



สรุปผลสำรวจมาตรการจัดการความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนและการเยียวยา

ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025

สำรวจจาก 32 บริษัทจดทะเบียนในห้าหมวดอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยงมาแล้ว



อุตสาหกรรมเกษตรและ
อุตสาหกรรมอาหาร



สินค้า
อุปโภคบริโภค



สินค้า
อุตสาหกรรม



อสังหาริมทรัพย์
และก่อสร้าง



บริการ

เครื่องมือประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ศึกษาได้จาก “ผลสำรวจความเสี่ยง HRDD
ของบริษัทจดทะเบียน” ปี 2024 โดยตลาดหลักทรัพย์ฯ และ “คู่มือประเมินความเสี่ยงด้าน
สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับภาคธุรกิจ” โดยสำนักงาน ก.ล.ต.

DOWNLOAD



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



พนักงาน >>>



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม

มาตรการป้องกัน

- 1 ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด
- 2 กำหนดเวลาและวางแผนการทำงานที่เหมาะสมและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- 3 ตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน
- 4 จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมและไม่จ่ายค่าจ้างผ่านบุคคลอื่น
- 5 ตรวจสอบและควบคุมดูแลสวัสดิการแก่พนักงานให้ครอบคลุมตามที่กฎหมายกำหนด
- 6 ตัดประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในที่ที่เห็นได้ง่าย
- 7 กำหนดเรื่องการจ้างงานไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- 8 สื่อสารเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้พนักงานปฏิบัติตนให้ถูกต้อง
- 9 จัดตั้งหน่วยงานหรือคณะทำงานเพื่อกำกับดูแลและตรวจสอบในโรงงานหรือสถานประกอบการในเครือให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 10 ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งชาวไทยและต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน



- 1 จ่ายค่าสินไหมทดแทนที่มากกว่าความเสียหายที่แท้จริง
- 2 ให้ผู้กระทำผิดได้รับโทษทางวินัยและให้เข้าอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และจริยธรรมธุรกิจ



การใช้แรงงานบังคับ / แรงงานเด็ก

มาตรการป้องกัน

- 1 กำหนดนโยบายห้ามการใช้แรงงานบังคับและดำเนินธุรกิจโดยไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- 2 กำหนดนโยบายห้ามการใช้แรงงานเด็กและดำเนินงานติดตามและประเมินผลในรูปแบบ Onsite
- 3 ไม่เรียกเก็บหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้าง เมื่อรับเข้าทำงานแล้ว



- 1 นำเด็กออกจากสภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น การสนับสนุนการศึกษา และการช่วยเหลือครอบครัว
- 2 แสดงความขอโทษและฟื้นฟูสภาพจิตใจ



ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



พนักงาน >>>



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น
หรือการตอบโต้พนักงานที่แสดงความเห็น

มาตรการป้องกัน

- กำหนดนโยบายไม่ตอบโต้พนักงานที่รายงานหรือแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมาย ความไม่ซื่อสัตย์ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม พร้อมระบุตัวอย่างการตอบโต้ที่ห้ามอย่างชัดเจน เช่น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การลดค่าตอบแทน การลดชั่วโมงทำงาน การกลั่นแกล้ง หรือการปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้
- จัดให้มีช่องทางที่เป็นอิสระ เป็นความลับ และเข้าถึงได้ง่าย สำหรับการรายงานหรือเสนอความเห็น เช่น กล่องรับความคิดเห็นที่ไม่ระบุชื่อ, สายด่วน (Hotline), หรือการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง/คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) หรือฝ่ายบุคคล (HR)
- ให้ความเชื่อมั่นในการรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส
- จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่รวดเร็ว เป็นกลาง และเป็นอิสระ เพื่อตรวจสอบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการตอบโต้หรือการปิดกั้นความคิดเห็น และให้โอกาสผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อมูล
- ดำเนินการลงโทษทางวินัยต่อผู้ที่ทำการปิดกั้น/ตอบโต้ตามระเบียบของบริษัท
- สื่อสารอย่างสม่ำเสมอว่าบริษัทมีกลไกในการจัดการข้อร้องเรียนและจะดำเนินการอย่างมีจริยธรรม
- จัดให้มีการอบรมพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับนโยบายการแสดงความคิดเห็น การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการพูดอย่างเปิดเผย



- การฟื้นฟูสถานะกลับสู่ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า
- การชดเชยทางการเงินสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้น เช่น ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง
- การขอโทษอย่างเป็นทางการจากผู้ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย



ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน

ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ

พนักงาน



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



การเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือจำกัดโอกาส
ตามเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ

มาตรการป้องกัน

- กำหนดให้มีการสรรหา คัดเลือก และจ้างพนักงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เท่านั้น โดยไม่นำปัจจัยทางเพศ ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจมาเป็นเกณฑ์ตัดสิน
- มีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับงานที่มีค่างานเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาคลอด วันลาเพื่อดูแลครอบครัว ที่ออกแบบมาให้ไม่สร้างภาระหรือความเหลื่อมล้ำทางเพศ
- กำหนดเกณฑ์การประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและเป็นกลาง โดยให้โอกาสในการยอมรับและพัฒนาพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน
- ประกาศอย่างชัดเจนว่าองค์กรจะไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ รวมถึงการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ สถานะทางศาสนา หรือสถานะการเป็นผู้อุปการคนพิการ ผู้ป่วย หรือผู้มีความพิการ
- อบรมพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ (Diversity and Discrimination) เพื่อให้เข้าใจอคติที่อาจมีโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Bias) และผลกระทบของการเลือกปฏิบัติ
- อบรมให้ผู้บริหาร และหัวหน้างานให้เข้าใจถึงความรับผิดชอบในการเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความแตกต่าง
- จัดให้มีช่องทางที่ปลอดภัยและเป็นความลับสำหรับพนักงานที่จะรายงานการเลือกปฏิบัติ โดยไม่ต้องกลัวการถูกตอบโต้
- จัดตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลที่เป็นอิสระและเป็นกลางในการสอบสวนข้อร้องเรียน โดยดำเนินการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และยุติธรรม
- มีมาตรการคุ้มครองพนักงานที่ร้องเรียน และพยานจากการถูกข่มขู่หรือตอบโต้ในทุกรูปแบบ
- กำหนดบทลงโทษทางวินัยที่ชัดเจนและสม่ำเสมอสำหรับผู้พบว่ากระทำการเลือกปฏิบัติ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจขององค์กรในการบังคับใช้นโยบาย
- ติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเพศ เช่น อัตราส่วนการจ้างงานในตำแหน่งต่าง ๆ ความแตกต่างของค่าตอบแทน (Gender Pay Gap) และอัตราการเลื่อนตำแหน่งเพื่อระบุว่ามีทางเลือกปฏิบัติซ่อนอยู่หรือไม่
- สื่อสารค่านิยมขององค์กรที่เน้นความเคารพและความเสมอภาคอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ
- จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมหรือไม่
- ทบทวนและปรับปรุงนโยบายและมาตรการป้องกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของพนักงาน



- ตรวจสอบและแก้ไขการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงจ่ายค่าตอบแทนที่ค้างชำระ หรือที่ถูกหักไปอย่างไม่เป็นธรรมคืนให้ครบถ้วน
- ในกรณีที่พนักงานถูกปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่ง ถูกลดตำแหน่ง หรือถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม องค์กรควรพิจารณาการคืนสถานะ หรือการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่พนักงานควรจะได้รับ พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทนที่ขาดหายไปย้อนหลัง
- ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายทางกฎหมายแก่ผู้เสียหายที่ต้องการดำเนินการทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิด (หากเป็นบุคลากรขององค์กร)
- ดำเนินการทางวินัยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงจังขององค์กรในการบังคับใช้จรรยาบรรณธุรกิจ
- อนุญาตให้โยกย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงานของผู้เสียหายหรือผู้กระทำผิดเพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้กระทำผิดที่ไม่เป็นธรรมอีกต่อไป
- คุ้มครองพนักงานที่ร้องเรียนและพยานจากการถูกข่มขู่หรือตอบโต้ในทุกรูปแบบ
- ผู้บริหารระดับสูงออกแถลงการณ์แสดงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียม เพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นของพนักงานทุกคน

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ

พนักงาน



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



การคุกคามทางเพศ (ชาย หญิง เพศทางเลือก)

มาตรการป้องกัน

- 1 ประกาศนโยบายห้ามการคุกคามทางเพศอย่างชัดเจน โดยระบุคำจำกัดความของพฤติกรรมที่เข้าข่าย การคุกคามด้วยวาจา กาย หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 2 กำหนดบทลงโทษทางวินัยที่เข้มงวดสำหรับผู้กระทำผิด เพื่อแสดงความจริงจังขององค์กร
- 3 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับประกันการรักษาความลับ
- 4 จัดอบรมให้พนักงานทุกคนเข้าใจความหมาย ของการคุกคามทางเพศ ผลกระทบ และบทบาทของตน ในการป้องกัน
- 5 สื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่ถูกบังคับข่มขู่ เพื่อเป็นแนวทาง ให้พนักงานปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง
- 6 อบรมหัวหน้างานให้มีทักษะในการรับรู้ ป้องกัน และจัดการสถานการณ์คุกคามอย่างเหมาะสม



- 1 แสดงการขอโทษอย่างเป็นทางการ และจัดให้มีการฟื้นฟูสภาพจิตใจ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้เสียหาย
- 2 หากการคุกคามนำไปสู่การสูญเสียสิทธิ ประโยชน์หรือความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรต้องพิจารณาการฟื้นฟูสิทธิ และค่าตอบแทนที่ผู้เสียหายควรจะได้รับ
- 3 มีมาตรการคุ้มครองผู้เสียหาย และพยาน จากการถูกข่มขู่ หรือตอบโต้ในรูปแบบใดๆ หลังจากการร้องเรียนหรือการสอบสวนสิ้นสุด



การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

มาตรการป้องกัน

- 1 ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- 2 จัดตั้งคณะทำงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อป้องกันและบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ การเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อกำกับดูแลให้องค์กรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อย่างเคร่งครัด
- 3 ปรับปรุงมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Security Measures) เช่น การเข้ารหัสข้อมูล การควบคุมการเข้าถึง และการอัปเดตระบบให้ทันสมัย
- 4 ดำเนินการสอบสวนอย่างละเอียดเพื่อหาสาเหตุที่นำไปสู่การละเมิด
- 5 จัดทำบันทึกเหตุการณ์การละเมิดเพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงระบบ และเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ



- 1 แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ให้ทราบถึง การละเมิดและแนวทางการเยียวยาโดยไม่ชักช้า
- 2 จัดอบรมพนักงานทุกคน เพื่อเน้นย้ำถึง ความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 3 จ่ายค่าสินไหมทดแทนสำหรับ ความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง เช่น ค่าใช้จ่าย ในการแก้ไขปัญหาค หรือความเสียหาย ที่เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด



ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน

ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



พนักงาน



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
ต่อสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงาน

มาตรการป้องกัน

- 1 จัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัย
- 2 ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายความปลอดภัย
- 3 จัดสรรงบประมาณ ในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัยให้ครอบคลุมขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 4 ตรวจสอบความปลอดภัยพื้นที่ทำงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานอยู่เสมอ
- 5 จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ให้พนักงานสวมใส่และติดตามการใช้งาน
- 6 จัดให้มี Safety Talk และ Safety Training และสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย
- 7 ซ่อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 8 จัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงาน ตามปัจจัยเสี่ยงเป็นประจำทุกปี
- 9 จัดให้มีประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ สำหรับพนักงาน
- 10 จัดทำรายงานสถิติอุบัติเหตุและการติดตามการเกิดอุบัติเหตุ อย่างเป็นระบบเพื่อหามาตรการป้องกันการเกิดซ้ำ
- 11 ดำเนินการแก้ไขตามผลการตรวจประเมิน และติดตามการแก้ไขอย่างจริงจังและรวดเร็ว
- 12 ให้งานที่พนักงานได้รับผลกระทบสามารถใช้ช่องทาง ติดต่อผู้บริหารได้โดยตรงเพื่อดำเนินการ ตรวจสอบ แก้ไข และให้คำปรึกษา



- 1 ขอโทษและฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่พนักงาน ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ที่ไม่ปลอดภัยหรือความไม่เป็นธรรม
- 2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยทันทีที่ตรวจพบปัญหา
- 3 ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจริง เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือการสูญเสีย รายได้เนื่องจากการบาดเจ็บ
- 4 ในกรณีที่เกิดผลกระทบรุนแรง องค์กร ควรพิจารณาเยียวยาความเสียหาย ตามที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงช่วยเหลือ ด้านกฎหมายและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



ผู้รับเหมา
และคู่ค้า



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



มาตรการประเมินคุณสมบัติของคู่ค้าก่อนเริ่มงาน

มาตรการป้องกัน

- 1 จัดทำ Supplier Code Conduct (จรรยาบรรณคู่ค้า) รวมถึงการระบุข้อห้ามเกี่ยวกับการคุกคามและการเลือกปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน
- 2 ประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าก่อนและระหว่างทำธุรกรรม
- 3 มีการตรวจสอบหน้างานอย่างเคร่งครัด (สำหรับโครงการก่อสร้าง)



- 1 แสดงความขอโทษและฟื้นฟูสภาพจิตใจ
- 2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และดำเนินการติดตามการเกิดอุบัติเหตุและสถิติ
- 3 มีนโยบายเยียวยา กรณีพบแรงงานเด็ก โดยมุ่งเน้นการแก้ไขสถานะให้กลับสู่สภาพปกติ



มาตรการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย
ในสถานที่ปฏิบัติงานของผู้รับเหมา / คู่ค้า

มาตรการป้องกัน

- 1 กำหนดนโยบายห้ามการใช้แรงงานเด็ก แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานบังคับในคู่ค้า และมีแผนดำเนินงานติดตามและประเมินผลในรูปแบบ Onsite Audit
- 2 อบรมความปลอดภัยกับผู้รับเหมาทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่
- 3 ให้ผู้รับเหมาปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

- 4 ใช้มาตรการบังคับต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมา (ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหางานบังคับที่เกื้อหนุน) เพื่อให้คู่ค้าดำเนินการเยียวยาผู้เสียหายอย่างเร่งด่วน เช่น การจ่ายค่าจ้างค้างชำระ การคืนเอกสารประจำตัวที่ถูกยึด และการอำนวยความสะดวกในการกลับประเทศ (หากเป็นแรงงานข้ามชาติ)
- 5 ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลแบบ Onsite เพื่อยืนยันว่าคู่ค้าได้แก้ไขปัญหาย่างถาวรและไม่มีการใช้แรงงานบังคับซ้ำ
- 6 หากคู่ค้าไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขอย่างจริงจังองค์กรควรพิจารณายุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อหลักการสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



ชุมชน



การเยียวยาและ
บรรเทาความเสียหาย



มลพิษทางสิ่งแวดล้อม

เช่น น้ำเสีย ของเสีย ก๊าซเรือนกระจก หรือสารเคมี
ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและระบบนิเวศของชุมชนโดยรอบ

มาตรการป้องกัน

- 1 มีการควบคุมการดำเนินงานตามมาตรฐาน
สิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015
- 2 กำหนดมาตรการจัดการ ของเสีย /
น้ำเสีย ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม
- 3 กำหนดมาตรการป้องกันมลพิษทางสิ่งแวดล้อม
ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
- 4 มีการควบคุมและเฝ้าระวังการปล่อยสารเคมี
ที่ก่อให้เกิดมลภาวะต่าง ๆ ไม่ให้เกินค่ามาตรฐาน
- 5 กำหนดขั้นตอนการควบคุมคุณภาพสินค้าตั้งแต่
รับเข้าสินค้า จนถึงการผลิตและส่งสินค้า เพื่อให้มั่นใจว่า
สินค้าไม่มีการปนเปื้อนทางกายภาพและทางเคมี
- 6 ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานระบบคุณภาพ
โดยหน่วยงานภายนอก และได้รับการรับรองมาตรฐาน
ด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง



- 1 ดำเนินการขอโทษโดยตรง
กับผู้ได้รับผลกระทบ
- 2 ชดเชยค่าเสียหาย
ต่อผู้ได้รับผลกระทบ
- 3 แก้ไข ปรับปรุงสภาพแวดล้อม
และระบบนิเวศให้คืนสู่สภาพเดิม
รวมถึงมีการติดตามต่อ
อย่างต่อเนื่อง
- 4 พัฒนาชุมชนที่ได้รับผลกระทบ
ด้านความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น



ผลกระทบจากการก่อสร้างเช่น

เสียงดัง ฝุ่นละออง การรบกวนเส้นทางสัญจร

มาตรการป้องกัน

- 1 ดำเนินการป้องกันปัญหาฝุ่นและเสียงรบกวน
โดยการติดตั้งกำแพงกันเสียง
- 2 จัดทำแผนผังและมาตรการควบคุมการจราจร
ก่อนเริ่มงานก่อสร้างในทุกๆ เฟส
- 3 ประเมินผลกระทบด้านการจราจร
และหาแนวทางบรรเทาผลกระทบก่อนเริ่มดำเนินการ
- 4 เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนโดยรอบ
- 5 สำรวจความคิดเห็นจากชุมชนที่ได้รับผลกระทบ
จากการดำเนินงานของบริษัท



ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน



ถอดบทเรียนโครงการ

Human Rights & Business Ethics Implementation Bootcamp 2025



ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ



ลูกค้า



การเยียวยาและบรรเทาความเสียหาย



การปฏิเสธหรือเลือกปฏิบัติ ในการให้บริการอันเนื่องมาจากความอคติทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะสุขภาพ เช่น ปฏิเสธการให้บริการแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าผิวสี

มาตรการป้องกัน

- 1 กำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ลูกค้าทุกกลุ่มอย่างชัดเจน
- 2 กำหนดมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจให้พนักงานปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม
- 3 นำข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาทบทวนและปรับปรุงนโยบาย ด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินงานเพื่อมิให้เกิดเหตุซ้ำ



- 1 ดำเนินการขอโทษอย่างเป็นทางการต่อผู้ได้รับผลกระทบ
- 2 ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจริง เช่น การคืนเงิน หรือการชดเชยความเสียหายในรูปแบบการให้ส่วนลด ของแถม ฯลฯ



การละเมิดความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลลูกค้า

มาตรการป้องกัน

- 1 จัดทำนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต และระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูล
- 2 เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะเมื่อได้รับความยินยอมที่ชัดเจนจากเจ้าของข้อมูลเท่านั้น เว้นแต่จะมีฐานทางกฎหมายอื่นรองรับ
- 3 จัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง หรือการเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต
- 4 กำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลให้จำกัดเฉพาะผู้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเท่านั้น และมีการตรวจสอบบันทึกการเข้าถึง (Log) เป็นประจำ
- 5 ประเมินผลกระทบด้านความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวก่อนเริ่มโครงการหรือระบบใหม่ที่มีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในปริมาณมาก
- 6 จัดอบรมพนักงานทุกคนให้เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย PDPA สิทธิของเจ้าของข้อมูล และแนวทางการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องและปลอดภัย
- 7 จัดทำบันทึกการรายงานประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้ในการตรวจสอบและกำกับดูแลภายในองค์กร



- 1 ดำเนินการขอโทษอย่างเป็นทางการต่อลูกค้าเจ้าของข้อมูล
- 2 จ่ายค่าชดเชยสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง เช่น ค่าใช้จ่ายในการแก้ไขข้อมูลที่ถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด หรือความเสียหายทางการเงินที่พิสูจน์ได้
- 3 จัดตั้งทีมงานหรือสายด่วน (Hotline) เพื่อให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถติดต่อสอบถามและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการละเมิดที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
- 4 ให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เจ้าของข้อมูลที่ต้องการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการป้องกัน