
	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :1/16

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence : HRDD)

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :2/16

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	3
คำนิยาม	4
ขอบเขตกระบวนการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	5
กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	6
ระบุประเด็นและทำการประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท	7
การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)	8
การประเมินความสำคัญของประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน	9
เกณฑ์การประเมินประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน	10
มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น	11-13
การตรวจสอบ การติดตามการดำเนินงานและการทบทวนประเด็น	13
การสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณะ	13
มาตรการป้องกันและเยียวยา	14
กำหนดการทบทวนประเด็นการตรวจสอบ	15
ประวัติการแก้ไข	16

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :3/16

บทนำ

บริษัท เจ เอ็ม ที เน็ทเวอร์ค เซอร์วิส เซ็ส จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจบริหารจัดการหนี้และให้บริการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงินของลูกค้า ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความละเอียดอ่อนและอาจเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียในหลายกลุ่ม บริษัทจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และสังคม โดยได้ยกระดับการดำเนินงานจากนโยบายสิทธิมนุษยชนสู่ “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)” เพื่อให้สามารถระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเป็นระบบ


การดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) โดยมุ่งตรวจสอบประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมถึงคู่ค้าสำคัญของบริษัท รวมถึงกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตและเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

บริษัทใช้กระบวนการวิเคราะห์ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อระบุและประเมินกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน พร้อมจัดลำดับความสำคัญของประเด็นและกำหนดแนวทางป้องกันหรือเยียวยาอย่างเหมาะสม

โดยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทครอบคลุม 6 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
2. การระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
3. การกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบ
4. การติดตามและทบทวนการดำเนินงาน
5. การสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณะ
6. การบรรเทาและเยียวยาผลกระทบ

รายการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร ครอบคลุมถึงการระบุประเด็นที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงคู่ค้าสำคัญ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกฝ่าย

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :4/16

คำนิยาม

ห่วงโซ่คุณค่า หมายถึง


กระบวนการในการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท เพื่อสร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการ

ลูกหนี้ หมายถึง

ธนาคารหรือสถาบันการเงินที่มอบหมายสิทธิให้บริษัทบริหารจัดการติดตามหนี้

ลูกค้า หมายถึง


บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่บริษัทได้รับมอบหมายให้บริหารจัดการหนี้จากธนาคารหรือสถาบันการเงินต้นทาง ซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่อาจได้รับผลกระทบจากกระบวนการติดตามหนี้ของบริษัท

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :5/16

ขอบเขตกระบวนการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



- 1** กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- 2** ระบุประเด็นและทำการประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท
- 3** มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น
- 4** การตรวจสอบ การติดตามการดำเนินงานและการทบทวนประเด็น
- 5** การสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณะ
- 6** การบรรเทาและการเยียวยา

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :6/16

1. กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้มีการดูแลผู้มีส่วนได้เสียของบริษัททุกกลุ่มด้วยความรับผิดชอบและเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะไม่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในเรื่องใด ๆ ก็ตาม โดยมีหัวข้อที่ควบคุมเรื่องดังต่อไปนี้

- การใช้แรงงานบังคับ
- การใช้แรงงานเด็ก
- การปฏิบัติต่อพนักงานหญิง
- การไม่เลือกปฏิบัติ
- การไม่ล่วงเกินทางเพศ
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ตัวแทนพนักงาน
- สิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย

สามารถศึกษานโยบายฉบับเต็มได้ตาม Link หรือ QR Code ด้านล่างนี้

ฉบับภาษาไทย <https://www.jmtnetwork.co.th/storage/document/cg/human-rights-policy-th.pdf>



ฉบับภาษาอังกฤษ <https://www.jmtnetwork.co.th/storage/document/cg/human-rights-policy-en.pdf>



	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 7/16

2. ระบุประเด็นและทำการประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท

- **ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)**

ประมวลทรัพย์สินด้อยคุณภาพและสินทรัพย์รอการขาย (NPL/NPA)

- เข้าร่วมประมวลซื้อหนี้ด้อยคุณภาพและทรัพย์รอการขาย โดยดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

บริหารจัดการทรัพย์สินด้อยคุณภาพและทรัพย์สินรอการขาย

- ช่วยเหลือลูกค้าให้สามารถปรับโครงสร้างหนี้ เพื่อความสามารถฟื้นตัวทางการเงินและกลับเข้าสู่เศรษฐกิจได้

กระบวนการสนับสนุนและปฏิบัติการ


- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับให้เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ

ติดตามหนี้และการขายทรัพย์สินรอการขาย

- พัฒนาระบบติดตามหนี้และช่องทางการขายทรัพย์สินให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริการหลังการขาย

- ติดตามผลการให้บริการ เพื่อพัฒนาคุณภาพและสร้างความไว้วางใจจากลูกค้า

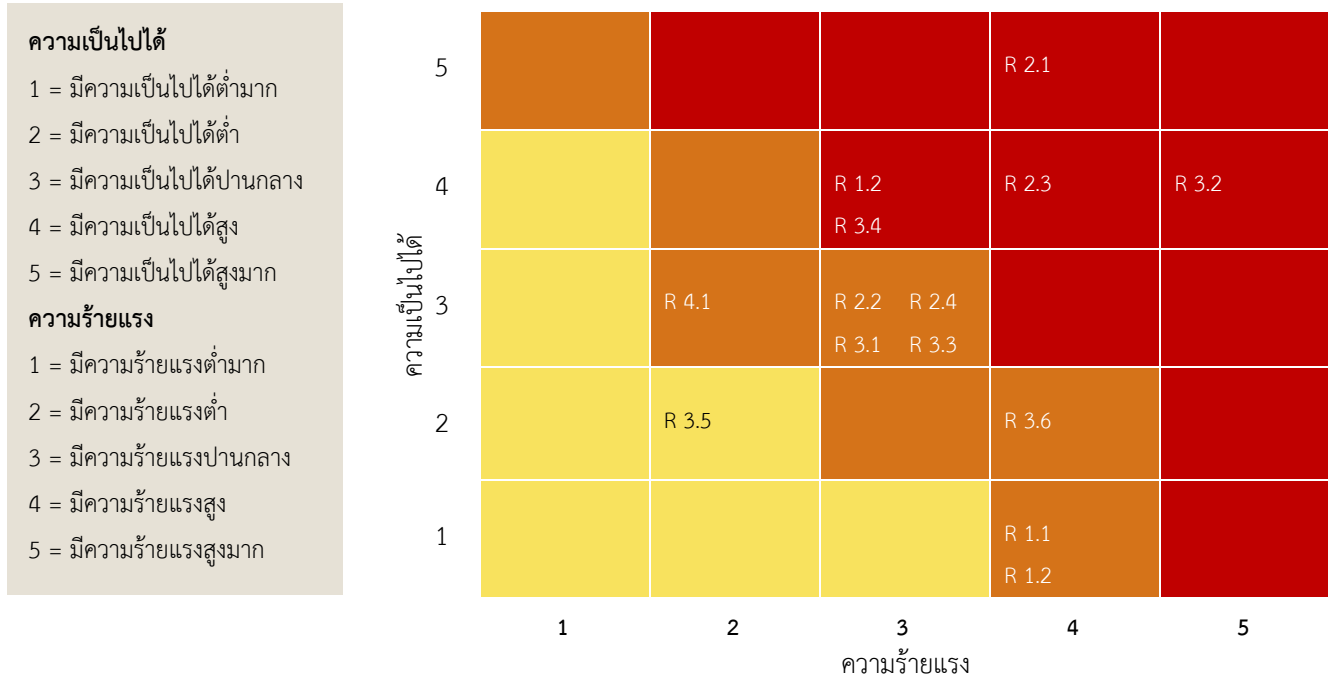
	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :8/16

• การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

ประเด็นความเสี่ยงอย่างกว้าง (Topic)	เหตุการณ์/สถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้ว/อาจจะเกิดขึ้น (Issue)
การคุ้มครองและป้องกันการละเมิด ความเป็นส่วนตัว	1. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
	2. การค้นหาข้อมูลลูกค้าจากบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม
	3. การเข้าถึงข้อมูลลูกค้าของพนักงานในระบบโดยไม่มีสิทธิเข้าถึง
การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม	1. การใช้ถ้อยคำรุนแรง ช่มชู้ ดูหมิ่นลูกค้า
	2. การติดตามหนี้ที่เกินขอบเขตกฎหมายของบริษัท ก่อให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัวหรือสังคมรอบข้างของลูกค้า
	3. ระบบติดตามหนี้ที่แสดงข้อมูลไม่ตรงกับสถานะปัจจุบันของลูกค้า อาจทำให้ลูกค้าที่ชำระแล้วเสียสิทธิหรือโอกาสในด้านต่าง ๆ
	4. การไม่แจ้งสิทธิหรือรายละเอียดของการชำระหนี้ไม่ครบถ้วน
สิทธิแรงงาน	1. การทำงานล่วงเวลาเกินกำหนด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
	2. ความเครียดหรือความกดดันจากลูกหนี้หรือหัวหน้างาน
	3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างทีม
	4. การถูกใช้ถ้อยคำรุนแรง ช่มชู้ ดูหมิ่นหรือถูกคุกคามจากลูกหนี้ขณะปฏิบัติงาน
	5. กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่มีความกดดันสูง
	6. ยังไม่มีระบบสนับสนุนสุขภาพจิตอย่างเป็นทางการสำหรับพนักงานที่ได้รับแรงกดดันจากลูกหนี้
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	1. ห้องน้ำไม่เพียงพอสำหรับพนักงาน ทำให้เกิดความไม่สะดวกและอาจกระทบต่อสุขอนามัยพื้นฐานของพนักงาน


	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 9/16

• การประเมินความสำคัญของประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Metrix)




การคุ้มครองและป้องกันการละเมิดความเป็นส่วนตัว	R 1.1	การนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
	R 1.2	การค้นหาข้อมูลลูกค้าจากบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม
	R 1.3	การเข้าถึงข้อมูลลูกค้าของพนักงานในระบบโดยไม่มีสิทธิเข้าถึง
การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม	R 2.1	การใช้ถ้อยคำรุนแรง ข่มขู่ ดุหมั่นลูกค้า
	R 2.2	การติดตามหนี้ที่เกินขอบเขตกฎหมายของบริษัท ก่อให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัวหรือสังคมรอบข้างของลูกค้า
	R 2.3	ระบบติดตามหนี้ที่แสดงข้อมูลไม่ตรงกับสถานะปัจจุบันของลูกค้า อาจทำให้ลูกค้าที่ชำระแล้วเสียสิทธิหรือโอกาสในด้านต่าง ๆ
	R 2.4	การไม่แจ้งสิทธิหรือรายละเอียดของการชำระหนี้ไม่ครบถ้วน
สิทธิแรงงาน	R 3.1	การทำงานล่วงเวลาเกินกำหนด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด
	R 3.2	ความเครียดหรือความกดดันจากลูกค้าหรือหัวหน้างาน
	R 3.3	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างทีม
	R 3.4	การถูกใช้ถ้อยคำรุนแรง ข่มขู่ ดุหมั่นหรือถูกคุกคามจากลูกค้าขณะปฏิบัติงาน
	R 3.5	กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่มีความกดดันสูง
	R 3.6	ยังไม่มีระบบสนับสนุนสุขภาพจิตอย่างเป็นทางการสำหรับพนักงานที่ได้รับแรงกดดันจากลูกค้า
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	R 4.1	ห้องน้ำไม่เพียงพอสำหรับพนักงาน ทำให้เกิดความไม่สะดวกและอาจกระทบต่อสุขอนามัยพื้นฐานของพนักงาน

คำชี้แจง : เหตุผลที่ Risk Metrix ด้านสิทธิมนุษยชนไม่มีพื้นที่สีเขียว เนื่องมาจากการผลกระทบที่สร้างความเสียหายให้แก่มนุษย์นั้นเป็นความเสียหายที่นำกลับคืนเช่นเดิมได้ยาก

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :10/16


● **เกณฑ์การประเมินประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน**

ระดับ	คำนิยามของโอกาสเกิด	คำนิยามของความร้ายแรง	ขอบเขตของความร้ายแรง
ต่ำมาก	ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นเลยในระยะเวลา 1 ปี	ยังไม่มีผู้ได้รับผลกระทบ	ไม่มีความเสียหายเป็นตัวเลข
ต่ำ	เกิดเหตุการณ์ขึ้น 1 ครั้งในระยะเวลา 1 ปี	มีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 2 ราย	มีความเสียหายเป็นตัวเลขไม่เกิน 100,000 บาท
ปานกลาง	เกิดเหตุการณ์ขึ้นไม่เกิน 2 ครั้งในระยะเวลา 1 ปี	มีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 4 ราย	มีความเสียหายเป็นตัวเลขไม่เกิน 100,001 – 300,000 บาท
สูง	เกิดเหตุการณ์ขึ้นไม่เกิน 3 ครั้งในระยะเวลา 1 ปี	มีผู้ได้รับผลกระทบไม่เกิน 6 ราย	มีความเสียหายเป็นตัวเลขไม่เกิน 300,001 – 400,000 บาท
สูงมาก	เกิดเหตุการณ์มากกว่า 3 ครั้งในระยะเวลา 1 ปี	มีผู้ได้รับผลกระทบมากกว่า 6 ราย	มีความเสียหายเป็นตัวเลขมากกว่า 400,000 บาท

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :11/16

3. มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น

เหตุการณ์/สถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้ว/อาจเกิดขึ้น (Issue)	มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น
1. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต	<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเผยแพร่บนช่องทางที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก • จัดให้มีการอบรม PDPA Awareness สำหรับพนักงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง
2. การค้นหาข้อมูลลูกหนี้จากบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดแนวปฏิบัติด้านการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล อย่างชัดเจน พร้อมสื่อสารและกำกับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด • จัดให้มีการอบรมและทบทวนหลักเกณฑ์ PDPA Awareness โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงเป็นระยะ เพื่อป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ตั้งใจ
3. การเข้าถึงข้อมูลลูกหนี้ของพนักงานในระบบโดยไม่มีสิทธิเข้าถึง	<ul style="list-style-type: none"> • จำกัดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานและมีการตรวจสอบการเข้าถึงข้อมูลเป็นระยะ • ทบทวนและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีมาตรการยืนยันตัวตน และการเข้ารหัสข้อมูล (Access Control & Data Encryption) เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยมิชอบ • จัดให้มี การอบรมและทบทวนหลักเกณฑ์ PDPA Awareness โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงเป็นระยะ เพื่อป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ตั้งใจ
4. การใช้ถ้อยคำรุนแรง ชมชู้ ดูหมิ่นลูกหนี้	<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีการอบรมจรรยาบรรณการติดตามหนี้และระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อย้ำเตือนจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างสุภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ • สื่อสารเรื่องบทลงโทษสำหรับพนักงานที่ฝ่าฝืนการกระทำความผิด
5. การติดตามหนี้ที่เกินขอบเขตกฎหมายของบริษัท ก่อให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัวหรือสังคมรอบข้างของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนและปรับปรุง คู่มือปฏิบัติงานด้านการติดตามหนี้ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและจรรยาบรรณธุรกิจ • สื่อสารบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์หรือจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 12/16

เหตุการณ์/สถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้ว/อาจจะเกิดขึ้น (Issue)	มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจจะเกิดขึ้น
6. ระบบติดตามหนี้ที่แสดงข้อมูลไม่ตรงกับสถานะปัจจุบันของลูกค้า อาจทำให้ลูกหนี้ชำระแล้วเสียสิทธิหรือโอกาสในด้านต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลลูกหนี้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และ อัปเดตอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนเผยแพร่หรือใช้ประกอบการติดตามหนี้
7. การไม่แจ้งสิทธิหรือรายละเอียดของการชำระหนี้ไม่ครบถ้วน	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมเรื่องจรรยาบรรณการติดตามหนี้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญ จัดให้มีช่องทางให้ลูกหนี้สามารถสอบถามหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างโปร่งใส
8. การทำงานล่วงเวลาเกินกำหนด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด	<ul style="list-style-type: none"> ปรับแผนบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน พร้อมกำกับดูแลไม่ให้พนักงานทำงานเกินชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด
9. ความเครียดหรือความกดดันจากลูกหนี้หรือหัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดแนวทางการดูแลสุขภาพพนักงานอย่างเป็นระบบ และจัดให้มีช่องทางติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล เมื่อเกิดภาวะกดดันจากการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง
10. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างทีม	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบร่วมมือ (Co-operative Culture) โดยสื่อสารหลัก "ทำงานเป็นทีม เคารพซึ่งกันและกัน" จัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมและหน่วยงาน
11. การถูกใช้ถ้อยคำรุนแรง ชมชู้ ดูหมิ่นหรือถูกคุกคามจากลูกหนี้ขณะปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีระบบรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเหตุสำหรับพนักงานที่เผชิญสถานการณ์ความเสี่ยง โดยรับประกันความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงควรมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหรือคำปรึกษาแก่พนักงานเมื่อประสบปัญหาได้
12. กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่มีความกดดันสูง	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีเกณฑ์การประเมินและเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใส และ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าถึงได้เท่าเทียมกัน สื่อสารเกณฑ์การพิจารณาให้พนักงานรับทราบอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความกังวล

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :13/16

เหตุการณ์/สถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้ว/อาจจะเกิดขึ้น (Issue)	มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบเชิงลบที่อาจจะเกิดขึ้น
13. ยังไม่มีระบบสนับสนุนสุขภาพจิตอย่างเป็นทางการสำหรับพนักงานที่ได้รับแรงกดดันจากลูกหนี้	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดแผนงานที่สามารถดำเนินการดูแลพนักงานได้จริง และสามารถตอบโจทย์ต่อปัญหาที่พนักงานได้รับอย่างมีศักยภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ จัดกิจกรรมสร้างความผ่อนคลาย เพื่อบรรเทาความเครียดในระหว่างการทำงาน
14. ห้องน้ำไม่เพียงพอสำหรับพนักงาน ทำให้เกิดความไม่สะดวกและอาจกระทบต่อสุขอนามัยพื้นฐานของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> บริหารจัดการเรื่องสุขอนามัยให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

4. การตรวจสอบ การติดตามการดำเนินงานและการทบทวนประเด็น

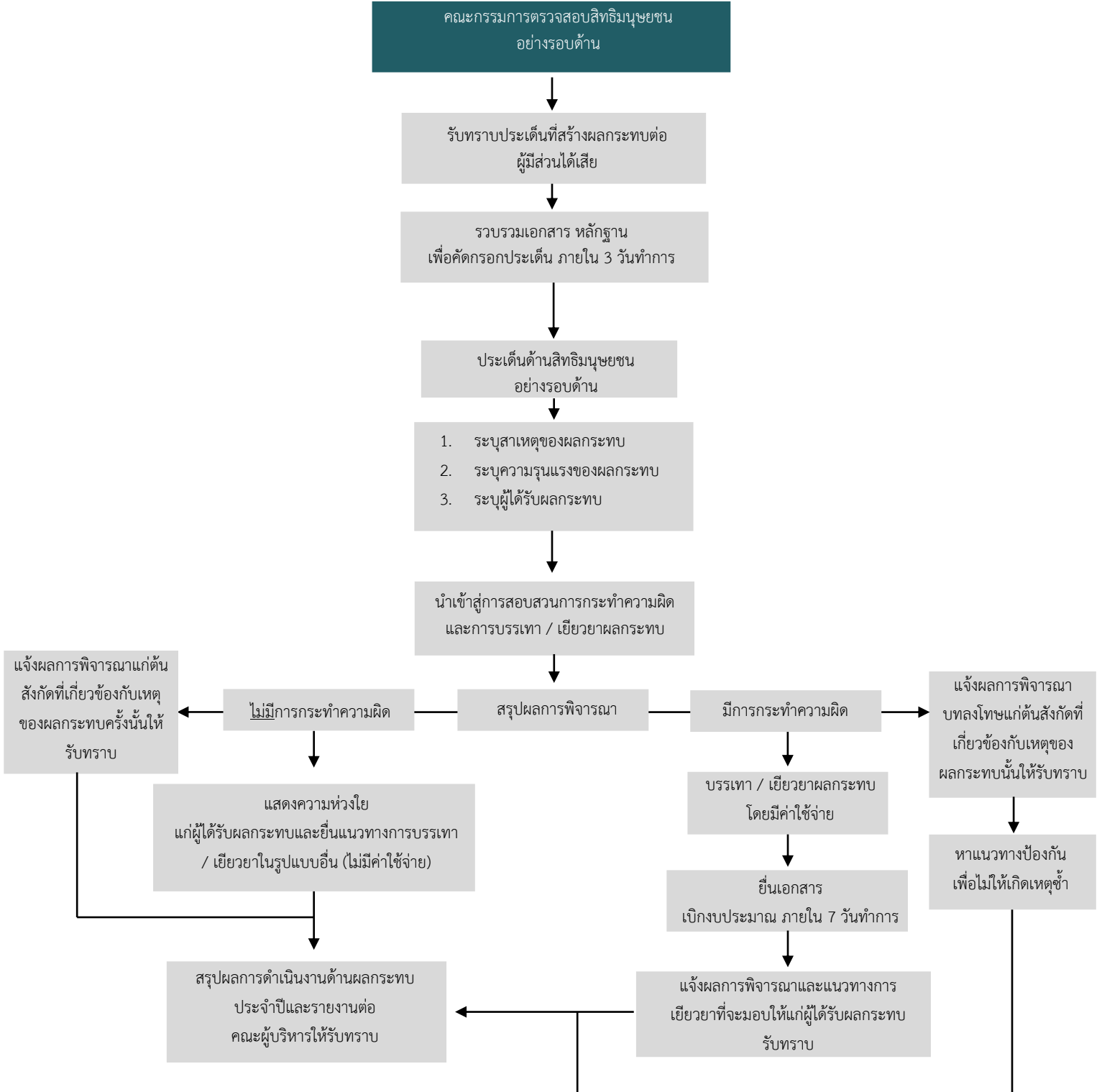
- 4.1. ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน ติดตามเหตุการณ์ที่ได้รับแจ้งจากทุกช่องทางรวบรวมเป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการตามกระบวนการบรรเทา/เยียวยาผลกระทบประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)
- 4.2. กำหนดให้ฝ่ายจัดการทำการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 4.3. กำหนดให้ฝ่ายจัดการจัดทำแบบประเมินตนเองคู่ค้าสำคัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 4.4. กำหนดให้ฝ่ายจัดการจัดทำตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ปีละ 1 ครั้ง


5. การสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณะ

- 5.1. บริษัทเปิดเผยสถิติการรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนไว้บนแบบแสดงรายงานประจำปี (56-1 One Report) และรายงานความยั่งยืน (SD Report) ซึ่งเปิดเผยรายงานไว้ที่หน้าเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย
- 5.2. บริษัทเปิดเผยนโยบายดังต่อไปนี้ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจได้ว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD) อย่างรับผิดชอบ
 - 5.2.1. นโยบายสิทธิมนุษยชน
 - 5.2.2. จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)
 - 5.2.3. จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct)
 - 5.2.4. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 14/16

6. มาตรการป้องกันและการเยียวยา



	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	
	รหัสเอกสาร : PD-IR-027	แก้ไขครั้งที่ : REV002
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ :15/16

กำหนดการทบทวนประเด็นการตรวจสอบ

กำหนดให้ฝ่ายผู้ดูแลรับผิดชอบการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ฉบับนี้ ต้องตรวจสอบรายละเอียดในแต่ละประเด็นให้เป็นปัจจุบันทันต่อสถานการณ์เป็นประจำทุก ๆ 2 ปี หรือทุกครั้งที่มีความจำเป็นต้องทบทวนประเด็นอย่างเร่งด่วน เพื่อนำเสนอพิจารณาอนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท

ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



.....
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

นายอดิศักดิ์ สุขุมวิทยา

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

