



มิติสังคม

แนวทางปฏิบัติด้านสังคม

บริษัทยึดมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยส่งเสริมความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย (Participation of Stakeholders) ในการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม (Community Involvement and Development) ตลอดจนให้ความสำคัญเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม (Human Rights and Labor Practices) นอกจากนี้บริษัทยังตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน จึงมุ่งมั่นในการเสริมสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Health and safety Environment) รวมถึงพัฒนาศักยภาพและรักษาพนักงาน (Capability Development and Employee Retention) อีกทั้งยังมี

การส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตระหนักถึงความรับผิดชอบและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนให้สอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้กำหนดจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้รับทราบและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 26/6/2567 ได้มีมติอนุมัตินโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นค่านิยมที่จะยึดถือปฏิบัติสนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัท ให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ หลักสิทธิมนุษยชนสากล และหลักปฏิบัติที่ดี ครอบคลุมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Principles of the United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน:

เคารพในหลักการสิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการแบ่งแยกจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ เพศสภาพ ภาษา ศาสนา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะถิ่นที่อยู่ ความพิการ ผู้ป่วยหรือความเป็นโรค รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด เช่น ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายหรือพันธะสัญญาที่ผูกพันทุกคน และจะปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท

2. โอกาสและความเท่าเทียมในการทำงาน:

ปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายในการให้ความเท่าเทียมและสรรหาแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเคารพในความเสมอภาคของบุคคลในการดำเนินการจ้างงาน เปิดโอกาสให้ผู้สมัครงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเพศ เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา ลัทธิความเชื่อ สถานะทางสังคม ถิ่นกำเนิดของครอบครัว ความคิดเห็นทางการเมือง รวมถึงสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้พิการหรือผู้มีความบกพร่องทางร่างกายที่มีความสามารถมาร่วมงานกับบริษัท ในแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว จะปฏิบัติให้เท่าเทียมกับแรงงานของประเทศนั้นๆ และตามที่กฎหมายกำหนด

3. ไม่ใช้แรงงานเด็ก:

ไม่ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

4. การเคารพความเป็นมนุษย์:

ส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานและลูกจ้าง ปฏิบัติกับแรงงานอย่างให้เกียรติไม่กระทำและ/หรือมีส่วนร่วมกับการล่วงละเมิด การคุกคามอันเป็นการทำร้ายทั้งทางร่างกาย จิตใจ วาจา ล่วงละเมิดทางเพศ การลงโทษที่ก่อให้เกิดภาวะความกดดันทางร่างกายและจิตใจ หรือกระทำการอื่นใดที่บั่นทอนขวัญกำลังใจ

5. การคุ้มครองแรงงานหญิง:

ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ทำงานในลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ต้องจัดให้มีการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ:

ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์แก่แรงงาน และ/หรือเทียบเคียงกับมาตรฐานแรงงานประเภทเดียวกันของอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงานและครอบครัวได้

7. ชั่วโมงการทำงาน:

ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง และ/หรือเทียบเคียงกับหลักปฏิบัติแรงงานที่ดีของอุตสาหกรรม ครอบคลุมระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลาของแรงงานตามสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมายสำหรับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจและได้รับความยินยอมจากแรงงาน

8. การเลิกจ้าง:

ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง รวมทั้งปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยและค่าตอบแทนอื่นเกี่ยวกับการเลิกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

9. อนามัย และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน:

สนับสนุนการดำเนินงานด้านปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและสุขภาพจิต โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รับผิดชอบในการบริหารจัดการ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

10. ส่งเสริมการเคารพและยอมรับความหลากหลาย :

ส่งเสริมการเคารพและยอมรับความหลากหลายภายในบริษัท เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด การมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง การเข้าร่วมสมาคมต่างๆ และเปิดรับข้อร้องเรียน หรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมถึงคำแนะนำจากพนักงานผ่านช่องทางต่างๆของบริษัท

ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2567

ในปี 2567 บริษัทได้มีการดำเนินงานตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คำนึงถึงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

• การเคารพสิทธิมนุษยชน โอกาส ความเท่าเทียม และความเสมอภาคในการทำงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะเคารพในหลักการสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญในเรื่อง โอกาส ความเท่าเทียม และความเสมอภาคในการทำงาน โดยในปี 2567 ได้มีการวางแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลนำเสนอผู้บริหาร และมีการประกาศใช้ในเดือนกุมภาพันธ์ 2568 ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก การบรรจุเป็นพนักงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน การที่จะป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็น การกีดกันหรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใด บุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องมาจาก เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง หรือข้อมูลอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นไปโดยไม่ขัดต่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน กฎหมาย หรือข้อกำหนดอื่นใดที่เกี่ยวข้อง



• การส่งเสริมสิทธิเด็ก และไม่ใช้แรงงานเด็ก

บริษัทไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี รวมถึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิเด็ก ผ่านโครงการและกิจกรรมสนับสนุนต่างๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อส่งเสริมสิทธิเด็กและเยาวชนในการเข้าถึงโอกาสที่ดี โดยเฉพาะด้านการศึกษา เช่น โครงการมอบทุนการศึกษา กิจกรรมประกวดวาดภาพเยาวชน โครงการ อสม.น้อย เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทยังมีการรับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพทั้งตัวองค์กรและนักศึกษาเอง ทำให้ได้ประโยชน์ในหลายด้าน เช่น การสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ เป็นช่องทางในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ และยังช่วยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสในการฝึกงาน เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงานในการยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การดูแลนักศึกษาฝึกงานเป็นมาตรฐานและมั่นใจว่าการปฏิบัตินั้นได้รับการใส่ใจในสิทธิของเด็กและเยาวชน ไม่ขัดต่อกฎหมาย นโยบายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักศึกษาจะได้รับการดูแล และการเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ไม่ต่างจากพนักงานของบริษัท เช่น ได้รับเบี้ยเลี้ยง ประกันอุบัติเหตุ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และมีสิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทได้ โดยในปี 2567 บริษัทมีการเปิดรับนักศึกษาฝึกงาน ดังนี้

บริษัท	ชาย	หญิง	รวม
บริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)	1	3	4
บริษัท สหโคเจน กรีน จำกัด	1	0	1
บริษัท สหกรีน ฟอเรสต์ จำกัด	0	0	0
รวม	2	3	5



• การส่งเสริมสิทธิสตรี และการคุ้มครองแรงงานหญิง

บริษัทให้ความสำคัญในการส่งเสริมสิทธิสตรี และการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมถึงไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์ ทั้งยังมีการส่งเสริมให้แรงงานหญิงได้มีโอกาสและเข้าถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงได้รับการประเมิน

สมรรถนะและผลการทำงานตามขั้นตอน เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญและส่งเสริมสิทธิสตรีในรูปแบบของโครงการต่างๆ ที่ดำเนินการร่วมกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น เช่น โครงการส่งเสริมอาชีพกลุ่มแรงงานสตรี การสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีในชุมชนพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า เป็นต้น

• การเคารพความเป็นมนุษย์

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานและลูกจ้าง โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานกำหนดไว้ว่า “บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกันจากพนักงาน ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็น เงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคาม จากการถูกระงับการจ้าง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม” และอีกหลายส่วนในเนื้อหา ที่แสดงถึงการให้เกียรติแรงงานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายสิทธิมนุษยชน อย่างการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด เป็นต้น แนวทางยึดปฏิบัติดังกล่าวยังสะท้อนในเชิงสถิติว่าในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ไม่ปรากฏข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและข้อพิพาทด้านแรงงานใดๆ

• ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทมีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ยึดหลักความยุติธรรมและเท่าเทียม ให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายในและสามารถแข่งขันได้กับธุรกิจภายนอก รวมทั้งยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลสำเร็จของงาน มีการประเมินค่างาน บริหารผลการปฏิบัติงาน และใช้ระบบโครงสร้างเงินเดือนในการบริหารเงินเดือนของพนักงาน

สำหรับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทยังมีการพิจารณาจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทั้งนี้แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปตาม แนวปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท

• ชั่วโมงการทำงาน

บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง และเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่ไม่มากเกินไปตามแนวคิด การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) บริษัทได้กำหนดเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงต่อวัน และการทำงานล่วงเวลา (OT) ควรเป็นไปตามความจำเป็นและได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร ทั้งยังมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยลดภาระงานและลดชั่วโมงการทำงานที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่สนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบ Hybrid ตามความเหมาะสม เพื่อลดระยะทางและเวลาการเดินทางมาทำงานของพนักงานและเลือกสถานที่ทำงานได้เองอย่างอิสระในบางครั้ง โดยพิจารณาการทำงานจากผลลัพธ์แทนการจับเวลา ทั้งหมดนี้เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout) และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง



• การส่งเสริมการเคารพและยอมรับความหลากหลาย

บริษัทมีการส่งเสริมการเคารพและยอมรับความหลากหลาย ไม่มีการกีดกัน และเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้านใด มีการยอมรับและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศสภาพ (LTBGQ+) ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครจนถึงการบรรจุเป็นพนักงาน และยังเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด โดยเปิดรับข้อร้องเรียน คำแนะนำ หรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทผ่านทางช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและ

ภายนอกสามารถเข้าถึงได้ รวมถึงมีระบบการแจ้งเบาะแสหรือรับเรื่องร้องเรียนที่มั่นใจได้ว่า มีการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเป็นความลับ/ไม่เปิดเผยตัวตน

นอกจากนี้บริษัทยังได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อมอบหมายหน้าที่ในการกำกับดูแลเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตามความรับผิดชอบให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และเพื่อการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแสดงออกทางความคิดและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน โดยมีแผนงานการประชุม และแผนภารกิจที่คณะทำงานต้องดำเนินงานกำหนดไว้ชัดเจน

• การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน

ในปี 2567 บริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจากกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานในทุกพื้นที่ ซึ่งในหัวข้อการอบรมนอกจากมีการให้ความรู้เรื่อง สิทธิ หน้าที่ ที่เชื่อมโยงกับธุรกิจแล้ว ยังมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการกลั่นแกล้งคุกคามซึ่งกันและกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิมนุษยชนด้วย ซึ่งมีพนักงานทุกระดับ ทั้งระดับจัดการและระดับปฏิบัติการเข้าร่วมอบรม รวม 123 คน คิดเป็น 67% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด



นอกจากนี้บริษัทยังสนับสนุนให้ลูกค้าและพันธมิตรธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียรับทราบนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) จากการดำเนินธุรกิจ หรือส่วนที่บริษัทอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนับสนุน
2. สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ของบริษัท บริษัทย่อย และกิจการที่กลุ่มราชพัฒนามีอำนาจบริหารจัดการ ตลอดจนลูกค้าและพันธมิตรธุรกิจ โดยผลักดันและสนับสนุนให้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง
3. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยให้ความสำคัญ ธรรมและคุ้มครองข้อมูลของบุคคลที่ร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทตามมาตรการคุ้มครองที่ระบุในนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
4. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยที่ต้องรับโทษตามระเบียบบริษัท และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายจะต้องได้รับโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ บริษัทได้กำหนดกลไกการเยียวยาในกรณีที่เกิดการดำเนินงานของบริษัท ก่อให้เกิดผลกระทบ ตั้งแต่การขอโทษ การให้ความช่วยเหลือ การฟื้นฟู การชดเชย และ/หรือ รูปแบบอื่นๆ การลงโทษ การป้องกัน แก้ไขไม่ให้เกิดซ้ำ

การดำเนินงานของบริษัท ในช่วงระหว่างปี 2565-2567 ไม่มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน

หัวข้อ/ปี	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน	0	0	0
จำนวนข้อพิพาทด้านแรงงาน	0	0	0

การดำเนินงานด้านแรงงานและการจ้างงาน

การดำเนินนโยบายแรงงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

บริษัทสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ภายใต้คุณสมบัติที่มีความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน ควบคู่กับความ เป็นคนดี เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ตามอัตราคำลึงคนที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนธุรกิจ ผู้สมัครทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก กระทั่งได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงาน ทั้งนี้ในการสรรหาบุคลากร บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพพนักงานและสนับสนุน การหมุนเวียนงานภายในองค์กร หากพนักงานได้รับการประเมินว่ามีศักยภาพในการทำงานดีจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อทดแทนในกรณีที่มิตำแหน่งว่างลง หรือมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า เพื่อเปิดโอกาสให้ กับบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการสรรหาบุคลากรจากภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับบริษัท

แนวทางปฏิบัติด้านการว่าจ้างงาน

1. บริษัทไม่ใช้แรงงานที่ถูกบังคับในการจ้างงานทุกรูปแบบ
2. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดต่าง ๆ คู่ครองสิทธิของพนักงานให้เท่าเทียมกัน
3. บริษัทจัดให้มีระบบการจ้างงานที่มีสัญญาจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีข้อตกลงการจ้างงานอย่างชัดเจน
4. บริษัทปฏิบัติกับพนักงานในเรื่องการจ้างงาน บนพื้นฐานของความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการ ทำงานมากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
5. ส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่นและการจ้างงานผู้ด้อยโอกาส สร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของชุมชนท้องถิ่นและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

กลุ่มราชพัฒนามีระบบการคัดเลือกพนักงานที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม ทั้งการทดสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ เพื่อ พิจารณาความรู้ความสามารถ รวมทั้งความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล โดยบริษัทปฏิบัติตามหลักความเป็น ธรรมและเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งการแบ่งแยกเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ เพศสภาพ สถานะถิ่นที่อยู่ ความพิการ รวมถึงความคิดเห็นและสิทธิทางการเมืองหรือเรื่องใด นอกจากนี้บริษัทยังให้โอกาสพนักงาน ภายในบริษัทที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างก่อน หากไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกจึงจะดำเนินการสรรหา จากบุคคลภายนอก

จำนวนพนักงาน บมจ. ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ และบริษัทย่อย

บริษัท	ชาย	หญิง	รวม
บมจ.ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ (SCG)	36	33	69
บจ. สหโคเจน กรีน (SGN)	65	25	90
บจ. สหกรีน ฟอเรสต์ (SGF)	38	9	47
รวม	139	67	206

การจำแนก	บริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)		บริษัท สหโคเจน กรีน จำกัด		บริษัท สหกรีน ฟอเรสท์ จำกัด		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
จำนวนพนักงานแยกตามช่วงอายุ							
จำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี	9	12	6	1	5	1	34
จำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี	14	21	55	23	33	8	154
จำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50	10	3	4	1	0	0	18
รวม	33	36	65	25	38	9	206
จำนวนพนักงานแยกตามระดับตำแหน่ง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
ระดับปฏิบัติการ	14	15	55	19	31	8	142
ระดับบริหาร	11	20	10	6	7	1	55
ผู้บริหารระดับสูง	8	1	0	0	0	0	9
จำนวนพนักงานแยกตามภูมิภาค	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
กรุงเทพฯและปริมณฑล	8	10	2	1	0	0	21
ภาคเหนือ	6	1	61	24	3	1	96
ภาคตะวันออก	14	19	1	0	3	0	37
ภาคกลาง	3	1	1	0	30	8	43
ภาคใต้	0	1	0	0	0	0	1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	4	0	0	2	0	8
รวม	33	36	65	25	38	9	206
จำนวนพนักงานผู้พิการและ/หรือผู้สูงอายุ	5		0		0		5

การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ในปี 2567 บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานอย่างยั่งยืนและเพิ่มคุณค่าทางสังคม โดยมีการจ้างงานผู้สูงอายุรวมทั้งสิ้น 5 คน ในตำแหน่งที่หลากหลาย ทั้งการจ้างงานในตำแหน่งที่อยู่ในฝั่งองค์กร เช่น กรรมการบริหาร และ ที่ปรึกษา ผ่านสัญญาจ้างงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในวัยเกษียณ บริษัทได้ริเริ่มโครงการ “คงคุณค่าวัยเกษียณ” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างอาชีพและส่งเสริมการมีรายได้อย่างต่อเนื่อง ผ่านโครงการของบริษัท ได้แก่ โครงการปุ๋ยอินทรีย์จากเถาชีวมวล โครงการปลูกไม้โตเร็วเพื่อพลังงาน และ การส่งเสริมโครงการชุมชน “กะเพรายั่งยืน” สำหรับผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงและสนใจเข้าร่วมโครงการ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมากกว่า 20 คน ได้เข้ามาทำงานร่วมกับบริษัท



แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขามีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ยังเป็นการใช้ประสบการณ์และความสามารถของผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

การส่งเสริมการจ้างงานและสนับสนุนผู้พิการ

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังไม่มีการจ้างงานผู้พิการ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม และไม่ได้อยู่ในข่ายที่ต้องจ้างงานตามข้อกำหนดมายบังคับ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิของผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนโครงการที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ร่วมมือกับเครือข่าย CSR และพันธมิตรในการสนับสนุนและเข้าร่วมโครงการเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมโอกาสให้แก่ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งสิ้น 10 โครงการ ตัวอย่างโครงการสำคัญ ได้แก่



- โครงการอ่านนิทานให้คนตาบอด เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเสริมสร้างจินตนาการให้กับผู้พิการทางสายตา
- กิจกรรมบริจาคสิ่งของเพื่อผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ เพื่อช่วยเหลือและแบ่งปันทรัพยากรให้กับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนโครงการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยที่อยู่ในระยะเฉียบพลัน และผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ต.วังตะแบก อ.พราหมณ์ จ.กำแพงเพชร จำนวน 20 ราย สนับสนุนการจัดกิจกรรมจิตอาสาก่อสร้างห้องน้ำให้ผู้พิการและผู้สูงอายุในหมู่บ้านห้วยน้ำใส จำนวน 8 ราย ในพื้นที่หมู่ที่ 3 ต.วังตะแบก อ.พราหมณ์ จ.กำแพงเพชร
- โครงการส่งมอบปฏิทินตั้งโต๊ะแก่โรงเรียนสอนคนตาบอด เพื่อนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้พิการทางสายตา การดำเนินงานเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการมีส่วนร่วมสร้างสังคมที่เท่าเทียม ส่งเสริมโอกาสให้กับผู้พิการและกลุ่มคนด้อยโอกาส พร้อมทั้งสนับสนุนแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์ของสังคมในระยะยาว

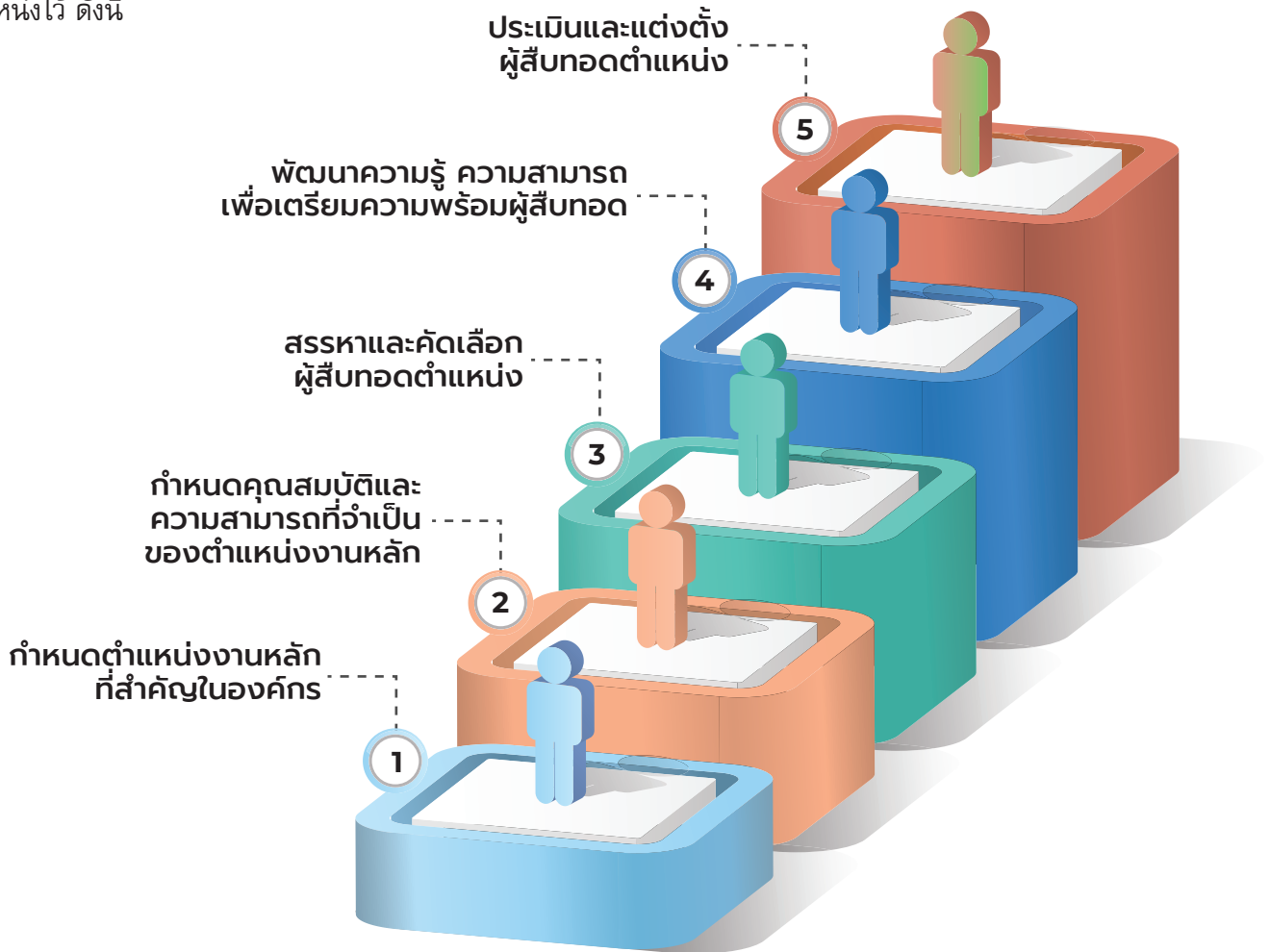
นโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานท้องถิ่น

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และการพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนท้องถิ่น จึงมีแนวนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ที่มุ่งเน้นส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่น โดยเฉพาะการจ้างพนักงานและผู้รับเหมาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ตั้งของบริษัท เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้กับคนในชุมชน ลดอัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของคนในชุมชนให้สอดคล้องและตอบสนองต่อตลาดแรงงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บริษัท	บริษัท	จำนวนพนักงานที่มาจากชุมชนท้องถิ่น			ร้อยละของพนักงานที่มาจากชุมชนท้องถิ่น
		ชาย	หญิง	รวม	
SCG - จ.ชลบุรี	69	10	16	26	37.70
SGN - จ.ลำพูน	90	36	13	49	54.44
SGF- จ.กำแพงเพชร	47	28	7	35	74.47

นโยบายการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการวางแผนเชิงรุกและเป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งทดแทน “ตำแหน่งงานหลักสำคัญ” ได้ทันที โดยการคาดการณ์และประเมินไว้ล่วงหน้า อันอาจเป็นเหตุจากการเกษียณอายุ หรือเกิดสถานการณ์คับขันที่ไม่อาจควบคุมได้ ทั้งนี้ บุคลากรที่ถูกคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อเป็น “ผู้สืบทอดตำแหน่ง” จะเน้นจากการค้นหา “คนเก่งและคนดี” ภายในองค์กร (Build) ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมก่อนที่จะสรรหาจากภายนอก ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งไว้ ดังนี้



นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างผู้บริหารเพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดโดยมีหลักการดังนี้

1. กำหนดคำอธิบายตำแหน่ง ผู้บริหารสูงสุด ความเกี่ยวข้องและกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งระบุคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะที่ต้องการ
2. คัดเลือกผู้บริหารระดับรองที่มีศักยภาพและความสามารถ
3. วิเคราะห์คุณสมบัติเป็นรายบุคคลเพื่อหาจุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม
4. จัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ
5. จัดให้ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปได้มีโอกาสใกล้ชิด และได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูง - ระดับฝ่าย ทั้งในระดับสายงาน และข้ามสายงาน
6. กำหนดผู้บริหารระดับรองที่มีศักยภาพเป็นผู้สืบทอดและวางตำแหน่งให้เหมาะสม
7. เตรียมการให้ผู้บริหารระดับสูงพร้อมรับงานของสายงานอื่นในกรณีจำเป็น

8. เตรียมบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางให้มีความสามารถบริหารงานครบวงจรมากขึ้น เพื่อรับงานบริหารระดับสูง
9. จัดให้ผู้บริหารระดับกลางมีโอกาสบริหารงานมากขึ้นทั้งระดับสายงาน และข้ามสายงาน
10. จัดอบรมผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและมององค์กรในภาพรวมมากยิ่งขึ้น
11. จัดอบรมผู้บริหารในแต่ละฝ่าย ให้มีศักยภาพมากขึ้น ฝึกการวางแผนล่วงหน้า และเสริมการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ให้แก่ผู้บริหารระดับรอง ๆ
12. จัดให้มีการเขียนแผนการทำงานอย่างเป็นระบบแก่ผู้บริหารระดับรอง ๆ
13. จัดให้มีการสับเปลี่ยนผู้บริหารระดับฝ่ายบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจ

การบริหารเงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน

กลุ่มราชพัฒนาดำเนินนโยบายการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนพนักงานด้วยหลักความเป็นธรรม ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่ตามที่กฎหมายกำหนด และเพียงพอต่อการดำรงชีพ อัตราค่าจ้างที่พิจารณาจ้างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มีความเท่าเทียมกันทั้งชาย-หญิง รวมถึงเท่าเทียมกันในลักษณะงานประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ บริษัทได้พิจารณาอัตราค่าจ้างในบางตำแหน่งที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างทั่วไป เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับบริษัทและจูงใจให้พนักงานปัจจุบันพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเกณฑ์การวัดที่ชัดเจนโดยใช้เกณฑ์ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator : KPIs) และประเมินสมรรถนะพนักงาน (Competency) ผู้บังคับบัญชาและพนักงานจึงมีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรตามแผน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (Common KPIs) ทั้งของตัวพนักงานเองและของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสร้างโอกาสในการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปสู่การพัฒนางานและพนักงานในคราวเดียวกัน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานในปี 2565-2567

สายงานหลัก	2565		2566		2567	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
สายงานสำนักงานและสนับสนุน (คน)	47	49	52	53	56	60
สายงานปฏิบัติการ (คน)	83	11	79	8	80	9
จำนวนพนักงานสูงวัย (คน)	1	60	1	0	1	0
รวมทั้งหมด (คน)	131	60	132	61	137	69
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (ล้านบาท)	113.72		116.51		130.06	
ค่าตอบแทนพนักงานชาย (ล้านบาท)	82.00		83.50		90.50	
ค่าตอบแทนพนักงานหญิง (ล้านบาท)	31.70		33.00		39.50	
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ล้านบาท)	2.90		3.60		4.30	
พนักงานที่เข้าร่วมเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (คน)	179.00		163.00		172.00	
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุน (%)	93.71		84.46		83.00	