

การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

เป้าหมายการพัฒนาความผูกพันและการรักษาพนักงาน (Employee Engagement)

บริษัทจัดให้มีการสำรวจความผูกพันและความสุขของพนักงานทุก 2 ปี เพื่อประเมินผลและนำข้อเสนอแนะจากพนักงานไปปรับปรุง และพัฒนา รวมถึงจัดทำแผนกิจกรรมการสร้างความสุขและความผูกพันให้กับพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้เครื่องมือ EMO-meter ในการประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านความรู้สึก (ความสุข ความผูกพัน) ของพนักงาน
- 2) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน

ทั้งนี้ ในปี 2567 ตั้งเป้าหมายสำหรับการตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 80 โดยมีแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1) แผนพัฒนาความผูกพันและการรักษาพนักงาน

กลุ่มราชพัฒนาได้เล็งเห็นถึงศักยภาพในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กร หากพนักงานมีความสุขกายสบายใจ และมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงย่อมแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ บริษัท จึงได้มีการจัดสวัสดิการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้บริหาร ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยให้พนักงานมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยมีแนวทางในการดูแลพนักงานตามหลัก **Happy Work Place** ด้วยแนวทางแห่งความสุข 6 ประการ ดังนี้

HAPPY WORKPLACE	กิจกรรม	เป้าหมายการจัดกิจกรรม (%)	ผลการจัดกิจกรรม (%)	เป้าหมายการมีส่วนร่วม (%)	ผลการมีส่วนร่วม (%)
1 สุขภาพดี Happy Health	• โครงการ The Best Healthy สนับสนุนให้พนักงานการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีสุขภาพที่ดี	100	100	80	80
	• โครงการแข่งขันกีฬาภายในกลุ่มบริษัท เช่น ฟุตบอล แบดมินตัน เปตอง รวมถึงกีฬาเฮฮาสนุกสนานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย และสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มพนักงานและคู่ค้า			80	92
	• จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และมอบสวัสดิการด้านสุขภาพ ให้พนักงานและครอบครัว			100	100
2 มีน้ำใจ Happy Heart	• จัดสวัสดิการเยี่ยมพนักงานเจ็บป่วยและพักรักษาตัวที่บ้านหรือโรงพยาบาล	100	100	80	100
	• จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดสถานการณ์โรคระบาด หรือ ภัยธรรมชาติให้กับพนักงาน อาทิ สถานการณ์โควิด-19 อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เป็นต้น				
	• โครงการราชพัฒนาน้ำใจ เพื่อแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนพนักงานภายในและผู้ด้อยโอกาสภายนอกองค์กร อาทิ การบริจาคโลหิต โครงการแบ่งปันเพื่อน้อง โครงการบริจาคที่ดินตั้งโต๊ะเก้าอี้เพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับผู้พิการทางสายตา เป็นต้น				



HAPPY WORKPLACE	กิจกรรม	เป้าหมาย การจัด กิจกรรม (%)	ผลการจัด กิจกรรม (%)	เป้าหมาย การมีส่วนร่วม (%)	ผลการมี ส่วนร่วม (%)
3 ไฟความรู้ Happy Brain	กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ทั้งการพัฒนาจากการอบรมในรูปแบบการอบรมภายใน (In-house Training) และการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	80	93.16	80	97
	การส่งเสริมความรู้ผ่านกิจกรรมสัมพันธ์ที่จัดขึ้นทุกปี/กิจกรรมแชร์ความรู้ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน อย่าง RPE Talk เป็นต้น	100	100	80	100
4 เชิดชูคุณธรรม Happy Soul	- กิจกรรมสรงน้ำพระ รดน้ำดำหัวและขอพรจากผู้บริหารในวันประเพณีสงกรานต์ เพื่ออนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมไทย - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ภายในศาสนสถานเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางศาสนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี เช่น ทำความสะอาดบริเวณวัด ถวายเทียนพรรษา ปลุกต้นไม้ในวัด เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีจิตเมตตา เสียสละ และรู้จักการให้	100	100	80	98
5 น้ำพา ครอบครัว Happy Family	- โครงการสวัสดิการเช่าซื้อบ้านด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ ร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานของบริษัทที่อยู่อาศัยและสร้างครอบครัวที่อบอุ่น - จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนประกันสังคมให้กับพนักงานตามกฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังกำหนดวงเงินช่วยเหลือพนักงานและครอบครัวด้านอื่น ๆ อาทิ แต่งงาน งานบวช คลอดบุตร เป็นต้น			100	100
	โครงการ “Happy Birthday” เพราะพนักงานคือส่วนหนึ่งในการเติบโตขององค์กร การได้มอบความสุขเล็กๆ เช่น การให้เพื่อนร่วมงานร่วมอวยพรในเดือนเกิด ก็นับเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่น รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกับองค์กร	100	100	100	100
	กิจกรรมปีใหม่ เพื่อสร้างความสุขและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานด้วยกัน และเพื่อตอบแทนในการทุ่มเททำงานตลอดปีที่ผ่านมา			80	92
6 สร้างริ้วสังคม Happy Society	- โครงการ “ราชพัฒน์าร่วมใจ ด้านกัญยาเสพติด” เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงพิษและภัยของยาเสพติด บริษัทเข้าร่วมโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (มยส.) - โครงการ “ราชพัฒนา จิตอาสา ตันกล้าความดี” เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการปลูกฝังให้พนักงานเป็นคนดีมีจิตอาสาเพื่อส่วนรวม โดยให้พนักงานสะสมชั่วโมงจิตอาสาประจำปี และมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีชั่วโมงจิตอาสาสูงสุดและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจิตอาสาทำดีเพื่อสังคมให้กับเพื่อนร่วมงาน	100	100	100	100



2) การจัดสวัสดิการและการดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในเรื่อง “สวัสดิการ” และผลประโยชน์เพิ่มเพื่อดูแลให้พนักงานให้ทำงานอย่างมีความสุข จึงได้จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานและครอบครัวมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความจำเป็นของธุรกิจ เช่น ประกันชีวิตสำหรับพนักงาน ค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานและครอบครัว ค่าทำฟัน ค่าตัดแว่นสายตา ค่าทำงานกะ ค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าทำงานต่างจังหวัด การมอบเกียรติบัตรและของขวัญให้กับพนักงานครบรอบ 10 ปี และ 20 ปี เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่นำมาซึ่งประสิทธิภาพและศักยภาพที่มีทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงาน ปี 2567

สวัสดิการ	SCG		SGN		SGF		รวม
	จำนวนพนักงาน	มูลค่า (บาท)	จำนวนพนักงาน	มูลค่า (บาท)	จำนวนพนักงาน	มูลค่า (บาท)	
ค่าทำศพญาติ	1	11,500	1	11,000	0	–	22,500
สมรส	0	–	0	–	0	–	–
บุตร	1	5,000	1	5,000	3	15,000	25,000
อุปสมบท	1	5,000	1	5,000	0	–	10,000
ค่าทำฟัน	19	52,735	22	44,630	3	7,100	104,465
ค่าตัดแว่น	20	69,460	37	141,550	13	49,770	260,780
เจ็บป่วย	7	9,840	15	14,991	5	4,450	29,281
รวม	49	153,535	77	222,171	24	76,320	452,026

3) จัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและผ่อนคลาย

บริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสมดุลในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงได้กำหนดให้มีนโยบายการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working Model) เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดสมัยใหม่ รวมถึงสนับสนุนแนวคิด Green and Energy Saving เพื่อลดการใช้ทรัพยากร ลดความแออัดของพื้นที่จอดรถ นอกจากนี้ยังสร้างความยืดหยุ่นและผ่อนคลายเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองรูปแบบการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ด้วย

4) จัดให้มีสถานที่และบรรยากาศในการทำงานที่ดี

สถานที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน เช่น จัดให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีระบบระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างเพียงพอทั้งจากแสงธรรมชาติและแสงไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร สนับสนุนซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมข้างต้น รวมถึงการดูแลพนักงานในการจัดสวัสดิการในมิติต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานยังคงมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ฉะนั้นในปี 2567 บริษัทจึงได้สำรวจความคิดเห็นจากพนักงาน โดยกำหนดเป้าหมายสำหรับการตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 80 ซึ่งพนักงานตอบแบบสำรวจ 170 คน คิดเป็นร้อยละ 89.95 ของพนักงาน

ผลการสำรวจพนักงานมีความสุข และความผูกพันที่ดีต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นจากปี 2565 อยู่ที่ร้อยละ 90 เกินกว่าเป้าหมายประจำปีที่กำหนดไว้ ดังตารางด้านล่าง

ข้อมูลจากผลการสำรวจนำมาพิจารณาและปรับปรุงการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน มีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร และมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ผลการประเมินความผูกพันของพนักงาน ระหว่างปี 2565-2567

ปี	เป้าหมาย (%)	ผลการประเมิน (%)
2567	80	90
2566	-	-
2565	80	87

การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ

1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เปรียบเสมือนกลุ่มตัวแทนของพนักงานในการเจรจาหรือด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ อันจะช่วยให้พนักงานมีความสุขและความผูกพันกับองค์กร รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น

บริษัทได้จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยเป็นตัวแทนในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับบริษัท โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

2) การมีส่วนร่วมเพื่อการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการ ในรูปแบบอื่น ๆ

- บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผ่านระบบคณะกรรมการสวัสดิการ และระบบอื่นๆ ซึ่งพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การประชุมประจำเดือน การตอบแบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสำรวจความผูกพัน ระบบอินทราเน็ตของบริษัท เป็นต้น

- บริษัทไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของพนักงานที่ไม่มีผลเสียหาย ต่อกิจการของบริษัท ในการดำเนินกิจกรรมของพนักงานที่ถือปฏิบัติตามหลักความเชื่อของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ ความพิการ ชนิกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง เป็นต้น

- บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเพื่อเป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีรวมทั้งให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการที่หลากหลายให้สิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ไม่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อหลักการด้านสิทธิมนุษยชน จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการถูกยอมรับ มีความผูกพัน และรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จำนวนข้อพิพาทด้านแรงงาน

การดำเนินงานของบริษัท ในช่วงระหว่างปี 2565-2567 ไม่มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทด้านแรงงาน



อัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ปี 2567

บริษัท	จำนวนพนักงาน	ลาออก	คิดเป็น %	รับเข้า	คิดเป็น %
บริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)	69	10	14	22	32
บริษัท สหโคเจน กรีน จำกัด	90	5	6	5	6
บริษัท สหกรีน ฟอเรสต์ จำกัด	47	1	2	3	6
รวม	206	16	8	30	15

อัตราการรับเข้าสำหรับปี 2567 สูงกว่าทุกๆ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากบริษัทมีการเติบโตและขยายธุรกิจ ส่งผลให้อัตราการรับเข้าสูงถึง 15% และถึงแม้ว่าอัตราการลาออกในปี 2567 จะสูงกว่าทุกปีที่ผ่านมาเช่นกัน แต่ก็ยังคงต่ำกว่าอัตราการรับเข้า และเหตุผลในการลาออกของพนักงานเป็นการลาออกโดยสมัครใจ

การสื่อสารกับพนักงาน

- ผู้บริหารพบพนักงาน บริษัทจัดกิจกรรม Town hall เพื่อเป็นเวทีการพบปะพูดคุยกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้บริหารได้ชี้แจงนโยบาย ทิศทางการเติบโตของบริษัทให้พนักงานได้รับทราบ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบถามข้อมูล พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับ

- คลินิกแรงงาน สำหรับตอบคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการรับฟังและให้คำปรึกษาแนะนำ ปัญหาในสถานที่ทำงาน ปัญหาส่วนตัวอื่นๆ ให้กับพนักงาน เพื่อช่วยหาทางออกให้พนักงานมีความสุขทั้งในที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว

- รับฟังพนักงาน กลุ่มราชพัฒนาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ แจ้งข้อร้องเรียน หรือปัญหาต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในบริษัท อาทิ กล่องรับฟังความคิดเห็น อีเมล อินทราเน็ต การประชุมประจำเดือน เป็นต้น ข้อมูลจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาดำเนินการแก้ไข และสื่อสารกลับไปยังพนักงาน โดยไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน

- สร้างวัฒนธรรมทางการสื่อสารที่เป็นอิสระ มีความโปร่งใส ชัดเจน สามารถพูดคุยได้ทุกเรื่อง บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคของพนักงานภายในองค์กร ช่วยสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

- นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร บริษัทได้เลือกนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์มาใช้ในการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกสร้างความรวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย และสามารถสื่อสารได้อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ อาทิ การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (Video Conference) ด้วยระบบ VPN, Line, Microsoft Team และ Zoom Conference เป็นต้น



การพัฒนาบุคลากร

กลุ่มราชพัฒนา ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักที่จะนำธุรกิจไปสู่ผลสำเร็จ จึงมุ่งเน้นพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางขององค์กร

ทั้งยังกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรตามแผน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Common KPIs) ทั้งของตัวพนักงานเองและของผู้บังคับบัญชา จึงมั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสร้างโอกาสในการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

