาเพื่อจัดเก็บเข้าแฟ้มประวัติต่อไป	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จ.ขอนแก่น, จ.สุรินทร์, จ.ลำปาง, และจ.น่าน
การจ้างเหมาบริการ : เจ้าหน้าที่ประสานงาน	ประสานกับเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับบันทึกข้อมูล การจัดส่งเอกสารในหน่วยงานและร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้กับประชาชนในท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนตำบล จ.ลำปาง, จ.น่าน, จ.ขอนแก่น, จ.นครราชสีมา, และจ.สุรินทร์
การจ้างเหมาบริการ: ผู้ประสานงานด้านการเรียนการสอน	ประสานงานและช่วยจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในโรงเรียนและช่วยคุณครูตรวจสอบเอกสารการบ้านให้กับนักเรียน	โรงเรียนและศูนย์พัฒนาศักยภาพคนพิการ จ.ขอนแก่น
การจ้างเหมาบริการ : พนักงานทำความสะอาด	ทำหน้าที่ทำความสะอาดพื้นที่ ทำความสะอาดชุดคนไข้และผ้าปูเตียงเพื่อทำการซัก อบ และจัดเรียงอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จ.ขอนแก่น, จ.สุรินทร์, จ.ลำปาง, และ จ.น่าน

การปรับปรุงสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)

พีทีจี จัดให้มีสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อให้ครอบคลุมถึงความต้องการ และตอบโจทย์การใช้สวัสดิการของพนักงานของกลุ่มบริษัท พีทีจี ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ช่วงอายุ เพศ และสถานภาพ เป็นต้น บริษัทจึงได้ปรับปรุงระบบสวัสดิการ โดยเพิ่มหมวดการเบิกสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ดังนี้

- มอบสิทธิประโยชน์เป็นแต้มคะแนนสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท และนำแต้มคะแนนมาแลกผลประโยชน์เป็นตัวเงินจากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดให้สามารถแลกได้ เช่น ค่าใช้จ่ายจากค่าโทรศัพท์ และค่า Internet เป็นต้น
- มอบสวัสดิการ แลกวันลาพักร้อนเพื่อเปลี่ยนเป็นแต้มคะแนน และนำแต้มคะแนนดังกล่าว ไปแลกของรางวัลในระบบของบริษัท ซึ่งมีของรางวัลที่หลากหลาย ตอบโจทย์ตามความต้องการของพนักงาน
- มอบสวัสดิการในรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทั้งในส่วนของสถานที่ทำงานแบบ Flexible Workplace และเวลาทำงานแบบ Flexible Time ที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่โดยไม่ต้องบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน

การปรับปรุงกระบวนการการทำงานผ่าน Digital Platform

บริษัทจัดให้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการการทำงานผ่านโครงการต่าง ๆ ของบริษัท อาทิเช่น โครงการ Initiative Project และโครงการ Kaizen เป็นต้น โดยโครงการดังกล่าว สนับสนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน สำหรับการปรับปรุงกระบวนการการทำงานที่มีอยู่ปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น และในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมโครงการโดยพัฒนากระบวนการการทำงานผ่าน Digital Platform เพื่อให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น ดังนี้

- **โครงการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ผ่าน Line Chat bot** โดยโครงการนี้จะเป็นการตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลผ่าน Bot ทำให้สะดวกและรวดเร็วสำหรับการเข้าถึงข้อมูลของพนักงาน
- **โครงการจัดส่ง E-Slip และ หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย (50 ทวิ) ผ่านเมล์ส่วนตัวของพนักงาน** โครงการนี้ช่วยให้พนักงานได้รับเอกสารรวดเร็วและสะดวกสำหรับการนำเอกสารดังกล่าวไปใช้งานต่อ และยังสามารถเรียกดูข้อมูลย้อนหลังได้โดยไม่ต้องขอใหม่

โครงการทุนการศึกษาพนักงาน

max SCHOLARSHIP 'เติมฝันพันธุ์กล้า'

พีทีจี ส่งมอบทักษะอาชีพให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการผ่านการทำงาน โดยบริษัทเชื่อว่าการศึกษาคือสิ่งที่สำคัญ เป็นใบเบิกทางที่จะนำพาให้ชีวิตพนักงานดีขึ้น สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตตัวเองได้ และยกระดับคุณภาพสังคมได้ด้วยเช่นกัน เพราะบริษัทเข้าใจว่าทุกชีวิตไม่จำเป็นต้องมีทางเลือกเดียว การศึกษานอกระบบ (กศน.) มีความยืดหยุ่นให้กับคนไทยที่ต้องการวุฒิการศึกษา เป็นอีกหนึ่งทางเลือกของการศึกษา ที่เปิดโอกาสให้คนทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม บริษัทจึงได้จัดให้มีโครงการ Max Scholarship สำหรับให้ทุนการศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบ (กศน.) ทุกระดับชั้น ตั้งแต่ประถม-มัธยมปลาย ปวช. ปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรี แก่พนักงาน โดยในปี 2565 มีพนักงานสมัครขอรับทุนการศึกษาทั้งสิ้น 32 ทุน ประกอบด้วยพนักงานในบริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัท กาแฟพันธุ์ไทย จำกัด และบริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด

3.3 การประเมินผลความผูกพันพนักงาน

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้บริษัทเข้าใจความต้องการของพนักงานและสามารถนำมาต่อยอดเป็นโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรทุกปี โดยมอบหมายให้ฝ่าย People & Organization Transformation เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำการประเมินความผูกพันพนักงานประจำปี โดยได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สะดวกและพนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การทำผ่านระบบอีเมล์ของพนักงาน และการสแกน QR-Code บนเครื่องคอมพิวเตอร์และบนสมาร์ทโฟน โดยการประเมินแบ่งออกเป็น 3 หมวดหลัก คือ 1. ความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามเชิงพฤติกรรม โดยองค์กรที่มีพนักงานที่ผูกพันกับองค์กรในสัดส่วนที่สูงจะส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ทางธุรกิจในมุมของการรักษาคนเก่ง 2. การมีประสิทธิภาพขององค์กร และ 3. ความพึงพอใจของลูกค้าและรายได้ขององค์กร

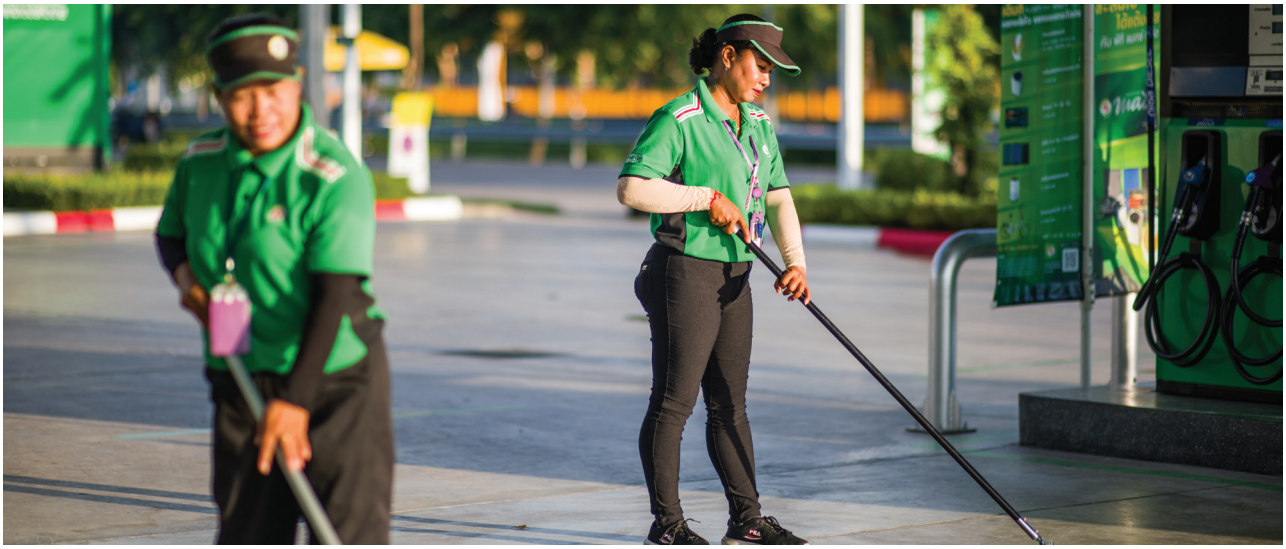
การประเมินค่านิยมองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการประเมินประสบการณ์ที่พนักงานได้พบเจอในองค์กร โดยพนักงานสามารถเลือกตอบระดับความพึงพอใจหรือมีส่วนร่วมได้ 6 ระดับตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ชื่อเสียงองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร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

การปรับปรุงและพัฒนาผลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ในปี 2565 บริษัทได้นำผลการประเมินในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุง โดยจากผลการสำรวจความพึงพอใจในปี 2565 ระดับความผูกพันองค์กรของพีทีจีอยู่ที่ร้อยละ 73 และเมื่อจำแนกความพึงพอใจของพนักงานตามข้อมูลที่สำรวจ พบว่า พนักงานแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร บริษัทจำเป็นต้องวางแผนการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มที่มีความสำคัญต่อบริษัท ด้วยการพิจารณาการปรับปรุงปัจจัยที่พนักงานกลุ่มดังกล่าวเลือก หรือ ปัจจัยที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งมีปัจจัยที่ควรมุ่งเน้น 3 เรื่อง ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย และเรื่องประสบการณ์พนักงาน (Employee journey) ทั้งนี้บริษัทได้มอบหมายให้ฝ่าย People and Organization Transformation รับผิดชอบการจัดทำแผนการดำเนินการหรือโครงการเพื่อตอบโจทย์และเพิ่มอัตราความพึงพอใจ ทั้งหมด 12 โครงการ ตามปัจจัย เช่น การสื่อสารเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานให้แก่ผู้บริหาร โดยรูปแบบการสื่อสารผ่านการประชุม การนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประกาศเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ผ่านระบบ Intranet ของพีทีจี และผ่าน @LINE application บนชื่อ PT News Daily อีกทั้งยังมีระบบ Chat BOT ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคอยตอบคำถามแก่พนักงานอีกด้วย

การทำโครงการ Buddy สำหรับผู้บริหารใหม่ เพื่อเป็น Buddy ในการทำงานในช่วงแรกของการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศความร่วมมือการทำงานกันในบริษัท ให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการปรับปรุง On Boarding program ให้พนักงานใหม่ได้รับทราบ เข้าใจวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานทางธุรกิจและค่านิยมของ พีทีจี ล้วนเป็นการสร้างประสบการณ์การเดินทางบนเส้นทางการทำงานดีที่ให้แก่พนักงาน และความสมดุลในการทำงาน เช่น โครงการการประชุมที่มีประสิทธิภาพ หรือ No meeting day เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานได้และส่งผลให้มีประสิทธิผลในการทำงานที่ดีอีกด้วย

ปัจจัยการยกย่องชมเชยพนักงานนั้น พีทีจี ได้จัดโครงการทำดีมีชม และการประกวด PTG Best Awards เพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และพฤติกรรมที่ดีสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังมีโครงการเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน ดังต่อไปนี้



โครงการเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน

แนวทาง	วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
การส่งเสริมสุขภาพกาย (Health Well-being)	บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน ทั้งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยเชื่อมั่นว่าการส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการที่พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี พร้อมรับมือกับความท้าทาย และอุปสรรคในการดำเนินงาน	• กิจกรรมหุ่นไม่พังยัง Work From Home ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ณ ที่พัก โดยบริษัทจัดหา Trainer มาสอนเต้น Zumba Dance Aerobics ผ่านระบบ Zoom ซึ่งพนักงานสามารถร่วมกิจกรรมได้ทั่วประเทศ โดยมีการจัดกิจกรรม 2 วันต่อสัปดาห์ (อังคาร และพฤหัสบดี) วันละ 1 ชั่วโมง (18.00 - 19.00 น.)
การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Well-being)		• กิจกรรมอบรม Spotting the Workplace Silent Killer : Mental Health โดยบริษัทร่วมกับ Good Doctor Technology ประเทศไทย เพื่อร่วมกันตามหาฆาตรกรเงียบในองค์กร ซึ่งก็คือปัญหาด้านสุขภาวะใจ ปัญหาที่หลาย ๆ องค์กรกำลังเผชิญอยู่ โดยภายในงานได้มีการแบ่งปันถึงปัญหาหลัก ได้แก่ ความเครียด ความกังวล ความซึมเศร้า และความโดดเดี่ยว ที่ก่อให้เกิดโรคทางด้านจิตใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด พร้อมเรียนรู้วิธีการรับมือกับความเครียดที่สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว เพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน • PT Happy Soul : การใช้สติของมนุษย์เงินเดือนกับชีวิตวิถีใหม่ ในวันที่ 15 มกราคม 2565 บริษัทร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ชักชวนแกนนำพนักงานจำนวน 25 คน ให้ร่วมสัมมนาเรียนรู้ ใช้สติสร้างสมดุลชีวิต ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 กระทบการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และด้วยองค์กรยังคงใช้มาตรการให้พนักงานทำงานอยู่ที่บ้าน ถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่นำไปสู่ปัญหาความเครียด เนื่องจากคนทำงานบางส่วนยังขาดการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำงานเกินเวลาปกติ ทำงานไม่ทัน ทำให้วิตกกังวล นำไปสู่ความเครียดสะสม เกิดภาวะซึมเศร้า กระทบความสัมพันธ์ หากไม่ได้รับการฟื้นฟูสุขภาวะด้านจิตใจที่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพในระยะยาว

แนวทาง	วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
		• **โครงการคนนี้ดี พี่ขอชม :** บริษัทได้เริ่มโครงการตั้งแต่ช่วงเดือนเมษายน 2565 เป็นต้นมา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสกล่าวชมเชยในการทำความดีของเพื่อนพนักงาน โดยปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วกว่า 129 คน เนื่องจากปัจจุบันเรามักละเลยการกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ อาจด้วยความคุ้นเคย หรือไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ทางองค์กรจึงสร้างช่องทางให้พนักงานได้สามารถกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจและส่งต่อกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จไปด้วยกัน โดยผู้ที่ส่งคำชมเข้ามาในโครงการจะได้รับ 50 Points และผู้ที่ได้รับคำชมจะได้รับ 100 Points และได้รับของที่ระลึกแทนใจทุกเดือน
การสร้างชีวิตทางการเงินที่ดี (Financial Well-being)	บริษัทมุ่งหวังให้พนักงานได้มีภูมิคุ้มกันทางการเงินที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ไม่มีภาระทางการเงิน ด้วยการวางแผนและบริหารจัดการทางการเงินที่ดี ทั้งในครอบครัวและขยายผลสู่องค์กร สร้างให้เกิด "องค์กรเกษียณสุข"	• **สัมมนา "โครงการรณรงค์สร้างวินัยทางการเงิน ปี 2565"** โดยเมื่อวันที่ 25 - 26 สิงหาคม 2565 บริษัท ได้เข้าร่วมโครงการรณรงค์สร้างวินัยทางการเงิน โดยส่งตัวแทนพนักงานจำนวน 3 ท่าน เข้าร่วมสัมมนา เรียนรู้พื้นฐานความรู้ทางการเงินจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายอย่างถูกวิธี เก็บออมอย่างสม่ำเสมอเพื่อบรรลุเป้าหมายในชีวิต และมีทักษะถ่ายทอดความรู้สู่พนักงานอื่นในวงกว้าง เพื่อสร้างองค์กรที่มีสุขภาวะทางการเงินที่ดีต่อไป
เสริมสร้างความผูกพันพนักงาน (Employee Engagement)	ส่งเสริมความผูกพันองค์กรผ่านทางการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และสร้างความผูกพัน และความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานด้วยกันเองและองค์กร	• **Best Award :** เป็นการมอบรางวัลสำหรับพนักงานกลุ่มพนักงานรวมถึงโครงการที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างผลการทำงานได้โดดเด่น ดีเยี่ยม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และระดับ Engagement ของพนักงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้บริษัทได้เริ่มโครงการตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2565 และประกาศผลในวันที่ 2 ธันวาคม 2565
		• **กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน :** เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความสามัคคีในหมู่คณะ และส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อวันที่ 3 - 10 กันยายน 2565 บริษัทได้จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อให้พนักงานได้มีการใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน หลังจากที่ผ่านพ้นช่วงการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งทำให้พนักงานห่างเหินกัน และพนักงานใหม่ / เก่าขาดความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ซึ่งอาจเกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทจึงได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันแบดมินตัน การแข่งขันฟุตซอลภายใน โดยมุ่งเน้นให้เป็นการแข่งขันในรูปแบบของทีมผสม สมาชิกภายในทีมต้องเป็นพนักงานในแผนกที่ต่างกัน เป็นต้น

แนวทาง	วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
		• กิจกรรม ER On Tour : บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยจัดให้มีกิจกรรมทั้งภาควิชาการ ที่มุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายแรงงาน และหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงภาคสันทนาการร่วมทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม โดยในปี 2565 ได้มีการจัดกิจกรรมทั้งสิ้นใน 7 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 1 - 3 ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งใช้ระยะเวลาในการอบรมรวมทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง มีผู้จัดการสาขาจาก 998 สาขาเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ในระหว่างการจัดกิจกรรมในแต่ละภูมิภาค เจ้าหน้าที่ผู้จัดกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยส่วนพนักงานสัมพันธ์และสื่อสารภายใน และส่วนบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการจะเข้าตรวจเยี่ยมพนักงานและตรวจสภาพการจ้างงานในสาขาที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อรับทราบสถานะ / ข้อเสนอแนะความเห็น / ความต้องการของพนักงานโดยตรงด้วยอีกทางหนึ่ง
		• กิจกรรม ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ : ในวันที่ 23 ธันวาคม2565 บริษัทได้จัดกิจกรรมสันทนาการ และทำบุญร่วมกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร หลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้คลายความรุนแรงลง โดยภายในงานมีการมอบของขวัญจากผู้บริหารให้แก่พนักงาน และร่วมสนุกกับกิจกรรมภายในงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่สะสมมานานลง โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมกว่า 300 คน
กิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	มุ่งเน้นให้พนักงานได้ทำงาน / โครงการแบบ Cross Function เพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงานและมีมิติการมองและแก้ปัญหาโดยองค์ความรู้ของพนักงานที่มีความชำนาญในหลากหลายสาขาวิชา	• กิจกรรม Kaizen Award : ส่งเสริมให้พนักงานได้ร่วมกันทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดเวลาการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย หรือเพิ่มผลกำไรจากการทำงาน โดยพนักงานในแผนก / ส่วนงานที่ต่างกัน เพื่อระดมความคิดในการปรับปรุงผลงาน ส่งผลงานประกวดโดยมุ่งเน้นให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถส่งเสริมพฤติกรรมและวิถีการทำงานของพนักงานที่สนับสนุนเป้าหมายองค์กรในระยะยาวเกิดเป็นบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมภาพรวม คือเป้าหมายของ พีทีจี ดังนั้น การสื่อสารและจัดกิจกรรมเพื่อเน้นย้ำการแสดงออกพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเรื่องที่ต้องทำต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายของทั้งองค์กร และดึงดูดผู้ที่มีความสนใจในบริษัทให้มาร่วมงานกันในอนาคตเพื่อ "เชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต" ตามวิสัยทัศน์องค์กรในปี 2565

พีทีจี ให้ความสำคัญกับการเติมเต็มความรู้ ทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการรับรู้ให้กับพนักงาน ทั้งนี้ฝ่าย People & Organization Transformation ได้ดำเนินการสร้างและส่งเสริมค่านิยมการทำงานที่ พีทีจี คือ เรามุ่งมั่นที่จะส่งมอบบริการที่เป็นเลิศเพื่อตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าเป็นสำคัญ พัฒนาสร้างความก้าวหน้าและปรับปรุงระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอย่างต่อเนื่องผ่าน "BEST"

B Breakthrough the Limit (ทลายทุกข้อจำกัด ก้าวข้ามทุกอุปสรรค)

E Embrace Empathy (มองเห็นใจของคนอื่น ใส่ใจทุกความต้องการ)

S Succeed Together (เชื่อมต่อทุกคุณค่า สร้างความสำเร็จไปด้วยกัน)

T Cultivate Trust (เติมเต็มความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

จากที่กล่าวมาข้างต้น People & Organization Transformation ได้จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไป ทุกท่านได้เข้าอบรม เพื่อเข้าใจค่านิยม และสามารถแสดงพฤติกรรมตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน เป็นเสมือนต้นแบบการทำงานให้แก่พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาและพนักงานอื่น ๆ ได้

การจัดทำ BEST Podcast คือการถ่ายทอดและแบ่งปันรูปแบบการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบที่ดี ซึ่งพนักงานในฝ่ายได้แสดงพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบ BEST อย่างเหมาะสม ทำให้ผลงานเป็นที่โดดเด่น โดยมีการจัดทำ BEST Podcast ใน 2 รูปแบบ คือ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยน และการบันทึกเป็นวิดิโอสั้น และจัดเก็บความรู้ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ขององค์กรรูปแบบหนึ่ง (Knowledge management) ที่พนักงานสามารถเข้ามารับชมผ่าน Intranet ของ พีทีจี ได้

ส่วนสำคัญสุดท้ายของการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผลการสำรวจความผูกพันขององค์กร พีทีจี ได้จัดงานมอบรางวัลที่สุดแห่งปี BEST Awards 2022 สำหรับพนักงานที่แสดงออกถึงพฤติกรรมค่านิยมองค์กรได้อย่างโดดเด่น มีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในองค์กร เพราะที่ พีทีจี เราเชื่อว่าถ้าทุกคนในองค์กรยึดมั่นในหลักทิศทางการปฏิบัติเดียวกันแล้ว ก็จะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง ความสำเร็จก็จะเกิดขึ้น และเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

การสรรหา

เป้าหมายการสรรหาปี 2565 (กลุ่มบริษัท PTG)	จำนวนพนักงานที่มีการสรรหา (กลุ่มบริษัท PTG)	สัดส่วนการเติบโตของพนักงาน (เทียบปี 2565)
18,307	20,630	16.91 %

การพัฒนาพนักงาน

ข้อมูลการดำเนินงาน	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนชั่วโมงการอบรมพนักงานทั้งหมด	4,120	102,671	69,863	137,926	386,241
ชั่วโมงเฉลี่ย/คน/ปี	18.72	28.56	4.04	8.24	19.88

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565

ประเภทการประเมิน	พนักงานที่ได้รับการประเมิน	สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการประเมิน (ต่อพนักงานที่มีสิทธิประเมินทั้งหมด)
Key Performance Indicator	ผู้บริหาร	1.58 %
	พนักงาน	91.88%
Multidimensional performance appraisal (e.g. 360-degree feedback)	ผู้บริหาร	1.58%

Employee Engagement

ความผูกพันพนักงาน	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565	เป้าหมายปี 2565
ผลประเมินความผูกพันพนักงาน	สัดส่วนพนักงานที่มีส่วนร่วม	68%	70%	77%	73%	70%	78%
ความครอบคลุมของจำนวนพนักงานในการจัดทำแบบสำรวจ	สัดส่วนพนักงานทั้งหมด	78%	73%	91%	75%	91%	80%

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน (TRIR)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0.84	0.71

ตัวชี้วัด
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของผู้รับเหมา (LTIFR)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0.00	0.80

ตัวชี้วัด
จำนวนกรณีพนักงาน/ผู้รับเหมาเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0.00	1.00

ตัวชี้วัด
อัตราความถี่ของการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานของพนักงาน (OIFR)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0.00	0.00

ตัวชี้วัด
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน (LTIFR)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0.84	0.69

ความท้าทาย และความสำคัญ

สถานการณ์การระบาดของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมโดยตรง ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการจัดศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ที่ทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด ภายในประเทศ ในมุมมองทางด้านการบริหารจัดการ สถานการณ์โควิดที่มีการระบาดภายในประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ ได้มีการออกมาตรการในการคัดกรองบุคคลที่ผ่านเข้าออกพื้นที่การปฏิบัติงานทั้งในส่วนของสำนักงานใหญ่ และพื้นที่ปฏิบัติการ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่เกิดการระบาดในพื้นที่บริษัทฯ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฉีดวัคซีน ป้องกันโรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส (COVID-19) เพื่อเป็นสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ให้กับบริษัทฯ และดำเนินการให้ความรู้ในการป้องกันโรคให้กับพนักงาน ตลอดจนจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทฯ ที่อยากเห็นคนไทย "อยู่ดี มีสุข" ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกที่พนักงานและผู้รับเหมา พึงได้รับ ตลอดจนลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในพื้นที่ของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่งในประเด็นทางด้าน ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม บริษัทฯได้มีการทบทวนนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมใหม่ เพื่อให้ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ นโยบายของภาครัฐ ตลอดจนกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้บริษัทฯ ได้จัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (PTG SSHEMS) เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของกลุ่ม PTG ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี บริษัทฯ ได้มีการจัดทำวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เชื่อมโยงกับ วัฒนธรรม BEST ของกลุ่มบริษัท ดังต่อไปนี้

BE SAFE
GET BEYOND SAFETY DO YOUR BEST

B : Build up The SSHE Culture to All business unit without Limit
การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้ครอบคลุมทุกการดำเนินธุรกิจ → **B**

E : Engagement All Parties to responsible in SSHE management
ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน → **S**

S : Stop if Unsafe
หยุดปฏิบัติงานทันทีถ้าพบว่าไม่มีความปลอดภัย
A : Aware of SSHE always think before act
ตระหนักถึงความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม คิดก่อนลงมือทำเสมอ
F : Full compliance with Legal and regulations
ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องไม่มีข้อยกเว้น → **E**

E : Ensure Continuous Improvement
สร้างความมั่นใจที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง → **T**

แนวทางการบริหารจัดการ

1. ระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมองค์กร

พีทีจี จัดทำระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม โดยจะดำเนินการจัดการแบบบูรณาการ (Integrated Management System) ทั้ง3 ระบบเข้าด้วยกัน ซึ่งจะเรียกว่า "ระบบการจัดการ" ตามมาตรฐาน มอก. 9001-2559, ISO 9001: 2015 Quality Management Systems Requirement มอก. 14001-2515, ISO 14001: 2015: Environmental Management System Requirements และ มอก. 45001-2518, ISO 45001: 2018 Occupational Health and Safety Management System

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับดูแลมาตรฐานการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นระบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กรเป็นอย่างต่ำ โดยเป้าหมายของระบบ PTG SSHEMS มุ่งให้เกิด

- Zero Accident
- Zero Environmental Claim
- Zero Security Incident
- Zero Process Safety Event

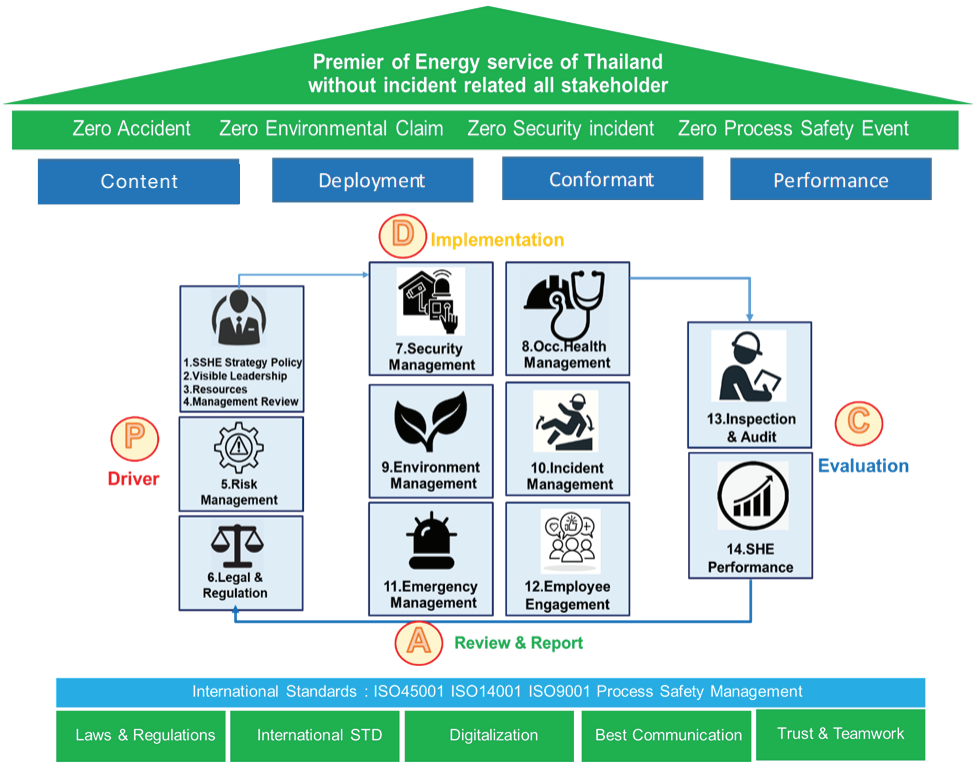
ในการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในองค์กร บริษัทได้กำหนดนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Occupational Health and Safety, Environmental Policy: QSSHE) ขึ้น เพื่อดูแลควบคุมกระบวนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการให้บริการ การเพิ่มผลผลิต (Productivity Improvement) ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักในการปฏิบัติการเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาสด้าน QSSHE ขององค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่ม

ระบบได้ดำเนินการผ่านวงล้อของ PDCA ประกอบไปด้วย 14 ข้อกำหนด ในแต่ละข้อกำหนดจะประกอบไปด้วย 4 มิติได้แก่

- Content : การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- Deployment : การสื่อสารขั้นตอนการปฏิบัติงานไปยังผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- Conformant : การปฏิบัติตามคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- Performance : ประสิทธิผลของการดำเนินการ

นอกจากการใช้มาตรฐานสากลในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมแล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าทุกหน่วยธุรกิจจะนำมาตรฐานความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้จัดทำระบบมาตรฐานความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม กลุ่มบริษัท PTG (PTG SSHEMS)

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้มีการจัดทำและสื่อสารมาตรฐานไปยังผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ร่วมทั้งจัดการฝึกอบรมและทำ Workshop ร่วมกัน เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการฯ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้จัดให้มีการตรวจประเมินประจำปี และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



2. การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมองค์กร

พีทีจี จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลนโยบายบริหารความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมภายในกลุ่มบริษัทฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน มีกรรมการผู้จัดการจากบริษัทฯในกลุ่มเป็นกรรมการ และมีฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเป็นเลขานุการในการดำเนินงาน

พีทีจี จัดตั้งฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อดูแลบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและพัฒนาผลการดำเนินงานด้านอาชีอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องตามกฎหมาย และมาตรฐานระดับสากล เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจ ในการพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวนามัย และสิ่งแวดล้อม บริษัทปฏิบัติตามและดำเนินการขอการรับรองตามมาตรฐานสากล ISO14001 : 2015 & ISO45001 : 2018 ในขอบเขตของ กระบวนการ รับ จัดเก็บ และจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงภายในคลังน้ำมัน เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาปรับปรุงระบบการจัดการและพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน ซึ่งในอนาคตอันใกล้จะมีการขยายขอบเขตให้ครอบคลุมทุกกระบวนการและคลังน้ำมัน

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นเพิ่มศักยภาพขององค์กรในด้านความปลอดภัยในทุกกิจกรรมของธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมีการริเริ่มและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อน พีทีจี สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Transform) ดังนี้

- **การบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม คลังน้ำมัน**

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องตามกฎหมายและมาตรฐานสากล โดยคลังน้ำมันมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มบริษัท พีทีจี (PTG SSHEMS) มาประยุกต์ใช้ เป็นพื้นฐาน และจัดทำระบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล (ISO 45001: 2018) ทั้งนี้ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และเป็นกรอบการดำเนินโครงการภายในคลังน้ำมัน

พีทีจี จัดให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ภายในคลังน้ำมัน เช่น โครงการปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงานของพนักงานโดยการนำหลักการประเมินทางการยศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ (คลังน้ำมันแม่กลอง) โครงการปรับปรุงคลังสินค้าโดยใช้หลักการ 5ส (คลังน้ำมันขอนแก่น) ซึ่งได้รับรางวัล Kaizen Award ระดับประเทศ นอกจากนี้ในทุกคลังน้ำมันได้จัดให้มี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำพื้นที่ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร (ผู้บริหารทุกคน) 2) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (พนักงานระดับหัวหน้างานทุกคน) 3) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ประจำคลัง ทั้งนี้ทุกคลังน้ำมันได้จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.) ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประจำพื้นที่ รวมถึงวางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยฯ ภายในคลังน้ำมัน ภายใต้กรอบการบริหารจัดความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มบริษัทฯ

ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤต ทุกคลังน้ำมันได้มีการจัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน และภาวะวิกฤต เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถระงับเหตุได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับคลังน้ำมัน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรอบคลังน้ำมัน และจัดให้มีการฝึกซ้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งในทุกแผน และปรับปรุงพัฒนาแผนให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกคลังน้ำมัน

- **การตรวจสอบและอบรมด้านความปลอดภัยในสถานีบริการ**

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการของสถานีบริการภายใต้แบรนด์ PT โดยได้มีการดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยภายในครอบคลุมทุกธุรกิจในสถานีบริการเพื่อค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุของอันตรายต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความปลอดภัยอาชีวอนามัยของพนักงานและลูกค้าที่ใช้บริการ หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของบริษัทและลูกค้า ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในทุกส่วนของสถานีบริการ เช่น ภายในตัวอาคารลานจ่าย ตู้จ่ายน้ำมัน โดยฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมจะนำข้อมูลอันตราย ที่ได้มาแก้ไข ปรับปรุง และระบุมาตรการป้องกันก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุ (Accident) หรืออุบัติการณ์ (Incident) ขึ้นในสถานีบริการ รวมถึงรายงานต่อคณะกรรมการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัทต่อไป และติดตามการดำเนินการแก้ไขจนกระทั่งดำเนินการแล้วเสร็จ ทั้งนี้ได้มีการนำประเด็นความเสี่ยงระดับสูงและสูงมากรายงานให้ผู้บริหารรับทราบและดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนต่อไป ภายใต้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร

ในการจัดทำรายงานข้อมูลการตรวจสอบ และติดตามการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานีบริการ ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมใช้ระบบ Power BI เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจในเชิงลึก โดยสามารถบริหารข้อมูลผ่าน Dashboard ได้แบบ Real time โดยมีการให้ระบบได้ทำงานร่วมกับโปรแกรมการออกแบบการตรวจความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมสถานีบริการ (Safety PT Service) เพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ยังสามารถลดเวลาในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งลดปริมาณการใช้กระดาษร้อยละ 100 และสามารถกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลสำหรับผู้ใช้งานได้ ทำให้มีความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลสูง

นอกจากนี้ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย เช่น โครงการ Safety Clinic ที่จะเป็นการให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานีบริการ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความ อยู่ดี มีสุข

- **การบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ขนส่ง การตรวจสอบและอบรมด้านความปลอดภัยสำหรับรถขนส่งน้ำมัน**

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ได้เล็งเห็นความสำคัญของความปลอดภัยจากการขนส่งน้ำมันพีที ที่สดใหม่ทุกวัน ฝ่ายความปลอดภัยฯ ได้มีการมอบหมายพนักงานที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำธุรกิจขนส่ง เพื่อวางแผนพัฒนา ระบบมาตรฐานการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ของการขนส่งผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ภายใต้กรอบการบริหารจัดการของระบบ PTG SSHEMS

พีทีจี ได้มีการกำกับดูแล บริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่ม ให้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับกลุ่มบริษัทฯ โดยมีการกำหนดนโยบายความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับกลุ่มบริษัทฯ และจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานประจำพื้นที่ เพื่อกำหนดและวางแผนในการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากการขับขี่รถขนส่งผลิตภัณฑ์

พีทีจี ได้จัดให้มีศูนย์ฝึกอบรมในการขับขี่ปลอดภัยให้กับพนักงานขับรถขนส่งผลิตภัณฑ์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานขับรถขนส่งผลิตภัณฑ์ จะไม่เกิดอุบัติเหตุและทำให้เกิดผลกระทบกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยรวม ภายใต้โครงการ "สุภาพบุรุษพีทีจี : มีวินัย มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว" ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกทางด้านความปลอดภัยในการขับขี่ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ พีทีจี ได้นำระบบ AI มาใช้ในการตรวจจับความผิดปกติของพนักงานขับรถขนส่งผลิตภัณฑ์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานขับรถมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พร้อมกับมีการสุ่มตรวจสารเสพติดและแอลกอฮอล์อยู่เสมอ ทั้งนี้ ได้จัดให้มีนโยบายในการป้องกันการใช้สารเสพติด และ กัญชา ภายในบริษัทฯ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความปลอดภัยของพนักงานขับรถตามนโยบายของภาครัฐ

- **การส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่ผู้รับเหมา**
- **การสื่อสารข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการคัดเลือกบริษัทผู้รับเหมาของสถานีบริการที่มีการให้บริการเชิงพาณิชย์ (Model A)**

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้จัดให้มีหน่วยงานที่ควบคุมกำกับดูแลทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของผู้รับเหมา โดยในกระบวนการควบคุมกำกับดูแลทางด้านความปลอดภัยของผู้รับเหมามีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- **การคัดเลือก** : พีทีจี ได้มีการคัดเลือกผู้รับเหมาที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีการจัดทำข้อกำหนดด้านความปลอดภัยฯ ในการประมูลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ 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 ซึ่งคู่มือฉบับนี้ครอบคลุมผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานก่อสร้างในขอบเขตสถานีบริการน้ำมัน LPG ร้านค้าสะดวกซื้อ Max Mart ร้านกาแฟพันธ์ไทย Coffee World Autobac ศูนย์บริการซ่อมบำรุงรถบริษัท พีทีจี โลจิสติกส์ จำกัด จุดบริการ Max Camp และกลุ่มบริษัทขนส่งน้ำมันและก๊าซปิโตรเลียมเหลว

- **การป้องกันผลกระทบและอันตรายจากการดำเนินธุรกิจต่อชุมชน**

ฝ่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่เกี่ยวข้องรวมถึงชุมชนในบริเวณใกล้เคียงสถานีบริการน้ำมัน เชื้อเพลิง และสถานีบริการจำหน่ายก๊าซปิโตรเลียมเหลวแห่งใหม่ที่จะเปิดในทุก ๆ สาขา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- จัดทำข้อมูลและควบคุมการก่อสร้างเพื่อสร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยระหว่างการจัดตั้งสถานีบริการ โดยจัดให้มีการกั้นเขตพื้นที่การก่อสร้างสถานีให้ชัดเจน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ในการทำงาน จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำพื้นที่เขตก่อสร้าง ตรวจสอบการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมา กรณีผู้รับเหมาทำงานที่มีความเสี่ยงที่เป็นอันตราย ผู้รับเหมาต้องมีการนำส่งแผนฉุกเฉินของบริษัทผู้รับเหมา จัดเตรียมความพร้อมถังดับเพลิงไว้ตามจุดต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจก่อให้เกิดประกายไฟเพื่อระงับเหตุเบื้องต้น
- รับฟังความคิดเห็นจากชุมชน โดยในปี 2565 บริษัทได้มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนบริเวณใกล้เคียงสถานีบริการน้ำมันรวม 22 สาขา มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 1,390 คน

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

โครงการ	วัตถุประสงค์/ แนวทางการดำเนินงาน
1.โครงการ Safety So Easy	เพื่อพัฒนามาตรฐานความมั่นคงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร (PTG SSHEMS) / มีการจัดทำมาตรฐาน SSHE ของกลุ่มบริษัท มีการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน
2.โครงการปรับปรุงพื้นที่จัดเก็บน้ำมันหล่อลื่น (คลังน้ำมันแม่กลอง)	เพื่อปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามหลักของการยศาสตร์ ป้องกันปัญหาการปวดหลังส่วนล่างจากการปฏิบัติงาน
3.โครงการปรับปรุงพื้นที่คลังสินค้าให้มีความปลอดภัยตามหลักการ 5ส (คลังน้ำมันขอนแก่น)	เพื่อปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ตามหลักการ 5ส เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
4.โครงการ Safety Clinic	เพื่อให้พนักงานสายงานสถานีบริการได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาและให้คำแนะนำทางด้านความปลอดภัย
5.โครงการประเมินระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยองค์กร	เพื่อให้เห็นทัศนคติและระดับการตระหนักด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้บริหารของกลุ่มบริษัทฯ

4. การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

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

- **การระบุอันตราย (Hazard identification)**

บริษัทได้จัดทำกระบวนการเพื่อระบุอันตรายที่มีในระบบการจัดการ โดยกระบวนการนี้บริษัทได้พิจารณาถึง วิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางสังคม การได้รับผลกระทบเชิงลบจากการร่วมเป็นที่ปรึกษา ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมและสถานการณ์แบบประจำหรือไม่ประจำ รวมถึงอันตรายที่เกิดจาก โครงสร้างพื้นฐาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น โดยฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมได้นำผลการบ่งชี้อันตรายมาปรับใช้ และปรับปรุงการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยในกระบวนการประเมินความเสี่ยงจัดให้มีการประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในทุกกระบวนการของการดำเนินการ

- **การรายงานเกี่ยวกับอันตรายและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน**

พีทีจี ได้ทำระบบในการรายงานการประเด็นทางด้านความมั่นคงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งเป็นประเภทของการรายงานดังต่อไปนี้

1. **การรายงงานอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ ในการทำงาน** : เมื่อเกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นพนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำพื้นที่ให้รับทราบทันที ผ่านช่องทางที่กำหนด จากนั้นจะต้องเข้าสู่กระบวนการสืบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดซ้ำตามกระบวนการของบริษัทฯ ทั้งนี้ ได้มีการติดตามผลการดำเนินการแก้ไขป้องกันจากการสอบสวนอุบัติเหตุโดยผ่านทางที่ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ประจำพื้นที่
2. **การรายงานการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย** : เมื่อพนักงานพบเห็นสภาพการณ์การทำงานที่ไม่ปลอดภัย สามารถรายงานผ่านโปรแกรม (Safety PT Service) เพื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไข และมีการติดตามผลโดยผ่านทางที่ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ประจำพื้นที่

3. **การรายงานสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายจากการตรวจประเมินภายใน** : พีทีจี ได้จัดให้มีการตรวจประเมินภายในทางด้าน SSHE ตามระบบการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม กลุ่มบริษัท พีทีจี และมาตรฐานสากล โดยมีการตรวจประเมินระบบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีกระบวนการในการติดตามแก้ไขผ่านกระบวนการออก Non-conformity Report

พีทีจี ได้จัดทำนโยบายการให้สิทธิพนักงานในการหยุดงานเมื่อพบว่าพื้นที่การปฏิบัติงานไม่มีความปลอดภัย (Stop Work Authority) ซึ่งนโยบายฉบับนี้ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมความปลอดภัยของกลุ่ม พีทีจี "Stop if Unsafe" ซึ่งได้มีการส่งเสริมให้เกิดการนำไปปฏิบัติที่แท้จริงในส่วนปฏิบัติการคลังน้ำมัน ขนส่ง ซึ่งเริ่มจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย(Stop Work Authority) โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามข้อกำหนด "การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย (Visible Leadership)" ในส่วนของพนักงานและผู้รับเหมาต้องมีส่วนในการหยุดปฏิบัติงานทันทีและแจ้งให้หัวหน้างานรับทราบเมื่อพบว่าไม่ปลอดภัย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติได้อย่างน่าชื่นชม (Safety Bonus) และ มีการกำหนดโทษสำหรับคนที่ฝ่าฝืนกฎความปลอดภัย

พีทีจี ได้จัดให้มีการกระบวนการในการรายงานและสอบสวนสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามข้อกำหนดของ ISO 45001 :2018 โดยกระบวนการสอบสวนดำเนินการโดยคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และใช้เครื่องมือในการสอบสวนที่เป็นสากล ที่ช่วยให้สามารถค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดเหตุ พร้อมกับมุ่งเน้นที่จะแก้ไขในเชิงระบบ หลังจากที่การสอบสวนสิ้นสุด เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพประจำพื้นที่จะทำหน้าที่ในการติดตามประเด็นการแก้ไขจากการสอบสวน และทำการทบทวนผลการประเมินความเสี่ยงในทุกด้าน ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีกในพื้นที่อื่น

- **คณะกรรมการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัท**

1) **ระดับกลุ่มบริษัทฯ**: พีทีจี ได้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลทางด้านนโยบายบริหารความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีประธานเจ้าหน้าบริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นประธาน มีกรรมการผู้จัดการจากบริษัทฯในกลุ่มเป็นกรรมการ และมีฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเป็นเลขานุการในการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมภายในกลุ่มบริษัทฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีการจัดประชุม ไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานโครงการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้กับผู้บริหารรับทราบ ตลอดจนอนุมัติโครงการในระดับ กลุ่มบริษัท
2) **ระดับกลุ่มธุรกิจ**: พีทีจี ได้บรรจุวาระการประชุมทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นส่วนหนึ่งของการประชุมฝ่ายปฏิบัติการ ประจำเดือน เพื่อให้ทีมผู้บริหารระดับกลางในสายงาน ปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ประจำพื้นที่
3) **ระดับพื้นที่ปฏิบัติการ**: พีทีจี ได้จัดให้ทุกพื้นที่ปฏิบัติการมีคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมาย เพื่อเป็นทีมในการบริหารจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมประจำพื้นที่ โดยมีการจัดการประชุม เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามข้อเสนอแนะจากพนักงาน ติดตามความคืบหน้าประเด็นปัญหาทางด้านความปลอดภัยจากพนักงาน ตลอดจนวางแผนและเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยฯ

5. การกำหนดเรื่องความความปลอดภัยเป็นตัวชี้วัดหรือการประเมินผลของฝ่ายงาน

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

วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Incident Rate : TRIR) (รายต่อสองแสนชั่วโมงความปลอดภัย)	<0.110 (-20% of 2021)	0.00
อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานรวม (Total Recordable Occupational Health illness Rate: TORIR) (รายต่อสองแสนชั่วโมงความปลอดภัย)	0.0	0.0
อัตราการเกิดอุบัติเหตุ จากการขนส่งผลิตภัณฑ์ขั้นรุนแรง (Major Truck Accident Rate : MTAR)	<0.039	0.069
จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติการณ์ทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (ครั้ง)	0.0	0.0
จำนวนครั้งของเกิดเพลิงไหม้ที่ต้องใช้ถังดับเพลิงเข้าระงับเหตุ	0.0	0.0
จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติการณ์ทางด้านความปลอดภัยในกระบวนการผลิต (Tier 1 Tier 2) (จำนวนครั้ง)	0.00	0.00

หมายเหตุ : ข้อมูลพื้นที่ปฏิบัติการเฉพาะ คลังน้ำมันและขนส่ง

ผลการดำเนินงาน

ผลการจัดอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี 2565

หลักสูตร	จำนวนรุ่น	จำนวนพนักงานผู้เข้าร่วม	ความพึงพอใจต่อโครงการ
หลักสูตรด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย			
การดับเพลิงขั้นต้น	8	517	96.98%
การดับเพลิงขั้นสูง	1	32	94.39%
การใช้อุปกรณ์ดับเพลิงและการตอบโต้เหตุฉุกเฉินในสถานีแก๊ส	-	-	-
การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (โรงบรรจุก๊าซ)	-	-	-
Emergency Response Full Scale Exercise	6	213	96.8%
หลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	52	1,666	92.33%
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน	2	47	96.6%
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร	4	183	92.9%
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	34	97%
หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง			
ผู้ปฏิบัติงานสถานีบริการน้ำมัน	23	1,817	96.07%
ผู้ปฏิบัติงานถังขนส่งน้ำมัน ประเภทรถขนส่งน้ำมัน	5	115	96.85%
ผู้ปฏิบัติงานร้านจำหน่ายและโรงเก็บก๊าซปิโตรเลียมเหลว	4	155	92.04%
ผู้ปฏิบัติงานสถานีบรรจุก๊าซปิโตรเลียมเหลว	5	322	92.52%
รวม	**111**	**5,101**	**95%**

สิทธิมนุษยชน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งในการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน (กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้จัดการสาขาทั้งหมด พนักงานเข้าใหม่ในทุกเดือน และ ผู้จัดการเก่าที่ปฏิบัติงานในสาขา)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
18 ครั้ง	38 ครั้ง

ตัวชี้วัด

สถิติกรณีมีเหตุการณ์ที่บริษัทถูกร้องเรียนหรือถูกฟ้องร้องว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0 กรณี	0 กรณี

ความท้าทาย และความสำคัญ

จากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยที่มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562-2565) และอยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนระยะที่ 2 (ปี 2566-2570) เพื่อการมีส่วนร่วมและตอบรับนโยบายแห่งชาติดังกล่าว ประกอบกับการเผชิญความท้าทายด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 และผลกระทบภายหลังจากสถานการณ์การระบาดเริ่มดีขึ้นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในบริบทด้านความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายมิติและในทุกระดับชั้นของกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ การจ้างแรงงานหรือการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Labour Practices) การจ้างหรือการปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Migrant Worker and Forced Labour) การอยู่ร่วมกับชุมชนในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (Community Rights) รวมถึงการดูแลความมั่นคงปลอดภัยและใส่ใจในความรู้สึกของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่ พีทีจี ต้องคำนึงถึง (Employee Engagement / Equality) การดูแลป้องกันและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงของกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทาน จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญของพีทีจี และตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่อยู่ดีมีสุข โดยประกอบธุรกิจบนพื้นฐานความเคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย (LGBTQ+) และยอมรับในความแตกต่างด้านความคิด ตลอดจนความเสมอภาคทางสังคมอื่น ๆ อาทิ ศาสนา สีผิว เชื้อชาติ เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ดังนั้น พีทีจี จึงมีนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้รวมถึงข้อตกลงในระดับนานาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

แนวทางการบริหารจัดการ

1. การกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน และนโยบายการต่อต้านการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ

พีทีจี ได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้นำแนวทางหลักการขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ ซึ่งได้ระบุแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบคลุมสิทธิพนักงาน สิทธิคู่ค้า สิทธิลูกค้า และสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยคาดหวังให้บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทร่วมค้า และคู่ค้าปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท

2. การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

พีทีจี มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ บริษัทได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ขึ้นเพื่อจัดการกับความเสี่ยงจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การประกาศความมุ่งมั่น	กำหนดให้มีการจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน และทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงถึงเจตนารมย์และความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน
การกำหนดขอบเขตและระบุประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	การกำหนดขอบเขตและระบุประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท บริษัทร่วมค้า และคู่ค้า โดยกำหนดประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาร่วมกัน ค่าตอบแทน การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	การกำหนดขอบเขตและระบุประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท บริษัทร่วมค้า และคู่ค้า โดยกำหนดประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาร่วมกัน ค่าตอบแทน การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว
การระบุมาตรการบรรเทาผลกระทบ	กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อบรรเทาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การตรวจสอบและการสื่อสาร	ส่วนบริหารความเสี่ยงรับผิดชอบในการตรวจสอบผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของทุกส่วนงาน และดำเนินการสื่อสารผลประเมินให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนักและวัฒนธรรมที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร
การเยียวยา	กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น กลุ่มบริษัทได้กำหนดมาตรการชดใช้เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชำระค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

กระบวนการร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

พีทีจี เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณ ทั้งจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน whistleblower@pt.co.th, Call Center และ Mobile Application โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและให้ความเป็นธรรม โดยคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทโดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด

3. การสื่อสารและกิจกรรมสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

- **อบรมกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานใหม่**

  บริษัทได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้างานใหม่ เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายแรงงาน การปฏิบัติตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และหลักสิทธิมนุษยชนโดยตรง โดยเจ้าหน้าที่จากส่วนพนักงานสัมพันธ์และสื่อสารภายในที่มีความชำนาญในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้หัวหน้างานใหม่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ละเมิดสิทธิของพนักงาน และยังเป็นการทราบถึงสิทธิของตนเองในฐานะที่เป็นพนักงานขององค์กรด้วย โดยจะมีการจัดฝึกอบรมทั้งในรูปแบบของ Online, Onsite, และแบบ Hybrid โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัยของหัวหน้างานใหม่ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งได้ทำการอบรมไปทั้งสิ้น 19 รุ่น มีหัวหน้างานใหม่ที่เข้ารับการอบรมดังกล่าวจำนวน 706 คน

- **ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสิทธิแรงงาน (ER On Tour)**

  บริษัทได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทบทวนความรู้ความเข้าใจ และการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จึงได้มีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกับหัวหน้างานที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหัวหน้างานจะปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง จึงมีการจัดให้มีการอบรมทบทวนความรู้ความเข้าใจในกิจกรรม ER On Tour โดยจัดให้มีขึ้นทั่วประเทศ โดยมีหัวหน้างานระดับผู้จัดการสาขา ผู้จัดการเขต ผู้จัดการภาค เข้ารับการอบรมดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 7 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 1 - 3 ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งใช้ระยะเวลาในการอบรมรวมทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง มีผู้จัดการสาขาจาก 998 สาขาเข้าร่วมอบรมและมีการสอบวัดผลความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรม ปรากฏว่าผลคะแนนซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ที่ระดับ 85.26% โดยจากการวัดผลความพึงพอใจของพนักงานที่เข้าร่วมการอบรม มีความพึงพอใจอยู่ที่ 95.62%

- **การจัดทำสื่อ เรื่องสิทธิมนุษยชน (การจ้างงาน / แรงงานเด็ก / หญิงตั้งครรภ์)**

  กิจกรรม ER ชวนรู้

  การสื่อสารความรู้กฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น Email / Line Open chat / Intranet / บอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานได้รับความรู้ ได้ทบทวน ทำความเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 16 เรื่อง และทำการสื่อสารไปทั้งสิ้น 24 ครั้ง ตลอดปี

กิจกรรม ER ชวนตอบคำถาม

กิจกรรมการตอบคำถามในรูปแบบออนไลน์ ส่งเสริมให้พนักงานได้เกิดการทบทวนผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยข้อคำถามจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานตอบคำถามเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงาน และมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจในการร่วมทำแบบทดสอบตอบคำถาม

- **การลงพื้นที่ ตรวจเยี่ยมสาขาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทด้านสิทธิมนุษยชน**

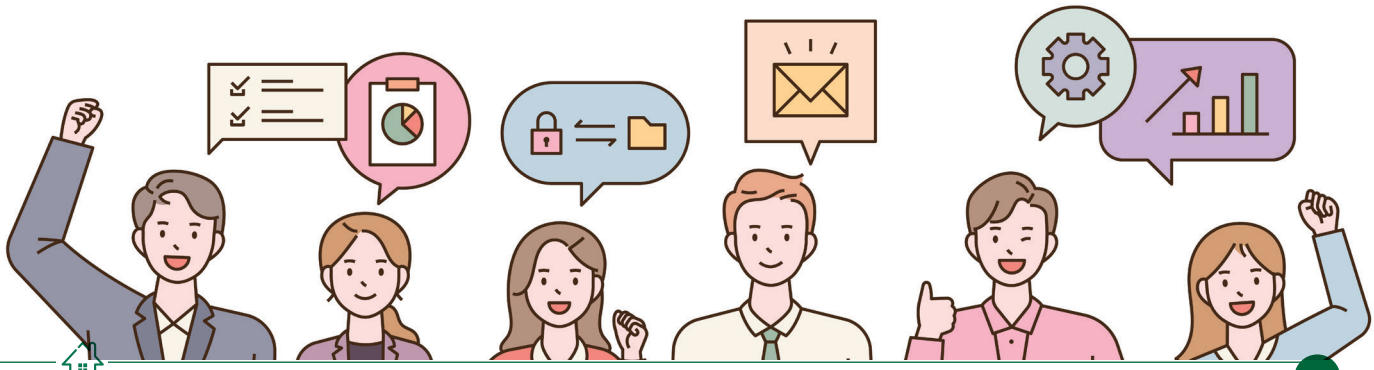
บริษัทมีความห่วงใยพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดลูกค้า จึงได้มีการลงตรวจเยี่ยมสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการลงตรวจเยี่ยมจะมีเจ้าหน้าที่ซึ่งดูแลด้านแรงงานสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเรื่องสวัสดิการพนักงานลงตรวจเยี่ยม เพื่อรับทราบข้อมูลของพนักงาน รวมถึงตรวจสภาพการจ้างงานว่าเป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ มีการละเมิดสิทธิพนักงานหรือไม่ ซึ่งในการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้งจะมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นพนักงานหญิงตั้งครรภ์ การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 18 ปีว่าเป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น พนักงานที่มีความพิการและพนักงานสูงอายุ เป็นต้น ซึ่งในทุกครั้งที่มีการลงตรวจพื้นที่จะมีการมอบของที่ระลึก และให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นและแนะนำสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งได้รับเสียงตอบรับที่ดีจากพนักงานในทุก ๆ พื้นที่

- **การตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้า (ESG Audit)**

บริษัทกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งจะช่วยผลักดันให้คู่ค้าของบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทางส่วนงานได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ ที่มีความชำนาญด้านกฎหมายแรงงานเข้าร่วมตรวจประเมิน และให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่อาจจะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้

4. เสรีภาพในการสมาคม การจัดเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทมีเจตนารมณ์ในการจัดตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น เพื่อลดข้อขัดแย้งอันนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน โดยใช้หลักของแรงงานสัมพันธ์เข้ามาดำเนินกิจกรรมแบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอข้อคิดเห็นแก่นายจ้าง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงาน ลดปัญหาข้อขัดแย้ง และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและพนักงาน เสมือนเป็นสื่อกลางความต้องการของพนักงานให้นายจ้างทราบ โดยคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งในวาระปัจจุบันได้เลือกตั้งผ่านระบบออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่และรับเชื้อไวรัสโควิด 19 และมีโครงสร้างในการบริหารงานคือมีประธานกรรมการสวัสดิการ เป็นหลักในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ มีเลขานุการเพื่อบันทึกการประชุม รวบรวมเอกสาร และมีกรรมการที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในแต่ละภาคส่วน นำข้อคิดเห็นความต้องการของพนักงานเข้าสู่ที่ประชุมตามกำหนด เพื่อหารือและปฏิบัติตามผลการประชุมอย่างชัดเจน ติดตามผลการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ ทบทวนสวัสดิการที่จะเสนอต่อนายจ้าง ทบทวนความเป็นไปได้ กำลังทรัพย์นายจ้าง และภาวะเศรษฐกิจ



ผลการดำเนินงาน

1. การสื่อสารและกิจกรรมสนับสนุนสิทธิมนุษยชน

กิจกรรม / หลักสูตรอบรม	จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม/อบรม	สัดส่วนของพนักงานที่ได้เข้าอบรมเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)
อบรมกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้ช่วยผู้จัดการใหม่	706	3.84
ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสิทธิแรงงาน (ER On Tour)	865	4.71
กิจกรรม ER ชวนรู้	2711	14.75
กิจกรรม ER ชวนตอบคำถาม	683	3.72

2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2565

ในปี 2565 บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ โดยร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ Oil และ Non-oil ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนขององค์กร บริษัทได้เปรียบเทียบเกณฑ์โอกาสเกิด (Likelihood) กับหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงองค์กร และระดับผลกระทบ (Impact) กับหลักสากลของสหประชาชาติ (United Nation Guiding Principle on Business and Human Rights) และพิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ ครอบคลุม พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คู่ค้าและผู้รับเหมา และลูกค้า ซึ่งประเด็นที่มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่

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

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ พีทีจี ประจำปี 2565 พบว่า ร้อยละ 18.75 ของกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง (Salient Issue) ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและลูกค้า โดยร้อยละ 100 ของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงได้รับการตรวจสอบโดยส่วนบริหารความเสี่ยง และมีการกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ พีทีจี ยังได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่บริษัทร่วมค้าที่บริษัทถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 10 และคู่ค้า โดยมีผลการประเมินความเสี่ยงดังนี้

ขอบเขตธุรกิจที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

1. **ธุรกิจ Oil**
   - บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด มหาชน
   - บริษัท ปิโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด
   - บริษัท พีทีจี โลจิสติก จำกัด
   - บริษัท บีพีทีจี จำกัด
2. **ธุรกิจ Non-oil**
   - บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด
   - บริษัท โอลิมปัส ออยล์ จำกัด
   - บริษัท จี เอฟ เอ คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด
   - บริษัท สยาม ออโต้แบคส์ จำกัด
   - บริษัท แมกซ์ การ์ด จำกัด
   - บริษัท แมกซ์ โซลูชั่น เซอร์วิส จำกัด

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มบริษัท พีทีจี และบริษัทร่วมค้า

ขอบเขตการประเมิน	ร้อยละของกิจกรรมทางธุรกิจที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละของกิจกรรมทางธุรกิจที่พบว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูง	ร้อยละของกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูง และมีมาตรการการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
กลุ่มบริษัท พีทีจี	100.00	18.75	100.00
บริษัทร่วมค้า	100.00	0.00	100.00*

หมายเหตุ: บริษัทมีมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุก ๆ กิจกรรมทางธุรกิจ*

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า

รายละเอียด	ผลการประเมิน
ร้อยละของคู่ค้าโดยตรง และคู่ค้ารายสำคัญที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	73.68
ร้อยละของคู่ค้าที่พบว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูง	31.58
ร้อยละของคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูง และมีมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ	100.00

พีทีจี ได้มีการกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสเกิดของการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ดังนี้

สิทธิพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. สุขภาพและความปลอดภัย 2. สภาพการจ้างงาน เสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรอง 3. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย 4. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล 5. การเลือกปฏิบัติ	• จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน แนวปฏิบัติ และนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงให้ความรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน • กำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อควบคุม ดูแล รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และแนะนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่พนักงาน • กำหนดให้มีระบบควบคุมการจ้างแรงงานต่ำกว่า 18 ปี ผ่านโปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) และอบรมสื่อสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ • จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร และให้พนักงานรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และมีระบบการจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของพนักงาน และอนุมัติการใช้ข้อมูลก่อนนำไปใช้ • บังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานและมีช่องทางในการให้พนักงานแจ้งข้อร้องเรียน และปรึกษาข้อมูลผ่านช่องทาง Line, email และโทรศัพท์ หรือผ่าน whistleblowing

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. สุขภาพและความปลอดภัย 2. มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล 3. การได้มาซึ่งที่ดิน	• จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อบรมพนักงานในเรื่องความปลอดภัย รวมถึงร่วมซ้อมแผนฉุกเฉินกับชุมชน และมีบทลงโทษตามกฎระเบียบของบริษัทในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติตาม • ปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 45001 (ด้านความปลอดภัย) และ 14001 (สิ่งแวดล้อม) และตรวจสอบคุณภาพของอุปกรณ์เครื่องมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ • ประเมินประเด็นทางด้านกฎหมายก่อนการจัดซื้อที่ดิน รวมถึงจัดทำประชาพิจารณ์ก่อนดำเนินงานจัดตั้งคลังน้ำมัน และสถานีบริการใหม่ โดยชี้แจงให้ชุมชนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานทุกครั้ง

สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติ 2. สุขภาพและความปลอดภัย	• กำหนดให้มีการประกาศชี้แจ้งเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า เงื่อนไขการค้า ขั้นตอนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทให้คู่ค้าและผู้รับเหมารับทราบ • จัดทำแนวปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับเหมาได้รับทราบ และกำหนดให้คู่ค้ารับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า

สิทธิลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติ 2. สุขภาพและความปลอดภัย 3. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล	• จัดให้มีการอบรมพนักงานขายเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการอบรมกิริยามารยาท การใช้คำพูด การตอบสนองต่อลูกค้า • สื่อสารและปฏิบัติตามขั้นตอนการรับน้ำมัน เพื่อตรวจสอบสิ่งเจือปนและคุณภาพของน้ำมันในสถานีบริการให้เป็นไปตามมาตรฐาน และมีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ PT โดยฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และฝ่ายประกันและบริหารระบบคุณภาพ • ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และมีกระบวนการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

การปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน (ความเท่าเทียมและความหลากหลาย)

พีทีจี เคารพความแตกต่างของพนักงานที่หลากหลาย และมุ่งปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมบนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและกฎหมายแรงงาน ไปจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในสถานปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความ "อยู่ดี มีสุข" ให้แก่พนักงานทุกคน นอกจากนี้ บริษัทยังกำหนดให้มีการบังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการเพื่อห้ามมิให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมกระทำการล่วงละเมิด (Harassment) ต่อพนักงานของกลุ่มบริษัท และมุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการเคารพต่อความหลากหลาย และปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ในทุกกรณี โดยกำหนดให้มีมาตรการที่ชัดเจนในการลงโทษผู้กระทำการล่วงละเมิดและเลือกปฏิบัติ ตั้งแต่การตักเตือนทางวาจา การพักงาน และการให้พ้นจากสภาพการจ้างงาน เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัทส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชายให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม อีกทั้งมอบโอกาสการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตลอดจนรับฟังมุมมองที่แตกต่างจากความหลากหลายทางเพศในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ความเท่าเทียมทางเพศ
ร้อยละ 63.59
พนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด

ร้อยละ 0.32
ผู้บริหารหญิงทั้งหมด

ร้อยละ 39.85
ผู้บริหารหญิงระดับต้นทั้งหมด
(Junior Management)

ร้อยละ 22.22
ผู้บริหารหญิงระดับสูงทั้งหมด
(Top Management)

ร้อยละ 29.17
ผู้บริหารหญิงที่อยู่ในหน่วยงานที่สร้างรายได้ให้องค์กร

ร้อยละ 32.41
พนักงานหญิงที่อยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์

ความพึงพอใจของชุมชน
ในการเข้าร่วมกิจกรรม
94.63%

ตัวชี้วัด
สำคัญ

ปริมาณไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคล
(Kwh/คน) ของสำนักงานใหญ่
ลดลงจากปีฐาน
18.73%

CO_2

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
จากโครงการต่าง ๆ
รวม 4,459.63
ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า

สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอด
ขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน
(ลูกบาศก์เมตร/ลิตร)
ลดลงจากปีฐาน
45.02%

การรั่วไหลของน้ำมันและ
สารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ
(มากกว่า 100 บาร์เรล/ ครั้ง)
0 ครั้ง

กลยุทธ์การสร้างคุณค่า ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

Engage & Co-create

มุ่งดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
ให้แก่สังคมและชุมชน รวมถึงบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
จำนวนกิจกรรม
เพื่อสังคมและชุมชน (CSR)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
5	4

ตัวชี้วัด
จำนวนพนักงาน
ที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
200	311

ตัวชี้วัด
ความพึงพอใจของชุมชน
ในการเข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
90%	94.63%

ความท้าทาย และความสำคัญ

ถึงแม้สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จะเริ่มคลี่คลายลง แต่ผลกระทบที่ตามมายังคงเป็นความท้าทายอย่างต่อเนื่องสำหรับหลายประเทศทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสุขอนามัย เช่น การไม่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน ดังนั้น การสนับสนุนให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการได้อย่างเท่าเทียมกันจากภาครัฐและเอกชนนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างรายได้ สร้างอาชีพให้ชุมชนและเชื่อมให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงชีวิตที่ "อยู่ดีมีสุข" ในทุกด้านของช่วงชีวิต บริษัทจึงมุ่งดำเนินงานด้านการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน เกษตรกร และกลุ่มเปราะบาง รวมถึงส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีความแข็งแรงด้วยองค์ความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมุ่งดำเนินงานลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างชุมชนและองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกันและร่วมสร้างโอกาสการเติบโตไปพร้อมกับชุมชน เพื่อเติมเต็มความสุขไปจนถึงมาตรฐานคุณภาพชีวิตของทุกคน และสร้างประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุ : จำนวนกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน (CSR) ในปี 2564 รวมกิจกรรมของฝ่ายปฏิบัติการและส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม ทั้งนี้ในปี 2565 เป็นจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม จากโครงการค่ายอาสาพีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน เท่านั้น

แนวทางการบริหารจัดการ

1. กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสังคมของ พีทีจี

พีทีจี ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 โดยยึดหลักการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

ทั้งนี้ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมระดับองค์กร บริษัทจึงได้จัดทำกลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม รวมถึงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดการสร้างการยอมรับต่อการดำเนินงานของกิจการ (License to operate) และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรักษาสมดุลในการดำเนินธุรกิจ ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการดำเนินตามกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

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

- **กรอบการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของ พีทีจี**

ประเด็น	คุณภาพชีวิต	สังคมผู้สูงอายุ	สิ่งแวดล้อม
ความเชื่อมโยงกับ SDG	4 QUALITY EDUCATION 4.2 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 8.3	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 3.8	15 LIFE ON LAND 15.2
วัตถุประสงค์	สนับสนุนด้านการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาความรู้และรายได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน	ส่งเสริมสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และสนับสนุนอาชีพผู้สูงอายุเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงวัย	สร้างวิถีชีวิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และพัฒนาพื้นที่สีเขียวเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ
ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ	พีทีจี เน้นการสร้างโอกาส และความรู้ให้แก่ชุมชน โดยมุ่งเป็นศูนย์กลางที่แบ่งปัน รักษา และพัฒนาทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทและชุมชน	พีทีจี มุ่งเป็นจุดหมายปลายทางแห่งใหม่ในการเข้าถึงนวัตกรรมด้านสุขภาพและสุขภาวะ (Wellness & Wellbeing) ทั้งในด้านการรักษาและป้องกัน เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่สังคมไทย	พีทีจี มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า และส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ
โครงการ/กิจกรรมหลัก	• การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่เยาวชน • การริเริ่มโครงการการสร้างคุณค่าร่วมเพื่อพัฒนารายได้ชุมชนและท้องถิ่น	• กิจกรรม "ชุมชนตาสว่าง" ภายใต้โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน • การจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบกิจการ	• กิจกรรมปลูกป่าสร้างปอด ภายใต้โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน
ตัวชี้วัดทางธุรกิจ	• จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม • ผลประเมินความพึงพอใจของชุมชน • จำนวนข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญจากชุมชน • รายได้ที่เพิ่มขึ้นของบริษัท	• จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม • ผลประเมินความพึงพอใจของชุมชน • จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน • จำนวนข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญจากชุมชน	• จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม • ผลประเมินความพึงพอใจของชุมชน • จำนวนข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญจากชุมชน

ผลการดำเนินงาน

1. ประเภทและสัดส่วนการลงทุนทางสังคม

ประเภทการลงทุน	มูลค่าการลงทุน	สัดส่วน
โครงการบริจาค (Charitable Donations)	140,087,663.12 บาท	61.82%
ความสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร (Community Investment)	5,832,350.00 บาท	2.57%
การลงทุนเพื่อสังคมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจ (Commercial Initiatives)	80,699,347.00 บาท	35.61%

2. การส่งเสริมแรงงานและวัตถุดิบท้องถิ่น

ประเภท	มูลค่า
การส่งเสริมวัตถุดิบท้องถิ่นและผลผลิตทางการเกษตร	71,778,237 บาท

- **ผลิตภัณฑ์กาแฟพันธุ์ไทย**

พีทีจี ได้ผนวกแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมผ่านการส่งเสริมการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม ภายใต้แบรนด์ กาแฟพันธุ์ไทย โดยได้คัดสรรวัตถุดิบที่มีคุณภาพตามฤดูกาล เพื่อนำมาคิดค้นเครื่องดื่มเมนูใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน และสร้างมูลค่าเพิ่มและความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ให้ลูกค้าได้เลือกสรร เช่น การออกแบบเมนูเครื่องดื่มโดยใช้ส่วนผสมของสตรอว์เบอร์รี่พันธุ์ 80 จากโครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำแม่งอน จังหวัดเชียงใหม่ ส้มมะปี๊ดจากจังหวัดจันทบุรี น้ำตาลดอกมะพร้าวจากจังหวัดสมุทรสงคราม น้ำเชื่อมน้ำตาลโตนดจากจังหวัดสงขลา ฝอยทองต้นตำรับจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เส้นลอดช่องใบเตยผลิตโดยนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ใบชาเขียวจากแหล่งปลูกของเกษตรกรแหล่งแม่จัน แหล่งแม่ฟ้าหลวง และแหล่งดอยวาวี เมล็ดกาแฟอาราบิก้าจากดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ส้มเขียวหวานจากจังหวัดสุโขทัย และเมล็ดโกโก้ชั้นดีจากจังหวัดเชียงราย มาผสมผสานกับกาแฟและชา เป็นต้น โดนในปี 2565 บริษัทได้รับซื้อวัตถุดิบท้องถิ่นและเมล็ดกาแฟ รวมมูลค่า 57,819,091 บาท และได้รับรายได้จากการจำหน่ายเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมจากวัตถุดิบชุมชนและเมล็ดกาแฟ รวม 23 ล้านบาท (ไม่รวม VAT)

- **การรับซื้อผลผลิตจากเกษตรกรเพื่อจำหน่ายในสถานีบริการ PT ผ่านความร่วมมือกับกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์**

จากเหตุการณ์ที่ประเทศไทยได้เผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 และปัญหาอุทกภัย ซึ่งสร้างความเดือดร้อนให้แก่เกษตรกรในทุกภูมิภาคของประเทศ บริษัทจึงได้ร่วมบรรเทาผลกระทบและต่อสู้เคียงข้างพี่น้องชาวไทย ผ่านการเป็นช่องทางในการรับซื้อและระบายผลผลิตของเกษตรกรที่ได้รับความเดือดร้อนจากความท้าทายต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- PTG อุดหนุนมะม่วงกว่า 200 ตัน แจกลูกค้า เพื่อช่วยเหลือชาวสวน บรรเทาผลผลิตล้นตลาดและราคาตกต่ำ แจกให้กับลูกค้าที่เติมน้ำมันภายในสถานีบริการน้ำมัน PT พร้อมแจกมะม่วงกวน (ส้มลิ้ม) เป็นของสมนาคุณสำหรับลูกค้า
- PT จัดโปร เติมน้ำมัน แจกฟรี หอมหัวใหญ่-หอมแดง-กระเทียม เพื่อช่วยอุดหนุนหอมหัวใหญ่ หอมแดง และกระเทียมในราคานำตลาด จากเกษตรกรในพื้นที่ภาคเหนือ รวม 90 ตัน และบรรเทาความเดือดร้อนของเกษตรกร ให้สามารถขายผลผลิตได้ในราคาที่เป็นธรรมตลอดฤดูกาลและรักษาเสถียรภาพราคาสินค้าเกษตร
- สมาชิก "PT Max Card" เติมน้ำมัน/LPG 100 บาท รับฟรีมังคุด หรือสับปะรดภูแล พีทีจี ได้เข้าอุดหนุนมังคุดจากชาวสวนในภาคตะวันออก จำนวน 243 ตัน และรับซื้อสับปะรดจากเกษตรกรผู้ปลูกสับปะรดในภาคเหนือ รวม 132 ตัน เพื่อกระจายผลผลิตออกนอกแหล่งผลิตสู่ผู้บริโภคโดยตรง ช่วยลดปัญหาผลผลิตล้นตลาดและราคาตกต่ำ ให้เกษตรกรสามารถขายผลผลิตในราคาที่เป็นธรรม เพื่อนำมาเป็นของสมนาคุณแก่ลูกค้า
- PTG ช่วยเกษตรกรสวนลำไย โดยบริษัทได้เข้าอุดหนุนลำไยอบแห้งทั้งเปลือก จำนวน 110 ตัน และนำมาสมนาคุณให้กับลูกค้าสมาชิก PT Max Card เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนชาวสวนลำไยในภาคเหนือ และคืนกำไรให้กับลูกค้าสมาชิกบัตร PT Max Card

- **โครงการเพื่อสังคมที่สำคัญ แบ่งตามองค์ประกอบการดำเนินงานเพื่อสังคม**

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

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2565
การลงทุนกับชุมชนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร			
โครงการปรับปรุงโรงคัดแยกขยะ	สิ่งแวดล้อม	• สนับสนุนให้มีการแยกขยะและปลูกฝังจิตสำนึกเยาวชนให้ตระหนักถึงแนวทางการลดโลกร้อน	ฝ่ายโลจิสติกส์ และคลังน้ำมันสระบุรี ดำเนินการปรับปรุงโรงคัดแยกขยะ ให้กับโรงเรียนอนุบาลหนองแค (วัดใหญ่วันนาเนตรสวัสดิ์อุปถัมภ์)
โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบหน่วยบริการตำรวจทางหลวง	สังคม คุณภาพชีวิต	• ส่งเสริมการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน • สนับสนุนการดำเนินธุรกิจ/การส่งเสริมตราผลิตภัณฑ์/การสร้างชื่อเสียงของบริษัท	ฝ่ายโลจิสติกส์ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบหน่วยบริการตำรวจทางหลวงวังน้ำเขียว
โครงการสถานประกอบการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี (ทวิภาคี)	สังคม คุณภาพชีวิต การศึกษา	• ส่งเสริมความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่นักศึกษา • ส่งเสริมให้นักศึกษามีงานทำและรายได้เสริมระหว่างเรียน	บริษัทลงนามความร่วมมือ (MoU) ผ่านโครงการสถานประกอบการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี (ทวิภาคี) รับนักศึกษาฝึกงาน

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2565
โครงการ พีที ค่ายอาสา ทำจริง ไม่ทิ้งกัน	คุณภาพชีวิต สังคมผู้สูงอายุ สิ่งแวดล้อม	• ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่สังคมและชุมชน โดยการมอบโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการเข้าถึงการตรวจวัดสายตา ประกอบแว่น การศึกษาที่มีคุณภาพ และสร้างวิถีชีวิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	บริษัทดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการ พีที ค่ายอาสา ทำจริง ไม่ทิ้งกัน ในพื้นที่คลังน้ำมันสุรินทร์ อ.เมืองสุรินทร์, พื้นที่คลังน้ำมันขอนแก่น อ.น้ำพอง, พื้นที่คลังน้ำมันแม่กลอง จ.สมุทรสงคราม, และพื้นที่คลังน้ำมันลำปาง จ.ลำปาง โดยมีการแจกแว่นสายตามากกว่า 3,000 อัน และมีการปลูกต้นไม้จำนวนรวม 4,500 ต้น
โครงการเพื่อน้อง พี่จัดให้	คุณภาพชีวิต	• สร้างสรรค์กิจกรรสาธารณประโยชน์ • ส่งเสริมการเรียนรู้นอกตำรา • สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคม • สนับสนุนปัจจัยในการประกอบอาหารกลางวันให้กับเด็กและเยาวชน • สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา	บริษัท ดำเนินการจัดกิจกรรม ณ โรงเรียนวัดสมบูรณาราม (เต็มราษฎร์อนุสรณ์) ตำบลสำนักท้อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ในพื้นที่ใกล้เคียงโรงบรรจุก๊าซหุงต้มพีที บ้านฉาง โดยบริษัทฯ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเงินทุนสำหรับครูอัตราจ้างโรงเรียนวัดสมบูรณาราม มอบอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา รวมทั้งเสื้อกีฬาสำหรับกิจกรรมกีฬาสีภายในโรงเรียน และเวชภัณฑ์พร้อมอุปกรณ์ปฐมพยาบาลจำเป็น อีกทั้งยังได้มอบแปลงผักสวนครัวและพันธุ์ปลาดุก จำนวน 300 ตัว พร้อมน้ำมันมีสุข และก๊าซหุงต้มพีที ขนาด 15 กิโลกรัม จำนวน 25 ถัง สำหรับใช้ประกอบอาหารกลางวันให้กับนักเรียนตลอดปีการศึกษา 2566

โครงการ/กิจกรรม	กรอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานในปี 2565
การลงทุนเพื่อสังคมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจ			
โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ	คุณภาพชีวิตสังคมผู้สูงอายุ	• ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้มีอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง	สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบกิจการ จำนวน 128 คน มูลค่า 15,162,347 บาท
โครงการข้าวแกง: กำลังใจ อิ่มหนึ่ง 25 บาท	คุณภาพชีวิต	• ให้ความร่วมมือกับสมาคมภัตตาคารไทย ในการช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการขายอาหารให้กับร้านอาหาร เพื่อให้ประชาชนสามารถทานอาหารคุณภาพดีราคาอิ่มละ 25 บาท	บริษัท เข้าร่วมโครงการกับสมาคมภัตตาคารไทย โดยสนับสนุนก๊าซหุงต้มพีที ให้ร้านค้าที่เข้าร่วมโครงการฯ ฟรีถังแรก 1 ถัง และส่วนลด 20 บาทต่อถัง ตลอดระยะเวลาโครงการ และสนับสนุนพื้นที่ในการจำหน่ายข้าวแกงกำลังใจ อิ่มละ 25 บาท โดยฟรีค่าเช่า 6 เดือน ที่สถานีบริการน้ำมันและ LPG โดยบริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนร้านค้าในปี 2565 แล้วทั้งสิ้นจำนวน 17 ร้าน
โครงการ ตั้งตัวใหม่	คุณภาพชีวิต	• ส่งเสริมการให้โอกาสผู้พ้นโทษให้มีโอกาสในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ โดยสังคมให้การยอมรับ	บริษัท ดำเนินโครงการร่วมกับ "หรั่ง พระนคร" ในการให้โอกาสผู้พ้นโทษสามารถทำงานพร้อมมีสวัสดิการที่ดีและช่วยเหลือให้ที่พักและอาหาร เป็นต้น โดยบริษัท จะรับเข้ามาทำงานในส่วนของหน่วยงานโรงบรรจุ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป โดยในปี 2565 มีการรับพนักงานจากโครงการนี้เข้ามาทำงานแล้วทั้งสิ้น 5 คน
โครงการ PT Taxi Transform	คุณภาพชีวิต	• เพื่อช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายให้ผู้ขับรถแท็กซี่ที่ยังคงได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 โดยการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนอุปกรณ์การใช้เชื้อเพลิงแก๊ส LPG ทดแทนอุปกรณ์แก๊ส NGV และส่วนลดแก๊ส LPG ช่วยลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิงแก๊ส	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนอุปกรณ์การใช้เชื้อเพลิงใหม่ให้ผู้ขับรถแท็กซี่จาก NGV เป็น LPG โดยอู่ติดตั้งเชื้อเพลิงแก๊สรถยนต์ที่มีมาตรฐานและคุณภาพ ที่ผ่านการรับรองโดยกรมการขนส่งทางบกอย่างถูกต้อง และมอบสิทธิ์ส่วนลดในการซื้อแก๊ส LPG ให้กับผู้ขับรถแท็กซี่ทั้งปี บริษัท ได้เริ่มโครงการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2564 และมีแท็กซี่เข้าร่วมโครงการถึงเดือนธันวาคม 2565 แล้วทั้งสิ้นจำนวน 7,379 ราย
โครงการ PT Auto Transform	คุณภาพชีวิต	• ต่อยอดจากโครงการ PT Taxi Transform โดยขยายความช่วยเหลือให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 ช่วยลดต้นทุนค่าเชื้อเพลิงจากการใช้ NGV หรือน้ำมัน	รถยนต์ส่วนบุคคลจะได้รับการติดตั้งระบบเชื้อเพลิง LPG พร้อมอุปกรณ์ครบจากอู่ติดตั้งพันธมิตรที่ได้มาตรฐานรับรองจากกรมการขนส่งทางบก และรับส่วนลดเติมเชื้อเพลิง LPG ในสถานีบริการน้ำมัน PT โดยมีสมาชิกเข้าร่วมโครงการแล้วทั้งสิ้น จำนวน 3,535 ราย

โครงการปรับปรุงโรงคัดแยกขยะ

โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณ รอบหน่วยบริการตำรวจทางหลวง

โครงการสถานประกอบการร่วมกับ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี (ทวิภาคี)

โครงการ เพื่อน้อง พี่จัดให้

โครงการข้าวแกง: กำลังใจ อิ่มหนึ่ง 25 บาท

โครงการ ตั้งตัวใหม่

โครงการสำคัญ (Highlight Project)

โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน

กรอบการดำเนินงาน: การพัฒนาคุณภาพชีวิต / สังคมผู้สูงอายุ / สิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

ในปี 2565 พีทีจี มีความประสงค์ที่จะยกระดับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการดำเนินงานในระยะยาว สามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน สร้างการยอมรับและสนับสนุนต่อธุรกิจ บริษัทจึงได้ดำเนินการสำรวจความคาดหวัง และปัญหาของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการ และนำผลสำรวจมาวิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินงานของโครงการ ค่ายอาสา พีที ทำจริง ไม่ทิ้งกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนในด้านสุขภาพ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์ อยู่ดี มีสุข

แนวทางการดำเนินงาน

โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติการทั่วประเทศไปพร้อม ๆ กับการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านการดำเนินงาน 3 กิจกรรมหลักดังนี้

1. กิจกรรมชุมชนตาสว่าง สนับสนุนการวัดสายตาประกอบแว่น เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้สะดวกมากขึ้น
2. กิจกรรมปลูกป่า สร้างปอด เพื่อพัฒนาพื้นที่สีเขียวในชุมชนและปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการปลูกต้นไม้
3. กิจกรรมมอบสื่อการเรียนการสอนและทุนการศึกษาแก่เยาวชน เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพ และพัฒนาโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชน

นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ภายใต้โครงการฯ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนในแต่ละพื้นที่ เช่น กิจกรรมเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง การมอบยารักษาโรค ข้าวสาร น้ำดื่ม และสิ่งของจำเป็นให้แก่ผู้ป่วยเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้กำลังใจ และบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้น เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินโครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยได้มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนกว่า 1,000 ชีวิต ในปี 2565 บริษัทได้ดำเนินโครงการฯ ทั้งสิ้น 4 โครงการ ในพื้นที่คลังน้ำมันสุรินทร์ อ.เมืองสุรินทร์, พื้นที่คลังน้ำมันขอนแก่น อ.น้ำพอง, พื้นที่คลังน้ำมันแม่กลอง จ.สมุทรสงคราม, และพื้นที่คลังน้ำมันลำปาง จ.ลำปาง มีพนักงานเข้าร่วมจำนวน 311 คน โดยมีการแจกแว่นสายตามากกว่า 3,000 อัน มีการปลูกต้นไม้จำนวนรวม 4,500 ต้น และได้รับผลการสำรวจความพึงพอใจเฉลี่ยที่ร้อยละ 94.63 ซึ่งความคิดเห็นของชุมชน คือ อยากให้มีการจัดกิจกรรมแบบนี้ต่อไปในอนาคต

รางวัลแห่งความสำเร็จ

โครงการค่ายอาสา พีที ทำจริงไม่ทิ้งกัน ได้รับรางวัล "Thailand Top Company Awards 2022" ประเภทความเป็นเลิศ สาขา CSR OF THE YEAR ซึ่งเป็นรางวัลสำหรับองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดขึ้นโดยนิตยสาร Business+ ในเครือ บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยหอการค้า รางวัลดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้บริษัทมุ่งมั่นดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ อยู่ดี มีสุข ต่อไป

โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์

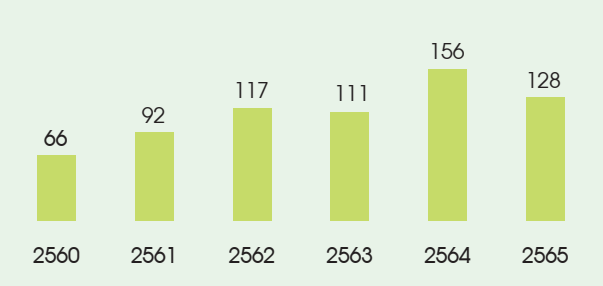
เนื่องจากประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยจากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง รายงานว่าประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 มีมากถึง 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.5% บริษัทจึงได้ยังคงดำเนินนโยบายในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผ่านการจ้างงานในสถานประกอบกิจการเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว รวมถึงรักษาคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างรายได้ให้แก่ผู้เกษียณอายุ

มูลค่าการจ้างงาน (บาท)

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของบริษัท ได้แก่ สถานีบริการน้ำมัน คลังน้ำมัน และ ธุรกิจขนส่งน้ำมัน เป็นต้น

จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน (คน)



ผลการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2560 โดยมีการจ้างงานผู้สูงอายุในปี 2565 จำนวน 128 คน รวมมูลค่าการจ้างงาน 15,162,347 บาท

โครงการ PT Taxi Transform

วัตถุประสงค์

ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยและทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ โดยเฉพาะการเกิดโรคอุบัติใหม่ของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งสร้างผลเสียต่อสุขภาพของประชาชน และเศรษฐกิจระดับจุลภาคไปสู่มหภาคจากมาตรการล็อกดาวน์ของทั้งในและต่างประเทศ พีทีจี ได้เล็งเห็นถึงความลำบากของผู้ขับขี่รถแท็กซี่ในการฝ่าวิกฤติโควิด-19 ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากมาตรการต่าง ๆ ที่จำกัดการเคลื่อนไหวของประชาชนและการท่องเที่ยว ดังนั้น บริษัทจึงยังคงดำเนินโครงการ PT Taxi Transform เพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในส่วนของเชื้อเพลิงสำหรับผู้ที่ยังประกอบอาชีพผู้ขับแท็กซี่ในภาวะวิกฤติต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

พีทีจี มุ่งขยายความเหลือกลุ่มผู้ขับแท็กซี่เพื่อสร้างความคุ้มค่าแก่ผู้ขับขี่แท็กซี่ 3 ด้านดังนี้

- **"คุ้มเวลา"** กับสถานีบริการ PT LPG ที่มีให้บริการเป็นจำนวนมากทั้งกรุงเทพปริมณฑลและต่างจังหวัด
- **"คุ้มค่า"** กับการได้รับการติดตั้งอุปกรณ์ใหม่ทั้งหมดซึ่งมีมูลค่ากว่า 20,000 บาท ชำระค่าสมัครเพียง 3,000 บาทเท่านั้น เพื่อเข้าร่วมโครงการ
- **"คุ้มสุด"** กับการรับสิทธิ์ส่วนลดในการซื้อแก๊ส LPG ทั้งปี รวมมูลค่าสูงสุด 4,200 บาท

ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์การใช้เชื้อเพลิงใหม่ให้สมาชิกแท็กซี่ที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่เริ่มโครงการในเดือนพฤษภาคม 2564 จนถึง ณ สิ้นปี 2565 รวมทั้งสิ้นจำนวน 7,379 ราย

เพื่อมอบประสบการณ์
และความสะดวกสบายที่เหนือกว่า

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด

ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กร

เป้าหมายระยะสั้น

ขยายขอบเขตการจัดเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1-3 ครอบคลุมพื้นที่สำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน Fleet ขนส่ง และสถานีบริการ

เป้าหมายระยะยาว

สามารถกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรภายในปี 2566

ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลก๊าซเรือนกระจก scope 1-3 ในขอบเขต สำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน Fleet ขนส่ง และสถานีบริการ

ตัวชี้วัด

จำนวนก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้จากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อป ณ 29 สถานีบริการ

เป้าหมายระยะสั้น

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 970 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อปี

เป้าหมายระยะยาว

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 6,794 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ภายในปี 2570

ผลการดำเนินงาน

สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปที่สถานีบริการตั้งแต่ดำเนินการติดตั้งจนถึงปี 2565 ได้ 1,740 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ความท้าทาย และความสำคัญ

พีทีจี ให้ความสำคัญต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน และให้ความสำคัญกับเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติ ซึ่งสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่พลังงานสะอาด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี ค.ศ. 2065-2070 รวมถึงมุ่งหาวิธีการจัดการกับความเสี่ยงทางกายภาพ เช่น การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการรณรงค์เรื่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำในระดับประเทศและสากล ที่อาจจะส่งผลให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล จากการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้ามากขึ้น ทำให้ธุรกิจ Oil ไม่เติบโตตามที่คาดหวังในอนาคต บริษัทจึงต้องเตรียมความพร้อมและปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจให้สามารถรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ รวมถึงแสวงหาโอกาสใหม่ในการลงทุนในธุรกิจพลังงานสะอาด และธุรกิจ Non-oil มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

กลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

พีทีจี ตระหนักถึงความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจจากการยกระดับนโยบายของภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการปรับตัวของภาคเอกชนในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนั้น บริษัทจึงจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อกำหนดแนวทางในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กร ผ่านการจัดเก็บและคำนวณปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจ อีกทั้ง บริษัทยังกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามแนวทางของ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) เพื่อจัดทำข้อมูลความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบเพื่อพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผนวกรวมกับการประเมินความเสี่ยงองค์กร และเพื่อบรรเทาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทมีเจตนารมณ์ในการร่วมบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายตามแผนพลังงานชาติ ซึ่งสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่พลังงานสะอาด และลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี ค.ศ. 2065-2070 ซึ่งบริษัทมีความมุ่งมั่นในการร่วมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจ ประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และส่งเสริมกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างแหล่งดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ และบริษัทกำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจโดยเลือกใช้เชื้อเพลิงในการขนส่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเผาไหม้ของยานพาหนะ และเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ผ่านการรณรงค์ปลูกต้นไม้ตามพื้นที่ชุมชน และการลดการใช้พลังงานในสำนักงาน เป็นต้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิกาศ

การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

พีทีจี กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับองค์กร ซึ่งเป็นหนึ่งในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน เตรียมความพร้อมในการป้องกันและปรับตัวรับความเสี่ยง รวมถึงแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บริษัทได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งทำหน้าที่ในการกำกับดูแลความเสี่ยงองค์กรโดยเฉพาะ และคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ซึ่งรับผิดชอบในกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารความเสี่ยงองค์กร มีบทบาทหน้าที่เพิ่มเติมในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้มีประสิทธิภาพ โดยผนวกรวมกับการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร

แนวทางการประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

พีทีจี ประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามหลักการของ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) โดยระบุความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบตามสถานการณ์จำลอง (scenario) ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จากรายงานของคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change : IPCC) ตามสถานการณ์ทางกายภาพ RCP8.5 สำนักงานพลังงานสากล (International Energy Agency: IEA) ตามสถานการณ์เปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ETP 2DS และกรีนพีซ (Greenpeace) ตามสถานการณ์เปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอน Greenpeace Advanced Energy (R)evolution เพื่อการบริหารผลกระทบทางธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมต่อไป โดยสามารถศึกษาผลวิเคราะห์ความเสี่ยงได้ใน<u>รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิกาศ</u>

กระบวนการบริหารความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การระบุความเสี่ยง (Identify)

ระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั้ง 2 ด้านคือ 1) ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) และ 2) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ (Transition Risk) ตามกรอบการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

การประเมินระดับความเสี่ยง (Assess)

ประเมินระดับความเสี่ยงว่าความเสี่ยงนั้นมีความรุนแรงอยู่ในระดับใด (ต่ำ-สูงที่สุด) ซึ่งมีการประเมินก่อนการบริหารจัดการ (Inherent Risk) และประเมินความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงหลังการควบคุมหรือการบริหารจัดการ (Residual Risk) โดยจะใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กร ที่มีการประเมินโอกาสเกิด (likelihood) คือ ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น ระยะเวลา หรือความถี่ และการประเมินผลกระทบ (Impact) คือ ผลกระทบทางด้านการเงิน เช่น กำไรก่อนหักภาษี มูลค่าความเสียหาย อัตราผลตอบแทน และเงินลงทุน

การจัดการความเสี่ยง (Manage)

หลังจากการประเมินระดับความเสี่ยง จะต้องมีการระบุมาตรการจัดการเพิ่มเติมสำหรับประเด็นความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ (ระดับสูง-สูงที่สุด) เพื่อให้มีการควบคุมความเสี่ยงของประเด็นนั้น ๆ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

ผลการดำเนินงาน

การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2565 บริษัทได้มีการนำข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของปี 2565 ในขอบเขตสำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน Fleet ขนส่ง และสถานีบริการ เพื่อให้ครอบคลุมทุกขอบเขตของการดำเนินงาน และขอการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) โดยได้รับคำปรึกษาจากหน่วยปฏิบัติการวิจัยการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนี้

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	2563	2564	2565	รวม
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)	1.398	1.582	161.253	164.233
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)	0.887	1.064	31.806	33.757
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (Scope 3)	1,681.211	13,799.057	20,289.891	35,770.159
รวม	**1,683.496**	**13,801.703**	**20,482.950**	**35,968.149**

หน่วย: พันตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

หมายเหตุ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2563 ครอบคลุมขอบเขตสำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2564 ครอบคลุมขอบเขตสำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน และ Fleet ขนส่ง
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2565 ครอบคลุมขอบเขตสำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน Fleet ขนส่ง และ สถานีบริการ
ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3) ครอบคลุมการใช้น้ำประปา การใช้กระดาษ การจัดซื้อจัดจ้าง และการกำจัดของเสียของสำนักงาน ใหญ่ คลังน้ำมัน และขนส่ง รวมถึงการรับและจ่ายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน

จากการคำนวณและจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กร ประจำปี 2565 ซึ่งมีแผนจะได้รับรองข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) ภายในเดือนพฤษภาคม 2566 นั้น พบว่าบริษัทมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 17,849.256 พันตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2564 เป็นจำนวน 4,048.153 พันตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เนื่องจากบริษัทมีการเพิ่มขอบเขตจากปี 2564 โดยปี 2565 ได้เพิ่มขอบเขตของสถานีบริการในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตการทำงานทั้งหมด

ภาพรวมการดำเนินโครงการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

โครงการโซลาร์รูฟท็อปสถานีบริการน้ำมัน

บริษัทดำเนินการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด ลดการใช้ไฟฟ้าในสถานีบริการ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2 โดยในปี 2563 บริษัทได้มีการนำร่องติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปทั้งหมด 7 สถานี และได้เปิดใช้โซลาร์รูฟท็อปในปี 2564 ซึ่งมีเป้าหมายที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 297 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า บริษัทมีโครงการที่จะติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปเพิ่มเติม 22 สถานี รวมเป็น 29 สถานี ซึ่งได้เปิดใช้ในปี 2565 โดยหากเปิดใช้โซลาร์รูฟท็อปครบทั้ง 29 สถานีแล้ว บริษัทมีเป้าหมายที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 6,794 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าภายในปี 2570 หรือคิดเป็น 970 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี นอกจากนี้ บริษัทได้รับการขึ้นทะเบียนโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (T-VER) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) ในโครงการโซลาร์รูฟท็อปสถานีบริการน้ำมันและแก๊สพีทีที 29 สถานี

ในปี 2565 บริษัท ได้มีการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปทั้งหมด 33 สถานี และการผลการดำเนินงานในปี 2565 ของโครงการโซลาร์รูฟท็อปสถานีบริการน้ำมัน สามารถประหยัดค่าไฟได้ 2,383,604 บาท กำลังไฟทั้งหมด 645.403 เมกะวัตต์ชั่วโมง และสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 43.89 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นอกจากนี้จากผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการโซลาร์รูฟท็อปสถานีบริการน้ำมัน จนถึงปี 2565 มีกำลังไฟที่ได้ทั้งหมด 2.104 กิกะวัตต์ชั่วโมง ประหยัดค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น 7.15 ล้านบาท ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 1,740 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และมีกำลังไฟเฉลี่ยที่ได้ต่อวันคือ 900 กิโลวัตต์ชั่วโมง

โครงการลดค่าใช้จ่ายจากการใช้น้ำมันไบโอดีเซลสำหรับรถขนส่ง

โครงการลดค่าใช้จ่ายจากการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับรถขนส่ง ในปี 2565 บริษัทมีนโยบายในการใช้น้ำมันไบโอดีเซล (B7) ในช่วงระหว่างราคาน้ำมันลดลง สำหรับใช้งานกับรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิงที่เป็นรถเทรลเลอร์กึ่งพ่วง และรถสิบล้อ จำนวน 502 คัน ทำให้ค่าใช้จ่ายลดลง 57,049,987 บาท ซึ่งประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้ 11 % และน้ำมันที่ใช้ในรถขนส่งในปี 2565 มีปริมาณทั้งหมด 18,338,933 ลิตร นอกจากช่วยสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย ยังสามารถช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจากหากบริษัทใช้น้ำมันดีเซลธรรมดากับรถขนส่งจะมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 50,259.68 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อลิตร แต่เมื่อเปลี่ยนมาใช้น้ำมันไบโอดีเซล (B7) กับรถขนส่งจะมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 46,741.50 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อลิตร ซึ่งสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 ได้ถึง 3,518.18 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อลิตร

หมายเหตุ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คำนวณจากกิจกรรมที่ทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจกคูณกับค่าสัมประสิทธิ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยอ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

โครงการขนส่ง Backhaul B100

โครงการขนส่ง Backhaul B100 เป็นการลดความซ้ำซ้อนในการขนส่ง จากการที่ต้องแยกกันขนส่งระหว่าง ส่งน้ำมันจากโรงกลั่นไทยออยล์ศรีราชาไปยังคลังน้ำมันชุมพร และการส่งรถขนส่งไปรับผลิตภัณฑ์ B100 จาก บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) กลับมาส่งยังปลายทางที่กำหนด โดยทำการเปลี่ยนเป็นรวมการขนส่งทั้งสองไว้ในเที่ยวเดียวกัน โดยเป็นการส่งน้ำมันจากโรงกลั่นไทยออยล์ไปยังคลังชุมพร จากนั้นขากลับจัดรถเข้ารับผลิตภัณฑ์ B100 ที่ บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) แล้วจึงนำมาส่งตามจุดส่งปลายทางที่กำหนด ทำให้ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้ถึง 352,046 ลิตร คิดเป็นเงิน 9,505,243 บาท และสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึง 897.28 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อลิตร

หมายเหตุ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คำนวณจากกิจกรรมที่ทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจกคูณกับค่าสัมประสิทธิ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยอ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

GO FOR max
LPG

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด
การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญ (มากกว่า 100 บาร์เรล / ครั้ง)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0 ครั้ง	0 ครั้ง

ตัวชี้วัด
สัดส่วนของปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่ถูกกำจัดอย่างถูกวิธีและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
100%	100%

ตัวชี้วัด
การจัดการขยะไม่อันตรายและขยะอันตรายให้ลดลงจากปีฐาน 2564 (คลังน้ำมัน)

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
-5%	-22.37%

ตัวชี้วัด
จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณภาพน้ำทิ้งที่มีนัยสำคัญ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0	5*

ตัวชี้วัด
จำนวนข้อร้องเรียนด้านมลพิษทางอากาศที่มีนัยสำคัญ

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
0	0

หมายเหตุ
* บริษัทได้ดำเนินการจัดการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ตัวชี้วัด
ปริมาณไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคลของสำนักงานใหญ่
ลดลงจากปีฐาน (2562)

เป้าหมาย **-10%**

ผลการดำเนินงาน **-18.73%**

ตัวชี้วัด
สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมัน
ผ่านคลังน้ำมัน (ลูกบาศก์เมตร/ลิตร)
ลดลงจากปีฐาน (2563)

เป้าหมาย **-5%**

ผลการดำเนินงาน **-45.02%**

ตัวชี้วัด
สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมัน
ผ่านสถานีบริการ COCO (kwh/ลิตร)
ลดลงจากปีฐาน (2561)

เป้าหมาย **-5%**

ผลการดำเนินงาน **-65.96%**

ตัวชี้วัด
สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมัน
ผ่านสถานีบริการ (ลูกบาศก์เมตร/ลิตร)
ลดลงจากปีฐาน (2564)

เป้าหมาย **-5%**

ผลการดำเนินงาน **16.01%****

ตัวชี้วัด
สัดส่วนปริมาณไฟฟ้าต่อยอดขายน้ำมัน
ผ่านคลังน้ำมัน (kwh/ลิตร)
ลดลงจากปีฐาน (2564)

เป้าหมาย **-5%**

ผลการดำเนินงาน **-26.21%**

หมายเหตุ
** ปี 2565 มีจำนวนสถานีบริการเพิ่มมากขึ้น และเนื่องจากมีการผ่อนคลายมาตรการป้องกันและควบคุมโควิด-19 ทำให้มีปริมาณผู้เดินทางเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้มีปริมาณการใช้น้ำเพิ่มขึ้น

ความท้าทาย และความสำคัญ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีการเริ่มระบาดตั้งแต่ปี 2563 และต่อเนื่องถึงปี 2565 โดยในปี 2565 สถานการณ์การแพร่ระบาดเริ่มคลี่คลายมากขึ้น เนื่องจากประชาคมโลกได้รับการฉีดวัคซีนที่มีคุณภาพ จนเกิดเป็นภูมิคุ้มกันหมู่ ท่ามกลางการระบาดของโรค ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของมวลมนุษยชาติจนเกิดการปรับตัวเข้าสู่การใช้ชีวิตในวิถีใหม่ (New Normal) ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการทางด้านพลังงานทั่วโลกจะต้องปรับตัวต่อความท้าทายต่าง ๆที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ครอบคลุมสมดุลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเศรษฐกิจ ESG (Environmental Social Governance) โดยในปี 2565 ตามนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้น พัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (BCG Model) ประกอบไปด้วยเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio economy) มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรชีวภาพ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าหรือยาวนานที่สุด และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) การพัฒนาเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ พีทีจี ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างความตระหนักรู้และการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังจากการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสมัยที่ 26 หรือ COP 26 ที่เมืองกลาสโกว์ ประเทศสก็อตแลนด์ และการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสมัยที่ 27 หรือ COP 27 เมืองชาร์มเอลชีค ประเทศอียิปต์ ระหว่างวันที่ 6-18 พฤศจิกายน 2565 เพื่อหารือแนวทางเรียกร้องให้ทั่วโลกร่วมมือกันอย่างจริงจังในการลดการแพร่กระจายก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งการประชุมครั้งนี้มุ่งประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อชดเชย "ความสูญเสียและเสียหาย" (Loss and Damage) ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนและภัยพิบัติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้น พีทีจี ได้มีการกำหนดนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมในระดับกลุ่มบริษัทฯ ที่จะจริงจังในการกำหนดเป้าหมายการเป็นกลางทางคาร์บอน ในปี 2050 ตามนโยบายของภาครัฐ และเร่งสร้างกิจกรรมที่มิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยลดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก โดยมีการร่วมกับชุมชนในการปลูกป่าทดแทนในบริเวณโดยรอบคลังน้ำมันพีที โครงการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ตามนโยบาย 3R เป็นต้น

ตามวิสัยทัศน์ของพีทีจี ที่อยากเห็นคนไทย "อยู่ดี มีสุข" พีทีจี ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อลดผลกระทบกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยได้นำมาตรฐานสากลระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในบริษัทฯ ครอบคลุมในทุกคลังน้ำมัน ทั้งนี้ พีทีจี ได้มีการจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (PTG SSHEMS) ของกลุ่มบริษัทฯ ที่บังคับใช้กับทุกหน่วยธุรกิจภายใต้การดำเนินการของกลุ่มพีทีจี ภายใต้กรอบการบริหารจัดการดังกล่าวถือว่าเป็นนโยบายของผู้บริหารที่มีการลงนามความร่วมมือที่จะดำเนินการบริหารจัดการความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ตามแผนกลยุทธ์ทางด้าน SSHE ของกลุ่มบริษัทฯ

พีทีจี ให้ความสำคัญกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีการสร้างความตระหนักให้กับพนักงานและผู้รับเหมาในการให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมรณรงค์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการกำกับดูแลคู่ค้าให้ดำเนินการทางด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของ ESG

แนวทางการบริหารจัดการ

นโยบายในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

1. นโยบายในการบริหารจัดการคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

พีทีจี ได้มีการทบทวนนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาถึงปัจจัยภายใน-ภายนอกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น แผนกลยุทธ์ทางด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ นโยบายการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของภาครัฐ ความเสี่ยงในการจัดการทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเด็นต่าง ๆ ตามระบบการบริหารจัดการทางด้านคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (ISO9001 ISO14001 ISO45001) โดยนโยบายฉบับใหม่ จะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังของบริษัท ในการแก้ไขปัญหาทางด้านมลพิษอากาศ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และเป้าหมายที่มุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

พีทีจี ได้เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม จึงได้มีการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมภายในหลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม เช่น ผู้ปฏิบัติงานสถานีบริการน้ำมัน ความปลอดภัยสำนักงานใหญ่ (Basic Safety) เป็นต้น และในปี 2565 ได้จัดให้มีการอบรมด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตร สำนักงานสีเขียว (Green Office) โดย กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งหมด 74 คน

2. การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการบูรณาการกับมาตรฐาน ISO

พีทีจี มีการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) มาประยุกต์ใช้ในกลุ่มบริษัทฯ โดยบูรณาการระบบการจัดการทุกด้านเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดการคุณภาพ (ISO9001:2015) และระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย (ISO45001:2015) เพื่อให้การดำเนินการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากร และลดการปล่อยมลภาวะที่เกิดจากการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางเสียง และกากของเสียอันตราย ให้มีระบบการบริหารจัดการอย่างถูกต้องตามประเภทของมลพิษที่เกิดขึ้น

ในปี 2565 พีทีจี ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้ขอบข่าย การรับ การเก็บ และการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงภายในคลังน้ำมันแม่กลอง และคลังน้ำมันขอนแก่น โดยมีการวางแผนที่จะขยายขอบข่ายการรับรองไปยังคลังน้ำมันทุกสาขา ภายในปี 2025 เพื่อตอบสนองต่อนโยบายที่มุ่งเน้นการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดผลกระทบที่อาจมีความเสี่ยงสูงต่อความหลากหลายทางชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน ซึ่งสอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และตามประกาศเจตนารมณ์ในที่ประชุมระดับผู้นำ COP26 - 27 นอกจากนี้ คลังน้ำมันแม่กลองได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม

การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) ภายใต้ขอบข่าย การรับ การเก็บ และการจ่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิง ภายในคลังน้ำมันแม่กลอง

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)

การบริหารจัดการน้ำ

น้ำเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ อย่างไรก็ตามความเสี่ยงและผลกระทบจากปัญหาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้น้ำ เช่น ปัญหาขาดแคลนน้ำและคุณภาพน้ำ ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในประเทศไทย ดังนั้น การบริหารจัดการน้ำจึงมีความสำคัญเพื่อให้การใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีน้ำใช้อย่างยั่งยืนโดยไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม

พีทีจี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนตระหนักความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการนำน้ำจากแหล่งน้ำมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการผลิตของบริษัทฯ และการปล่อยน้ำทิ้งที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมภายนอก รวมถึงต่อบริษัทฯ ดังนั้น พีทีจี จึงได้มีการวิเคราะห์คุณภาพน้ำก่อนที่จะปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง

เป้าหมายการจัดการน้ำของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

ลดปริมาณการใช้ทรัพยากรน้ำภายในคลังน้ำมัน อย่างน้อย 3% ต่อปี

ผลการดำเนินงาน

- **การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งภายในคลังน้ำมัน**

รายการ	ผลการดำเนินงาน
1. ความเป็นกรดและด่าง (PH)	5.5 - 9.0
2. อุณหภูมิ (°C)	ไม่เกิน 40
3. ซีโอดี (mg/L)	ไม่เกิน 120
4. ปริมาณสารแขวนลอย (mg/L) เช่น ตะกอนจากใบไม้ ฝุ่นผง	ไม่เกิน 50
5. น้ำมันและไขมัน (mg/L) เช่น น้ำมันรั่วไหลบริเวณลานจ่าย หรือเศษอาหารที่มีไขมัน	ไม่เกิน 5
6. บีโอดี (mg/L)	ไม่เกิน 20

- **การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งภายในสถานีบริการ**

รายการ	ผลการดำเนินงาน
1. ความเป็นกรดและด่าง (PH) เช่น การก่อสร้างบ่อดักไขมันใหม่ (ปูนปฏิกิริยากับน้ำ)	5.5 - 9.0
2. อุณหภูมิ (°C)	ไม่เกิน 40
3. ซีโอดี (mg/L) เช่น ท่อน้ำจากห้องน้ำรั่วไหลออกมา	ไม่เกิน 200
4. ปริมาณสารแขวนลอย (mg/L) เช่น ตะกอนจากใบไม้ ฝุ่นผง	ไม่เกิน 60
5. น้ำมันและไขมัน (mg/L) เช่น น้ำมันรั่วไหลบริเวณลานจ่าย หรือเศษอาหารที่มีไขมัน	ไม่เกิน 15

- **มาตรการและแนวทางประหยัดน้ำ**

  พีทีจี มีการกำหนดมาตรการและแนวทางในการประหยัดน้ำ โดยมีการดำเนินการปรับอัตราการไหลของน้ำให้อยู่ในสภาวะที่เหมาะสม ซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุดเพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของน้ำ ดำเนินการเปลี่ยนสุขภัณฑ์เพื่อการประหยัดน้ำที่สถานีบริการ บันทึกปริมาณน้ำรายวันเพื่อเป็นข้อมูลในการควบคุมการใช้น้ำ และมีการกำหนดตัวชี้วัดในการควบคุมค่าน้ำที่สถานีบริการ การดำเนินการต่างๆ บริษัทดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางในการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และลดการสูญเสียน้ำไปโดยเปล่าประโยชน์

- **กิจกรรมลดค่าความสกปรกของน้ำทิ้งจากสถานีบริการ**

  ไม่ทิ้งขยะมูลฝอยและเศษอาหาร ลงสู่รางระบายน้ำโดยตรง และการทำความสะอาดบ่อดักไขและรางระบายน้ำ ทุกสัปดาห์

- **กิจกรรมลดการใช้น้ำที่สถานีบริการ**
  - ผู้จัดการสาขาจดมิเตอร์น้ำรายวันแต่ละช่วงเวลา เพื่อตรวจสอบความผิดปกติของปริมาณการใช้น้ำ
  - ผู้จัดการสาขาหรือผู้จัดการเขตสำรวจจุดรั่วซึมตามอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมแจ้งการเข้าซ่อมแซม
  - กำหนดการใช้น้ำของแม่บ้าน ไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ตอนล้างห้องน้ำ โดยให้ใช้วาล์วเปิด-ปิดที่ปลายสายยางแทน
  - ปรับแรงดันของวาล์วน้ำในระดับแรงที่ไม่กระทบการใช้น้ำและการให้บริการ

- **โครงการสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำหรือลดการใช้น้ำ**
  - โครงการ SAFETY ACTIVITY การดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย ภายในสถานีบริการ โดยบ่อดักไขมัน มีความสำคัญในการบำบัดน้ำเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดภายในสถานีบริการก่อนที่จะปล่อยออกสู่สาธารณะ ผู้จัดการสถานีบริการจะต้องตรวจสอบและทำความสะอาดบ่อดักไขมันทุกสัปดาห์ เพื่อป้องกันข้อร้องเรียนจากชุมชนโดยรอบสถานีบริการและหน่วยงานราชการ ดังนั้นจึงมีการจัดทำวิธีในการทำความสะอาดบ่อดักไขมัน ซึ่งมีการจัดทำเป็นคลิป VDO โดยผู้เข้าชมสามารถ scan QR Code เพื่อศึกษาวิธีการทำความสะอาดบ่อดักไขมัน

การลดการใช้พลังงาน

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้พลังงานเชื้อเพลิง รวมถึงการใช้พลังงานไฟฟ้าภายในสำนักงาน และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามมาตรฐานต่าง ๆ พีทีจี จึงมีการบันทึกข้อมูลปริมาณพลังงานที่ใช้ เช่น ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงของรถขนส่ง หรือการใช้ไฟฟ้าภายในสำนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้รับทราบแนวโน้มของการใช้พลังงานในแต่ละปี รวมทั้งการณรงค์ลดการใช้พลังงาน หรือเลือกใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

ผลการดำเนินงาน

- **โครงการรณรงค์ประหยัดค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่**

พีทีจี ดำเนินโครงการลดการใช้ไฟฟ้าภายในสำนักงานใหญ่อย่างต่อเนื่อง โดยสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงวิธีการประหยัดพลังงานและการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสมผ่านอีเมลและระบบอินทราเน็ตอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ วันศุกร์ และจัดกิจกรรมลุ้นรับรางวัล เพื่อให้พนักงานร่วมตอบคำถามการประหยัดพลังงานในสำนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความตระหนักอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินโครงการ Smart Plug คือการลดชั่วโมงการใช้ไฟของเครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็นจากวันละ 24 ชั่วโมงเป็น 15 ชั่วโมง สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 92,016 บาทต่อปี โดยดำเนินโครงการจำนวน 8 เครื่อง และสามารถช่วยยืดอายุการใช้งานเครื่องทำน้ำร้อนน้ำเย็น โครงการรณรงค์ปิดไฟช่วงเวลากลางวันเพื่อลดการใช้ไฟฟ้าช่วงเวลาที่ไม่จำเป็น โครงการเปิดไฟเฉพาะพื้นที่ที่มีคนนั่งทำงานเพื่อลดการใช้ไฟฟ้าบริเวณที่ไม่ใช้งาน สำหรับผลการดำเนินงานตามเป้าหมายในปี 2565 บริษัทมีปริมาณไฟฟ้าเฉลี่ยรายบุคคล (kWh/คน) ภายในสำนักงานใหญ่ลดลงจากปีฐาน (2562) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 18.73

ตัวชี้วัด	2561	2562	2563	2564	2565
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (kWh)	237,850	218,283	210,414	166,473	272,179
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ย (kWh/คน)	398	413	347	157	336
ค่าไฟฟ้า (ล้านบาท)	1.28	1.31	1.26	1.00	1.63
ค่าไฟฟ้าเฉลี่ย (บาท/คน)	2,140	2,479	2,075	945	2,010

- **โครงการสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับการรณรงค์ลดการใช้ไฟฟ้าหรือประหยัดพลังงาน**
  - โครงการ Perk from Tash คือโครงการที่เป็นการรวบรวมขยะรีไซเคิลส่งอาคาร CW เพื่อรับ Point และสามารถนำ Point ไปแลกสิทธิประโยชน์ให้บริษัทฯได้ เช่น เป็นส่วนลดค่าบริการเครื่องปรับอากาศนอกเวลา เป็นต้น
  - โครงการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง คือการควบคุมการใช้ปริมาณน้ำมัน โดยมีการดำเนินการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามค่าปรับส่วนเกิน และรายงานผลการใช้น้ำมันแก่ผู้บริหารทุกเดือน

การบริหารจัดการขยะ

พีทีจี ดำเนินการบริหารจัดการขยะและของเสียตามขั้นตอนปฏิบัติงาน เรื่องการกำจัดขยะและของเสีย ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการขยะและของเสียของในสถานที่ปฏิบัติงานจากกระบวนการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยระบุถึงการรวบรวม การจัดเก็บ และการกำจัดอย่างถูกวิธี เพื่อลดปัญหาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการจัดการขยะและของเสียของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

โดยบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดการขยะไม่อันตรายและขยะอันตรายให้ลดลงร้อยละ 5 ต่อปี โดยมีขอบเขตการดำเนินงานที่คลังน้ำมัน และสำนักงานใหญ่

กิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทที่มีการสร้างขยะออกสู่สิ่งแวดล้อม

กิจกรรมทางธุรกิจ	อธิบายรายละเอียดว่าในแต่ละกิจกรรมมีการสร้างขยะอย่างไร	ประเภทขยะ
จัดหา	• กระดาษจากการดำเนินการ	ขยะรีไซเคิล
ขนส่ง	• อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล • ลวด/ซีล • อุปกรณ์ดูดซับน้ำมัน (กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน)	ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย
จัดเก็บ	• อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล • อุปกรณ์ดูดซับน้ำมัน (กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน)	ขยะอันตราย
การตลาด	• กระดาษจากการดำเนินการ • บรรจุภัณฑ์สินค้าส่งเสริมการขาย	ขยะรีไซเคิล และขยะทั่วไป
	• ขยะที่เกิดจากการอุปโภคและบริโภคของพนักงานและผู้มาติดต่อ	ขยะทั่วไป ขยะอินทรีย์ และขยะรีไซเคิล

พีทีจี มีการสื่อสาร รณรงค์ ส่งเสริม และสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานภายในองค์กรโดยยึดหลัก 3R คือ Reduce Reuse Recycle เพื่อลดปริมาณการเกิดขยะภายในองค์กร และนำขยะที่สามารถรีไซเคิลได้เข้าสู่กระบวนการนำกลับมาใช้ใหม่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักการ Circular Economy (ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน)

การบริหารจัดการขยะหรือของเสียแต่ละประเภทของบริษัท

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

พีทีจี ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะของพนักงานเพื่อสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่จุดเริ่มต้น มีตรวจสอบการคัดแยกขยะโดยหัวหน้างานในแต่ละพื้นที่ และจัดเก็บขยะแต่ละประเภทในพื้นที่โรงพักขยะ แล้วดำเนินการบันทึกปริมาณขยะที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การวางแผนการจัดการ การส่งกำจัดขยะแต่ละประเภทตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่

ประเภทของเสีย	ปริมาณ (ตัน)
ของเสียไม่อันตรายทั้งหมด	21.17
-ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	5.00
ของเสียอันตรายทั้งหมด	1.78
-ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	0.00
รวม	27.95

- **โครงการยางหล่อดอก**

พีทีจี จัดทำโครงการการใช้ยางหล่อดอก สำหรับหัวลากรถ พร้อมทั้งหางเทรลเลอร์ เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ยางให้คุ้มค่าได้มากขึ้น ช่วยลดขยะของยางที่ไม่ใช้งานแล้ว อีกทั้งยังสามารถช่วยลดปริมาณในการใช้ยางใหม่ได้ และสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรจากการนำยางเก่ามารีไซเคิลใช้ใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2560 ต่อเนื่องจนมาถึงปัจจุบัน โดยในปี 2565 บริษัทมีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายจากการใช้ยางใหม่ คิดเป็น 8,074,940 บาท ซึ่งในปี 2565 จำนวนยางที่นำมาหล่อดอกใหม่ มีทั้งหมด 621 เส้น จากเป้าหมายจำนวน 1,000 เส้น เนื่องจากสภาพโครงยางเก่าไม่สามารถนำกลับมาหล่อดอกใหม่ได้ ทำให้จำนวนยางที่หล่อดอกได้ลดลง โดยในปี 2565 บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 4,228,643.82 บาท ซึ่งลดค่าใช้จ่ายได้น้อยกว่าปี 64 คิดเป็น 52%

- **โครงการสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการขยะ**

Waste Separation Model Project Season 2

Waste Separation Model Project Season 2 เป็นโครงการเพื่อรีไซเคิลขวดน้ำประเภทพลาสติกใส โดยนำไปผลิตเป็นเสื้อ และส่งมอบให้กับนักเรียน คุณครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรักไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยโครงการในปี 2565 สามารถผลิตเสื้อได้ 53 ตัว ซึ่งเป็นโครงการเริ่มต้น และวางแผนที่จะขยายผลไปยังสถานีบริการอื่นในปี 2566

โครงการ SCGP reXycle Drop Point

พีทีจี ร่วมกับ SCGP ตั้งจุดรับกล่อง-ลังกระดาษและพลาสติก ภายในสถานีบริการน้ำมัน PT พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อรีไซเคิลและนำกลับใช้ประโยชน์ใหม่ตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน และสามารถช่วยลดวิกฤตขยะล้นเมืองอย่างยั่งยืน

โดยผลการดำเนินงานในปี 2565 พีทีจี สามารถรีไซเคิลได้ 420 กิโลกรัม คิดเป็นการลดการตัดต้นไม้ได้ 7 ต้น ลดการปล่อยก๊าคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 286 กิโลกรัม ลดการใช้น้ำได้ 10,920 ลิตร ลดการใช้เชื้อเพลิงได้ 588 ลิตร และลดการใช้พลังงานได้ 1,680 กิโลวัตต์

โครงการจุดคัดแยกขยะ

โครงการจุดคัดแยกขยะ เป็นโครงการสร้างโรงคัดแยกขยะในพื้นที่คลังน้ำมัน โดยสร้างเป็นพื้นที่ทิ้งขยะตามแต่ละประเภทขยะ ซึ่งเป็นโครงการเพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้มีการคัดแยกขยะที่คลังน้ำมัน

การบริหารจัดการมลพิษ

พีทีจี ได้กำหนดให้มีกิจกรรมการตรวจวัดและวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง จัดทำรายงานผลการตรวจวัด เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงสถานีบริการ รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานีบริการ ซึ่งบริษัทได้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในสถานีบริการ โดยมีมาตรฐานการตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในสถานีบริการ ดังนี้

รายการ	ค่ามาตรฐาน
1. ฝุ่นทุกขนาดที่สามารถเข้าถึง และสะสมในถุงลมของปอดได้ (PM)	น้อยกว่าเท่ากับ 3 mg/m3
2. เบนซิน	น้อยกว่าเท่ากับ 1 ppm
3. เมธิล เทอร์เทียรี่ บิวทิล อีเธอร์	น้อยกว่าเท่ากับ 50 ppm
4. สารอินทรีย์ระเหยทั้งหมด	Toluene: น้อยกว่าเท่ากับ 200 ppm Total xylene: น้อยกว่าเท่ากับ 100 ppm Ethyl benzene: น้อยกว่าเท่ากับ 100 ppm Propane: น้อยกว่าเท่ากับ 1000 ppm

ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดมาตรการป้องกันและลดมลพิษทางอากาศ โดยการติดตั้งระบบควบคุมไอน้ำมัน (Vapor Recovery Unit: VRU) ที่คลังน้ำมัน สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง และรถขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง และมีการติดตั้งเครื่องวัดแก๊สที่คลังน้ำมัน เพื่อตรวจสอบการปล่อยไอระเหยของน้ำมัน

การจัดการบรรจุภัณฑ์อย่างยั่งยืน

พีทีจี กำหนดนโยบายด้านบรรจุภัณฑ์อย่างยั่งยืนเพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ในการบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจตามแนวคิดการบริหารจัดการขยะ โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ สนับสนุนให้มีการลดการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกที่ไม่สามารถย่อยสลาย (reduce) นำกลับมาใช้ซ้ำ (re-use) หรือผ่านกระบวนการเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ (recycle) เช่น การรณรงค์นำแกลลอนน้ำมันกลับมาใช้ซ้ำ และการลดการใช้ถุงพลาสติก ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกแบบบรรจุภัณฑ์และคัดสรรคู่ค้าที่จัดส่งวัสดุ หรือผลิตบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงร่วมปลูกฝังวัฒนธรรมการลดการใช้บรรจุภัณฑ์และการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรผ่านการสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงาน

โครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

- **การจัดการคุณภาพอากาศภายในอาคารของพื้นที่กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี สำนักงานใหญ่**

  จัดให้มีการตรวจสอบระบบหมุนเวียนอากาศภายในอาคาร การวางแผนการบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ การทำความสะอาดพื้นที่ โดยผลการตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในอาคารผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน Singapore Standard SS554:2016 และได้รับการรับรองจากกรมส่งเสริมคุณภาพอากาศภายในอาคาร

- **การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)**

  โครงการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระบวนการทางธุรกิจดิจิทัลโดยดำเนินการจากความคิดริเริ่ม 'Paperless Office' เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพด้านต้นทุน การลดใช้กระดาษ การดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บเอกสารแบบรวบรวมไว้ที่ศูนย์กลาง และการจัดการเอกสารแบบอัตโนมัติ โดยปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาโครงการ

- **โครงการขยายระยะเวลาการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องของรถขนส่ง**

  ในปี 2565 บริษัทมีนโยบายขยายระยะกิโลเมตรการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องของรถขนส่ง โดยใช้น้ำมันเครื่องที่มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานของผู้ผลิตรถกำหนดไว้ ส่งผลให้สามารถขยายระยะกิโลเมตรในการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องของรถขนส่งประเภทสิบล้อและรถเทรลเลอร์กึ่งพ่วงได้ สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 2,100,996.80 บาท คิดเป็น 33% นอกจากนี้การขยายระยะกิโลเมตรในการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องยังสามารถช่วยลดปริมาณการใช้น้ำมันเครื่อง และช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อีกด้วย

ประเภทรถ	ระยะการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง (กิโลเมตร)		
	เดิม	ใหม่	ส่วนต่าง
สิบล้อ	20,000	30,000	10,000
หัวลาก	20,000	30,000	10,000

- **โครงการขยายศูนย์บริการซ่อมรถบรรทุก**

  ในปี 2565 บริษัทฯ มีการขยายศูนย์บริการซ่อมรถบรรทุกให้ครอบคลุมเส้นทางการขนส่งหลักทั่วประเทศ และเป็นเส้นทางผ่านของรถขนส่งบริษัทฯ โดยรถขนส่งบริษัทสามารถเข้าใช้บริการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น มีทั้งหมด 4 สาขา ดังนี้ สาขาสมุทรสงคราม, สาขาพยุหคีรี, สาขาสีคิ้ว และสาขาบ้านไผ่ ซึ่งไม่ต้องนำรถกลับเข้ามาใช้บริการที่ศูนย์ซ่อมต้นทาง ส่งผลให้สามารถช่วยลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง และสามารถลดต้นทุนในงานซ่อมรถขนส่งได้ถึง 5.197 ล้านบาท

รางวัลแห่งความสำเร็จ

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ “) ได้รับรางวัลในปี 2565 ดังต่อไปนี้

รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2565

บริษัทฯ และบริษัท ปิโตรเลียมไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้รับรางวัล “สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2565” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 ซึ่งมอบโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2565

บริษัทฯ ได้รับรางวัล “องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2565” ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ นำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพนักงานทุกระดับและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับปณิธานในการบริหารธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสำคัญ

รางวัลบุคคลคุณภาพแห่งปี ประจำปี 2565

คุณสุวัชชัย พิทักษ์วงศาภรณ์ ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ บริษัท แอตลาส เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทฯ เข้ารับโล่เชิดชูเกียรติในงานพิธีประกาศเกียรติคุณ “บุคคลคุณภาพแห่งปี ประจำปี 2565” ซึ่งจัดโดยมูลนิธิสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (มสวท.) เพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน และอุทิศตนเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในด้านต่าง ๆ

รางวัลสุดยอดยอดองค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย ประจำปี 2565

บริษัทฯ ได้รับรางวัล “สุดยอดองค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย ประจำปี 2565” จาก HR Asia ติดต่อกันเป็นปีที่ 2 ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงนโยบายของบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานภายในองค์กรในมิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินธุรกิจเดินหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

รางวัล Silver ประเภทแคมเปญการตลาดที่มีความเป็นเลิศด้านการสร้างคุณค่าของแบรนด์ และแคมเปญการตลาดที่มีความเป็นเลิศด้านกลยุทธ์

บริษัท แมกซ์ โซลูชัน เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทฯ ได้เข้ารับรางวัลในงาน Marketing Award of Thailand 2022 ระดับ Silver จากสมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย จำนวน 2 รางวัล ได้แก่ 1) รางวัลแคมเปญการตลาดที่มีความเป็นเลิศด้านกลยุทธ์ และ 2) รางวัลแคมเปญการตลาดที่มีความเป็นเลิศด้านการสร้างคุณค่าของแบรนด์ โดยนำสถานีบริการ PT ที่กระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ ทั้งถนนสายหลักและสายรองกว่า 2,000 แห่งทั่วประเทศมาเป็นจุดแข็งในการนำเสนอแนวคิดแคมเปญ PT Max Service เพื่อขจัดปัญหาระหว่างการเดินทาง

รางวัล Rising Star Sustainability และรางวัล Outstanding Investor Relations ประจำปี 2565

บริษัทฯ ได้รับรางวัล "Sustainability Excellence ประจำปี 2565" ประเภท "Rising Star Sustainability" เป็นปีแรก และได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อ "หุ้นยั่งยืน" หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2565 ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 จากงาน "SET Awards 2022" ซึ่งจัดขึ้นโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมกับวารสารการเงินธนาคาร โดยบริษัทฯ ได้มุ่งเน้นในการลดความเสี่ยงการดำเนินธุรกิจ โดยการลงทุนในกลุ่มธุรกิจ Non-Oil ธุรกิจพลังงานสะอาด และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งมุ่งส่งเสริมคุณภาพที่ดีให้กับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เติบโตอย่างยั่งยืน และได้รับรางวัล "Outstanding Investor Relations ประจำปี 2565" ต่อเนื่องกันเป็นปีที่ 4 พร้อมตอกย้ำถึงศักยภาพในการบริหารงานของบริษัทฯ ในการดำเนินกิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม

รางวัล CSR of the Year ประจำปี 2565

บริษัทฯ เข้ารับรางวัล "Thailand Top Company Awards 2022" ประเภทความเป็นเลิศ "สาขา CSR of the Year" โดยมอบให้กับองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดขึ้นโดย นิตยสาร Business+ ในเครือบริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประจำปี 2564

บริษัทฯ เข้ารับรางวัล "คุณธรรมอวอร์ด ประจำปี 2564" ประเภทบุคคล (คุณธรรมด้านจิตสาธารณะ) จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่บุคคล ชุมชน องค์กร และสื่อที่มีผลงานด้านคุณธรรมเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมไทย

รางวัลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2565

บริษัทฯ ได้รับรางวัล "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2565" จากงาน ASEAN Business Awards (ABA) 2022 จัดขึ้นโดยสภาที่ปรึกษาธุรกิจอาเซียน (ASEAN-BAC) ประเทศกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเชิดชูบริษัทในภูมิภาคอาเซียนที่โดดเด่น และเป็นกลไกในการเสริมสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

รางวัลสุดยอดสินค้าและบริการแห่งปี 2565

บริษัทฯ เข้ารับรางวัล "สุดยอดสินค้าและบริการแห่งปี 2565" กลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภค จัดโดยนิตยสาร Business+ ในเครือ บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล แสดงให้เห็นถึงการนำเสนอบริการที่ครบทุกมิติ อย่าง PT Service Master ที่คอยให้บริการลูกค้า ให้คำปรึกษา ประสานงานแก้ไขปัญหาการใช้บริการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างสูงสุด เพื่อสร้างความ "อยู่ดี มีสุข" ให้กับคนไทยในทุก ๆ กิจกรรมตลอดไป

สถิติการดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565
201-1	**มูลค่าเชิงเศรษฐกิจทางตรง**						
	รายได้จากการขาย	ล้านบาท	107,829.28	120,026.69	104,422.71	133,758.82	179,422.42
	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจที่ถูกแจกจ่าย						
	ต้นทุนในการดำเนินการ	ล้านบาท	100,386.06	110,126.54	93,823.90	123,626.89	167,414.48
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน 1/	ล้านบาท	2,254.86	2,552.41	2,791.91	2,901.64	3540.35
	การจ่ายเงินปันผลสำหรับการดำเนินงานประจำปี	ล้านบาท	334.00	835.00	835.00	417.50	668.00
	การจ่ายภาษีเงินได้	ล้านบาท	119.62	359.44	424.88	260.60	361.06
	การลงทุนทางสังคม	ล้านบาท	-	-	31.65	29.59	145.08
	- ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการเพื่อสังคม 2/	ล้านบาท	-	-	1.85	0.94	4.99
	- การบริจาคสิ่งของและบริการ 3/	ล้านบาท	-	-	29.80	28.65	140.09
	- ชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน 4/	ชั่วโมง	-	-	-	880	2,488.00
	- ค่าอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน 5/	ล้านบาท	-	-	11.74	9.29	28.57
	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะสม	**ล้านบาท**	**-**	**-**	**6,515.37**	**6,522.60**	**7,293.45**
102-34	**จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ**						
	จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ	เรื่อง	2	9	21	28	21

หมายเหตุ:

ข้อมูลจากงบการเงินรวมของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำหรับสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565

1/ พนักงานที่บริหารค่าจ้างโดยพีทีจี ประกอบด้วย บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด และบริษัทย่อย

2/ ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการเพื่อสังคมของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด ประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เงินเดือนพนักงานที่รับผิดชอบ และอื่น ๆ

3/ มูลค่าการบริจาคสิ่งของและบริการ ที่ไม่ใช่เงินสด

4/ ชั่วโมงจิตอาของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด

5/ ค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด และบริษัทย่อย

สรุปผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565
301-1	**บรรจุภัณฑ์**						
	- น้ำหนักของวัสดุที่ใช้สำหรับบรรจุภัณฑ์ทั้งหมด	ตัน	181.21	225.01	309.37	271.59	364.89
	วัสดุที่สามารถหมุนเวียนหรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้						
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติกที่สามารถ Recycle ได้	ตัน	-	-	-	-	-
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทกระดาษหรือไม้	ตัน	-	-	-	-	94.25
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทเหล็ก	ตัน	39.71	48.30	89.33	93.44	93.98
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทแก้ว	ตัน	-	-	-	-	-
	วัสดุที่ไม่สามารถหมุนเวียนหรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้						
	- น้ำหนักของบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติก	ตัน	141.50	176.71	220.04	178.15	176.66
302-1	**พลังงาน**						
	ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	เมกะวัตต์ชั่วโมง	237.85	684,070.36	640,780.35	346,053.19	862,216.29
	ไฟฟ้าที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้						
	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมด	กิโลวัตต์ชั่วโมง					63,623,660.81
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่	กิโลวัตต์ชั่วโมง	237,850	218,283	210,414	116,473	272,178.59
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าคลังน้ำมัน	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	-	1,910,501.44
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสถานีบริการ	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	-	61,155,648
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าส่วนงานขนส่ง	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	-	285,332.92
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่เฉลี่ย	กิโลวัตต์ชั่วโมง/คน	398	413	347	157	336
	ค่าไฟฟ้าทั้งหมด	ล้านบาท					286.13
	- ค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่	ล้านบาท	1.28	1.31	1.26	1.00	1.63
	- ค่าไฟฟ้าคลังน้ำมัน	ล้านบาท	-	-	-	-	8.53
	- ค่าไฟฟ้าสถานีบริการ	ล้านบาท	-	-	-	-	274
	- ค่าไฟฟ้าส่วนงานขนส่ง	ล้านบาท	-	-	-	-	1.76
	- ค่าไฟฟ้าสำนักงานใหญ่เฉลี่ย	บาท/คน	2,140	2,479	2,075	945	2,010
	พลังงานที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้						
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจากรถขนส่งน้ำมัน	ลิตร	-	16,802,262.37	15,538,300.00	8,279,000.00	19,234,109.00
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงดีเซลจากรถยนต์ขององค์กร	ลิตร	-	-	157,631.83	166,391.23	297,432.82
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเบนซินจากรถยนต์ขององค์กร	ลิตร	-	-	179,547.75	204,219.72	305,238.32
	- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในกิจกรรมของบริษัท (ถ้ามี)	ลิตร	-	-	4,189.89	3,394.35	11,969.36

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565
	จำนวนการใช้พลังงานหมุนเวียนทั้งหมด						
	- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานเซลล์แสงอาทิตย์ (โครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปในสถานีบริการ)	กิโลวัตต์ชั่วโมง	-	-	-	236,962.34	645,403
302-3	**ความเข้มข้นของการใช้พลังงานทางตรง**						
	สถานีบริการ	กิโลวัตต์ชั่วโมง/ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านสถานีบริการ	0.0453	0.0459	0.0450	0.0141	0.0154
	คลังน้ำมัน	กิโลวัตต์ชั่วโมง/ปริมาณยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน	-	0.0037	0.0012	0.0036	0.0004
303-5	**ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ทั้งหมด**						
	ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ทั้งหมด	เมกะลิตร	-	-	26.96	39.73	35.93
303-3	**ปริมาณน้ำที่นำมาใช้แบ่งตามประเภทแหล่งน้ำ**						
	- ปริมาณการใช้น้ำประปา	เมกะลิตร	-	-	21.25	18.98	14.58
	- ปริมาณการใช้น้ำบาดาล	เมกะลิตร	-	-	26.95	20.75	21.35
	- สัดส่วนปริมาณน้ำประปาต่อยอดขายน้ำมันผ่านคลังน้ำมัน	ลูกบาศก์เมตร/ลิตร	-	0.0104	0.0095	0.096	0.0002
303-4	**ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด**						
	ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด	เมกะลิตร	33.70	35.22	36.32	33.69	19.38
	- ปริมาณน้ำทิ้งลงสู่แม่น้ำ (ไม่ได้รับการบำบัด)	เมกะลิตร	0	0	0	0	0
	- ปริมาณน้ำทิ้งลงสู่ทะเล (ไม่ได้รับการบำบัด)	เมกะลิตร	0	0	0	0	0
	- ปริมาณน้ำทิ้งที่ถูกบำบัดก่อนปล่อยสู่แม่น้ำ (น้ำที่มีปริมาณของแข็งแขวนลอยหรือละลายอยู่ในน้ำน้อยกว่า 1,000 mg/L ที่ปล่อยลงสู่แม่น้ำ)	เมกะลิตร	33.70	35.22	36.32	31.95	19.38
	- ปริมาณน้ำทิ้งที่ถูกบำบัดก่อนปล่อยสู่ทะเล (น้ำที่มีปริมาณของแข็งแขวนลอยหรือละลายอยู่ในน้ำน้อยกว่า 1,000 mg/L ที่ปล่อยลงสู่ทะเล)	เมกะลิตร	-	-	-	1.73	0

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565
305-1	**ก๊าซเรือนกระจกทางตรง ขอบเขตที่ 1**						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง ขอบเขตที่ 1 (รวม)	ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า	-	-	1,209	1,582	161,253
305-2	**ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 2**						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 2 (รวม)	ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า	-	-	887	1,064	31,806
305-3	**ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ ขอบเขตที่ 3**						
	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม อื่น ๆ ขอบเขตที่ 3 (รวม)	ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า	-	-	1,935,022	13,799,057	20,289,891
305-4	**ความเข้มข้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก**						
	สถานีบริการ	ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า /ปริมาณ ยอดขายน้ำมันผ่าน สถานีบริการ	-	-	-	-	0.0052
	คลังน้ำมัน	ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า /ปริมาณ ยอดขายน้ำมันผ่าน คลังน้ำมัน	-	-	-	-	0.0047
306-3	**ปริมาณของเสียทั้งหมด**						
	ปริมาณของเสียทั้งหมด	ตัน	-	-	25.67	34.45	22.95
306-4	**ปริมาณของเสียไม่อันตรายทั้งหมด**						
	ปริมาณของเสียไม่อันตรายทั้งหมด	ตัน	-	-	25.67	33.82	21.17
	- ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (recycle)	ตัน	-	-	24.35	8.31	5.00
	ปริมาณของเสียอันตรายทั้งหมด	ตัน	-	-	0.00	0.63	1.78
	- ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ใหม่ (recycle)	ตัน	-	-	-	0.40	0.00
	ปริมาณการรั่วไหลของน้ำมัน (Oil Spill)	บาร์เรล	317.09	1.12	0.00	51.26	15.97

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561	2562	2563	2564	2565
306-5	**วิธีการนำไปกำจัด**						
	ปริมาณของเสียอันตรายที่ส่งไปกำจัดทั้งหมด	ตัน	3.69	44.15	-	0.60	0.11
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย (แบบนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่ Waste to Energy)	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการนำไปฝังกลบ	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่จัดเก็บในพื้นที่	ตัน	-	-	-	0.12	1.62
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยการว่าจ้าง Outsource กำจัดขยะ	ตัน	3.69	44.15	-	0.26	0.05
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีอื่น ๆ เช่น ถมที่หลุม เป็นต้น	ตัน	-		-	0.22	0.00
	ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่ส่งไปกำจัดทั้งหมด	ตัน	-	-	1.32	25.51	20.16
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการเผาทำลาย (แบบนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่ Waste to Energy)	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีการนำไปฝังกลบ	ตัน	-	-	-	2.81	1.58
	- ปริมาณของเสียที่จัดเก็บในพื้นที่	ตัน	-	-	-	0.00	0.00
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยการว่าจ้าง Outsource กำจัดขยะ	ตัน	-	-	1.32	21.27	6.41
	- ปริมาณของเสียที่กำจัดโดยวิธีอื่น ๆ เช่น ถมที่หลุม เป็นต้น	ตัน	-	-	-	1.43	0.00
2-27	**การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม**						
	จำนวนการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	-	0	0	0	0

หมายเหตุ:
- ข้อมูลการใช้พลังงาน น้ำ และการจัดการขยะ ปี 2561-2564 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน
- ข้อมูลการใช้พลังงาน ปี 2565 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ คลังน้ำมัน ขนส่ง และสถานีบริการ
- ข้อมูลการใช้น้ำ และการจัดการขยะ ปี 2565 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน
- ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของปี 2563 ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี คือ สำนักงานใหญ่ และคลังน้ำมัน โดยปี 2564 มีการขยายขอบเขตการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมส่วนงานขนส่ง และในปี 2565 มีการขยายขอบเขตการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมสถานีบริการ

สรุปผลการดำเนินงานด้านสังคม

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
การบริหารทรัพยากรบุคคล												
102-7	**การจ้างงานพนักงาน**											
	พนักงานทั้งหมด	คน	14,956		17,017		17,293		16,727		19,873	
		คน	5,744	9,212	6,361	10,656	6,437	10,856	6,135	10,592	7,235	12,638
102-8	**จำแนกตามพื้นที่**											
	กรุงเทพฯ	คน	805	1,110	958	1,381	1,116	1,569	881	1,403	1,136	1,722
	อื่น ๆ	คน	4,939	8,102	5,403	9,275	5,321	9,287	5,254	9,189	6,099	10,916
	จำแนกตามพื้นที่และประเภทการจ้างงาน											
	พนักงานประจำ	คน	5,713	9,161	6,311	10,607	6,385	10,763	6,072	10,486	7,155	12,495
	- กรุงเทพฯ	คน	785	1,078	939	1,351	1,098	1,541	854	1,372	1,108	1,671
	- อื่น ๆ	คน	4,928	8,083	5,372	9,256	5,287	9,222	5,218	9,114	6,047	10,824
	พนักงานสัญญาจ้าง / พาร์ทไทม์	คน	31	51	50	49	52	93	63	106	80	143
	- กรุงเทพฯ	คน	20	32	19	30	18	28	27	31	28	51
	- อื่น ๆ	คน	11	19	31	19	34	65	36	75	52	92
	จำแนกตามประเภทการจ้างงาน											
	- พนักงานประจำ	คน	5,713	9,161	6,311	10,607	6,385	10,763	6,072	10,486	7,155	12,495
	- พนักงานสัญญาจ้าง / พาร์ทไทม์	คน	31	51	50	49	52	93	63	106	80	143
202-2	**ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการว่าจ้างจากชุมชนท้องถิ่น**											
	ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการว่าจ้างจากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ปฏิบัติการ (Level 9 ขึ้นไป)	คน		-		-		-		-	63	
		% ของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดที่เป็นพนักงานประจำ		-		-		-		-	35.39	
405-1	**จำแนกตามอายุ**											
	<30 ปี	คน	8,351		9,492		9,290		8,433		9,300	
		% ของพนักงานทั้งหมด	55.84		55.78		53.72		50.42		46.80	
		% FTE	55.99		55.94		53.95		50.67		47.06	
		คน	3,173	5,178	3,586	5,906	3,481	5,809	3,054	5,379	3,346	5,954
		% ของพนักงานทั้งหมด	21.22	34.62	21.07	34.71	20.13	33.59	20.81	34.97	16.84	29.96

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	30-50 ปี	คน	5,930		6,706		7,088		7,291		9,341	
		% ของพนักงานทั้งหมด	39.65		39.41		40.99		43.59		47.00	
		% FTE	39.76		39.52		41.16		43.81		47.27	
		คน	2,332	3,598	2,496	4,210	2,637	4,451	2,714	4,577	3,443	5,898
		% ของพนักงานทั้งหมด	15.59	24.06	14.67	24.74	15.25	25.74	16.23	27.36	17.33	29.68
	>50 ปี	คน	675		819		915		1,003		1,232	
		% ของพนักงานทั้งหมด	4.51		4.81		5.29		6.00		6.20	
		% FTE	4.54		4.83		5.31		6.03		6.23	
		คน	239	436	279	540	319	596	367	636	446	786
		% ของพนักงานทั้งหมด	1.60	2.92	1.64	3.17	1.84	3.45	2.19	3.80	2.24	3.96
405-1	**จำแนกตามระดับชั้น**											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	66	32	76	44	91	53	100	56	115	63
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.44	0.21	0.45	0.26	0.53	0.31	0.60	0.33	0.58	0.32
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	991	1,148	1,079	1,318	1,106	1,405	1,199	1,587	256	289
		% ของพนักงานทั้งหมด	6.63	7.68	6.34	7.75	6.4	8.12	7.17	9.49	1.29	1.45
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	1,918	2,692	2,054	3,212	5,240	9,398	4,836	8,949	6,864	12,286
		% ของพนักงานทั้งหมด	12.82	18.00	12.07	18.88	30.30	54.35	28.91	53.50	34.54	61.82
	จำแนกตามศาสนา											
	พุทธ	คน	5,669	9,027	6,250	10,423	6,325	10,609	6,012	10,358	7,077	12,335
		% ของพนักงานทั้งหมด	37.9	60.36	36.73	61.25	36.58	61.35	35.94	61.92	35.61	62.07
	คริสต์	คน	14	22	15	26	26	26	27	33	25	48
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.09	0.15	0.09	0.15	0.15	0.15	0.16	0.20	0.13	0.24
	อิสลาม	คน	61	163	96	207	86	221	96	201	132	255
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.41	1.09	0.56	1.22	0.50	1.28	0.57	1.20	0.66	1.28

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	ฮินดู	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.01
	ไม่ระบุศาสนา	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.00
	สัดส่วนพนักงานหญิง											
	ผู้บริหารหญิงทั้งหมด	คน	-	32	-	44	-	53	-	56	-	63
		% ของผู้บริหารทั้งหมด	-	32.65	-	36.67	-	36.81	-	0.33	-	0.32
	ผู้บริหารหญิงระดับสูง	คน	-	3	-	6	-	5	-	10	-	10
		% ของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด	-	21.43	-	31.58	-	25.00	-	34.48	-	22.22
	ผู้บริหารหญิงระดับต้น	คน	-	20	-	27	-	29	-	29	-	53
		% ของผู้บริหารระดับต้นทั้งหมด	-	40.82	-	42.19	-	39.73	-	37.18	-	39.85
	ผู้บริหารหญิงที่อยู่ในหน่วยงานที่สร้างรายได้ให้แก่บริษัท	คน	-	3	-	6	-	7	-	14	-	14
		% ของผู้บริหารที่อยู่ในหน่วยงานที่สร้างรายได้ทั้งหมด	-	15.79	-	25.00	-	23.33	-	31.11	-	29.17
	พนักงานหญิงในตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์	คน	-	105	-	136	-	132	-	61	-	70
		% ของตำแหน่งที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์	-	8.93	-	10.30	-	9.73	-	31.28	-	32.41
	พนักงานผู้พิการ											
	พนักงานผู้พิการ	คน	130		119		129		162		160	
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.87		0.70		0.75		0.97		0.81	
		% FTE	0.87		0.70		0.75		0.97		0.81	
		คน	64	66	44	75	39	90	74	88	62	98
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.43	0.44	0.26	0.44	0.23	0.52	0.44	0.53	0.31	0.49

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
401-1	**พนักงานใหม่**											
	พนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	18,925		18,408		13,879		13,330		16,447	
		คน	8,010	10,915	7,864	10,544	5,902	7,977	5,488	7,842	6,814	9,633
	อัตราการจ้างงาน	%	126.54		108.17		80.26		79.69		82.76	
			53.56	72.98	46.21	61.96	34.13	46.13	32.81	46.88	34.29	48.47
	จำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	17	22	20	23	26	15	35	21	33	18
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.11	0.15	0.12	0.14	0.15	0.09	0.21	0.13	0.17	0.09
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	153	190	142	231	114	115	154	177	83	73
		% ของพนักงานทั้งหมด	1.02	1.27	0.83	1.36	0.66	0.67	0.92	1.06	0.42	0.37
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	848	1,422	810	996	676	920	703	1,103	785	1,318
		% ของพนักงานทั้งหมด	5.67	9.51	4.76	5.85	3.91	5.32	4.20	6.59	3.95	6.63
	จำแนกตามอายุ											
	<30 ปี	คน	6,262	7,838	6,228	7,498	4,590	5,609	4,002	5,114	4,657	6,046
		% ของพนักงานทั้งหมด	41.87	52.41	36.60	44.06	26.54	32.44	23.93	30.57	23.43	30.42
	30-50 ปี	คน	1,648	2,822	1,521	2,799	1,243	2,166	1,165	2,089	2,003	3,275
		% ของพนักงานทั้งหมด	11.02	18.87	8.94	16.45	7.19	12.53	6.96	12.49	10.08	16.48
	>50 ปี	คน	100	255	115	247	60	192	98	248	154	312
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.67	1.71	0.68	1.45	0.35	1.11	0.59	1.48	0.77	1.57
401-1	**จำแนกตามศาสนา**											
	พุทธ	คน	7,910	10,734	7,752	10,361	5,871	7,925	5,343	7,696	6,654	9,384
		% ของพนักงานทั้งหมด	52.89	71.77	45.55	60.89	33.95	45.83	31.94	46.01	33.48	47.22
	คริสต์	คน	8	20	10	15	6	5	31	26	24	29
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.05	0.13	0.06	0.09	0.03	0.03	0.19	0.16	0.12	0.15
	อิสลาม	คน	88	155	102	168	25	47	114	120	132	217
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.59	1.04	0.6	0.99	0.14	0.27	0.68	0.72	0.66	1.09

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	ฮินดู	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.00
	ไม่ระบุศาสนา	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3
		% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02
	การจัดหาพนักงานภายใน											
	สัดส่วนตำแหน่งงานที่ว่าจ้างพนักงานภายใน (Internal Hire)	% ของตำแหน่งว่างงานทั้งหมด	23.36	23.72	21.18	21.63	33.39	25.76	32.68	42.33	24.82	52.56
	ค่าใช้จ่ายในการสรรหา											
	ค่าใช้จ่ายในการสรรหาโดยเฉลี่ย	บาท/คน	356.78		405.39		591.99		1,136.15		706.82	
401-1	**พนักงานพ้นสภาพ**											
	อัตราการลาออก	คน	16,269		15,993		13,636		13,539		14,507	
		คน	7,102	9,167	6,947	9,046	5,735	7,901	5,553	7,986	5,985	8,522
		% ของพนักงานทั้งหมด	85.97		86.88		78.85		80.94		73.00	
		% ของพนักงานทั้งหมด	88.66	83.99	88.34	85.79	97.17	99.05	33.2	47.74	30.12	42.88
	การลาออกแบบสมัครใจ	คน	11,665		10,624		9,728		10,271		11,005	
		คน	4,963	6,702	4,512	6,112	3,914	5,814	4,049	6,222	4,336	6,669
		% ของพนักงานทั้งหมด	61.64		57.71		56.25		61.40		55.38	
		% ของพนักงานทั้งหมด	61.69	61.40	57.38	57.97	66.32	72.88	24.21	37.20	21.82	33.56
	จำแนกตามอายุ											
	<30 ปี	คน	5,455	6,612	5,451	6,467	4,427	5,383	4,120	5,358	2,928	4,179
		% ของพนักงานทั้งหมด	36.47	44.21	32.03	38.00	25.60	31.13	24.63	32.03	14.73	21.03
	30-50 ปี	คน	1,559	2,342	1,388	2,373	1,244	2,317	1,318	2,332	1,312	2,290
		% ของพนักงานทั้งหมด	10.42	15.66	8.16	13.94	7.19	13.4	7.88	13.94	6.6	11.52
	>50 ปี	คน	88	213	108	206	64	201	115	296	96	200
		% ของพนักงานทั้งหมด	0.59	1.42	0.63	1.21	0.37	1.16	0.69	1.77	0.48	1.01

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
401-3	**การลาคลอดบุตร**											
	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ลาคลอด	คน	-	9,212	-	10,656	-	10,852	-	10,598	-	11,275
	พนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	-	302	-	356	-	343	-	402	-	375
	พนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	-	292	-	267	-	285	-	227	-	360
	จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังลาคลอดหรือลาเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด และยังทำงานต่อจนครบ 1 ปี	คน	-	149	-	266	-	205	-	227	-	236
	อัตราการกลับมาทำงาน	%	-	49.34	-	74.72	-	59.77	-	56.47	-	62.93
	เสรีภาพในการสมาคม											
	สัดส่วนของพนักงานที่เป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการฯ	% ของพนักงานทั้งหมด	0.087	0.022	0.031	0.028	0.031	0.028	0.28	0.17	0.22	0.10
	ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว											
	พนักงานที่ไม่อยู่ในระดับอาวุโส หรือมีตำแหน่งที่ห่างจาก CEO ลงมา 2 ระดับและมีสิทธิ์ในการได้รับค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว	คน	14,944		17,004		17,275		16,689		10,046	
		% ของพนักงานทั้งหมด	99.92		99.92		99.90		99.77		50.55	
		คน	5,734	9,210	6,350	10,654	6,424	10,851	6,107	10,582	3,861	6,185
		% ของพนักงานทั้งหมด	38.34	61.58	37.32	62.61	37.15	62.75	31.51	63.26	19.43	31.12
	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน											
	พนักงานทั้งหมดที่ได้รับสิทธิ์สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังจากการผ่านทดลองงาน	คน	-		-		-		7,977		9,145	
		% ของพนักงานทั้งหมด	-		-		-		47.69		46.02	
404-1	**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**											
	จำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหมด	ชั่วโมง/ปี	-	-	-	-	69,863		137,925.75		386,240.71	
	จำนวนเฉลี่ยทั้งหมด	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	4.04		8.24		19.44	
	จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการอบรม	คน	-	-	-	-	-	-	-	-	682	854
	จำนวนเฉลี่ยต่อ FTE	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	4.66	3.70	9.55	7.56	20.69	18.89
		ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	4.06		8.29		19.55	
	จำนวนชั่วโมงการอบรมจำแนกตามระดับชั้น											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	3.78	6.45	146.70	173.09	57.38	61.45

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	3.88	4.80	4.09	4.23	135.14	181.71
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	ชั่วโมง/คน/ปี	-	-	-	-	1.43	3.34	6.15	8.9	25.76	34.85
	ค่าใช้จ่ายการอบรม											
	ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของการอบรมต่อ FTE	บาท/คน/ปี	-	-	-	-	886.90	560.52	696.66	478.39	1,880.49	1,196.60
		บาท/คน/ปี	-	-	-	-	682.03		558.44		1,445.60	
	ค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรมทั้งหมด	บาท	-	-	-	-	11,744,869.29		9,293,873.65		28,567,143.24	
	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
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	บาท/คน/ปี	-	-	-	-	999.64	1,082.92	574.22	576.86	1,6536.63	2,5271.24
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	บาท/คน/ปี	-	-	-	-	635.93	248.63	576.60	643.12	1,650.34	1,716.53
404-3	**การประเมินผลการปฏิบัติงาน**											
	ผู้จัดการขึ้นไป (Level 9-14)	คน	-	-	-	-	111		83	48	100	57
	พนักงานระดับบริหาร (Level 5-8)	คน	-	-	-	-	2,459		1,160	1,525	240	272
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (Level 1-4)	คน	-	-	-	-	5,119		2,039	3,237	3,298	5,333
	ประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงาน											
	การประเมินผลงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	44.46		48.38		46.80	
	การประเมินผลงานในรูปแบบ 360 องศา	% ของพนักงานทั้งหมด	-	-	-	-	0.64		0.78		0.79	
	ความผูกพันพนักงาน											
	คะแนนความผูกพันพนักงาน	%	68		70		77		73		70	
	ความครอบคลุมของข้อมูล	% ของพนักงานทั้งหมด	78		73		91		40.25		39.70	
	จำแนกตามอายุ											
	ต่ำกว่า 25 ปี	%	-		68		73		67		70	
	25-34 ปี	%	-		69		75		70		68	
	35-44 ปี	%	-		71		79		76		70	
	45-54 ปี	%	-		76		85		80		78	

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2561		2562		2563		2564		2565	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
	มากกว่า 55 ปี	%	-		72		86		88		83	
	จำแนกตามระดับชั้น											
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	%	-		73.51		80.40		73.81		73.00	
	พนักงานระดับบริหาร	%	-		65.35		70.33		59.53		53.00	
	ผู้จัดการ	%	-		56.82		69.15		56.70		56.00	
	ผู้บริหาร	%	-		64.71		85.00		85.71		69.00	
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย												
403-9	**ชั่วโมงการทำงานรวม**											
	พนักงาน	ชั่วโมง	-		-		-		33,706,824.03		39,264,780.21	
	ผู้รับเหมา	ชั่วโมง	-		-		-		793,220		1,245,035	
	การเสียชีวิตจากการทำงาน											
	พนักงาน	กรณี	0	0	0	0	2	0	2	0	1	0
	ผู้รับเหมา	กรณี	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost-Time Injury Frequency Rate : LTIFR)											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		-		-		41		27	
		จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		-		1.20		0.69	
	ผู้รับเหมา	จำนวนครั้ง	-		-		-		0		1	0
		จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		-		0.00		0.8	0
403-10	**อัตราความถี่ของการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน (Occupational Illuness Ferquency Rate : OIFR)**											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		-		-		0		0	
		จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		-		0.00		0	
	อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานถึงขั้นส่งรักษาต่อโรงพยาบาลขึ้นไป (Total Recordable Injusry Frequency Rate : TRIR)											
	พนักงาน	จำนวนครั้ง	-		-		0		0		28	
			-	-	-	-	0	0	0	0	-	-
		จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		0		0		0.71	

หมายเหตุ:

- ข้อมูลการเสียชีวิตจากการทำงาน อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน และอัตราความถี่ของการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ครอบคลุมเฉพาะบริษัท PTG, PTGLG, PUN, GFA, OLP และ ATLAS
- อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานถึงขั้นส่งรักษาต่อโรงพยาบาลขึ้นไป ครอบคลุมสถานปฏิบัติการของ พีทีจี เฉพาะสำนักงานใหญ่

GRI CONTENT INDEX

GRI content index	
Statement of use	PTG has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 Jan 2022 to 31 Dec 2022.
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	10-17	
	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. 134)	
	Activities and workers		
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	2, 10-15	
	2-7 Employees	155	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
	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. 162)	
	Governance		
	2-9 Governance structure and composition	35-39	
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	37-38	
	2-11 Chair of the highest governance body	35	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	6-7, 20-21, 24-26, 39, 46-47	
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	20	
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	20	
	2-15 Conflicts of interest	One report p.190	
	2-16 Communication of critical concerns	40, 150	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
GRI 2: General Disclosures 2021	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	42	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	41	
	2-19 Remuneration policies	One report p. 166-169	
	2-20 Process for determining remuneration	One report p. 163	
	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	6-7, 21	
	2-23 Policy commitments	10-11, 45-47	
	2-24 Embedding policy commitments	20-21, 39-43, 45-49, 70, 75-76, 80, 86-89, 104, 111, 113-116	
	2-25 Processes to remediate negative impacts	40 and One report p. 196	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	40 and One report p. 195-196	
	2-27 Compliance with laws and regulations	73, 112 One report p. 134, 169, 196	
	2-28 Membership associations	11	
	Stakeholder engagement		
	2-29 Approach to stakeholder engagement	18-19, 24-27	
	2-30 Collective bargaining agreements	115	

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	3-5, 28	
	3-2 List of material topics	3, 28	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Economic			
Good Corporate Governance			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	34	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	155	11.14.3
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	19, 23, 64-67, 90, 124-125, 127, 130	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	40, 42-43	11.20.3
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	One report p. 196	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/2022/20220207-ptg-tax-policy-th.pdf	11.21.4
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	One report p. 193 https://www.ptgenergy.co.th/Sustainable/CorporateGovernance	11.22.2

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Risk and Crisis Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	44-46	
Cybersecurity			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	52-54	
Business and Social Innovation			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	60-62	
Customer Relation Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	68-70	11.3.1
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	69	11.3.3
Customer Relation Management			
GRI 418 Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	73	
Supply Chain Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	74-75	
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	79	11.12.2
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	79	11.10.8

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Environment			
Climate Change Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	133-134	11.1.1
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	50, 133-134	11.2.2
GRI 305: Emission 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	153	11.1.5
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	153	11.1.6
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	153	11.1.7
	305-4 GHG emissions intensity	153	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.146)	11.3.2
Environmental Management			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	141	11.6.1
GRI 301: Material 2016	301-1 Materials used by weight or volume	141	
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	151	11.1.2
	302-3 Energy intensity	152	11.1.4
	302-4 Reduction of energy consumption	139, 143	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	142	11.6.2
	303-2 Management of water discharge-related impacts	142-143	11.6.3
	303-3 Water withdrawal	152	11.6.4
	303-4 Water discharge	152	11.6.5
	303-5 Water consumption	152	11.6.6
GRI 306: Waste 2016	306-3 Significant spill	138, 153	11.8.2
GRI 306: Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	144-145	11.5.3
	306-3 Waste generated	153	11.5.4
	306-4 Waste diverted from disposal	153	11.5.5
	306-5 Waste directed to disposal	153	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	85-88	11.10.1
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	158-159	11.10.2
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	90-91	11.10.3
	401-3 Parental leave	160	11.10.4
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	160-161	11.10.6
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	86-90	11.10.7
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	161	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-1 Diversity of governance bodies and employees	158-159	11.11.5
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	91-92	11.11.6
GRI 406: Nondiscrimination 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	104-107	11.9.1
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	104	11.9.2
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	108	11.9.3
	403-3 Occupational health services	105-107	11.9.3
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	107-109	11.9.5
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5 Worker training on occupational health and safety	111	11.9.6
	403-6 Promotion of worker health	97	11.9.2
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	104-107	11.9.7
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	19,873 persons	11.9.9
	403-9 Work-related injuries	110, 162	11.9.10
	403-10 Work-related ill health	110, 162	11.9.11

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	Disclosure	Page / Website	GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
Human Rights			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	79, 113-114	11.12.1
GRI 408: Child Labor 2016.	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of 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	123	11.15.1
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	125-130	11.15.2

เต็มที่ เต็มพลัง

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
90 อาคารซีดับเบิ้ลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้น 33
ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร 10310
Tel 0-2168-3377, 0-2168-3388
Fax 0-2168-3379, 0-2168-3389

www.ptgenergy.co.th