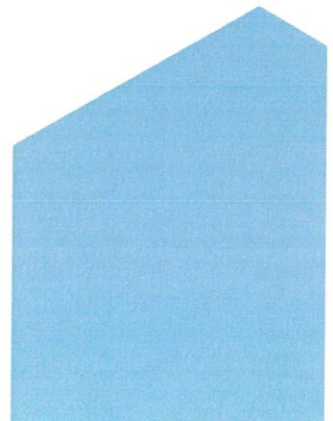
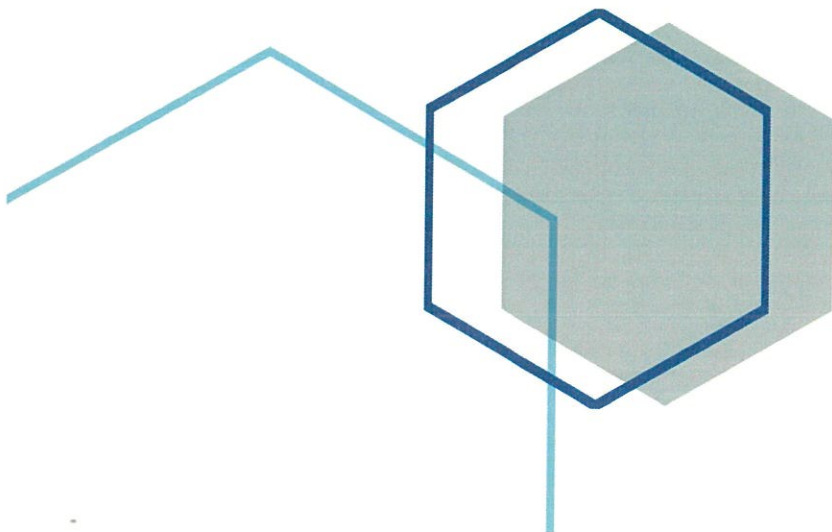


คู่มือ

การปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)





บทนำ

บริษัท นอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังแนวปฏิบัติที่ดี สร้างความตระหนักถึงหลักสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการปฏิบัติตามจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นหลักปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินงาน ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อาทิ พนักงาน ชุมชน สังคม ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่กระทำการใดๆที่จะก่อให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรง และทางอ้อม รวมทั้งไม่ส่งเสริมหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคณะกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหารเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) และปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยและ ต่างประเทศ หรือประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ ตลอดไปถึงการสื่อสารการเผยแพร่แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ เพื่อให้มีส่วนร่วมตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสิทธิมนุษยชน เนื่องจากแสดงถึงการมีระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่น และความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน ทุกส่วนงานของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดำเนินธุรกิจ และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

บริษัทฯ จึงจัดให้มีการทบทวนคู่มือการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนปีละ 1 ครั้ง



บริษัท นอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)
NORTHEAST RUBBER PUBLIC COMPANY LIMITED
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี (TAX ID) : 0107561000242

Tel. : 044-666928-9
Fax. : 044-666212-3
Website. : www.nerubber.com
E-Mail : ner@nerubber.com



สารบัญ

	หน้า
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์	3
2. ขอบเขต	3
3. คำจำกัดความ	3
4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4
5. กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	4 - 11
6. ตัวอย่างตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน	12
7. ภาคผนวก	13 - 16



การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD)

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์

บริษัท นอร์ททิส รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งได้กำหนดตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่อ้างอิงตามหลักสากล รวมถึงการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยมีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงาน หรือที่อาจเกิดจากผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักการทางสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

2. ขอบเขต

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่ครอบคลุมตั้งแต่ พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนและสังคม โดยบริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง ภายในและห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ที่ได้รับผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆของบริษัทฯ

3. คำจำกัดความ

- 3.1 สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิขั้นพื้นฐานและความอิสระที่ทุกคนพึงมี
- 3.2 สิทธิที่เป็นสากล (Universal) หมายถึง คนทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ที่อยู่ เพศ สัญชาติ ชาติพันธ์ ศาสนา และมรดกทางวัฒนธรรม
- 3.3 สิทธิที่ไม่สามารถถูกพรากหรือถ่ายโอนให้กันได้(Inalienable) หมายถึง สิทธิมนุษยชนไม่ควรถูกพรากไปได้ เว้นแต่ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และต้องเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม
- 3.4 สิทธิไม่สามารถแบ่งแยกได้ (Indivisible) หมายถึง สิทธิมนุษยชนควรได้รับการพิจารณาที่เท่าเทียมกันสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมืองต่างมีความสำคัญเท่ากับสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- 3.5 การพึ่งพาอาศัยกัน และความสัมพันธ์ต่อกัน(Inferdependent and interrelated) หมายถึง สิทธิมนุษยชนมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกัน สิทธิมนุษยชนสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือสิทธิพลเมืองกับสิทธิทางการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- 3.6 Risk (ความเสี่ยง) หมายถึง ผลกระทบของความไม่แน่นอนต่อวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร
- 3.7 Risk Team หมายถึง คณะทำงานบริหารความเสี่ยง เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการพิจารณาระบุ ประเมิน, จัดการ, ประเมินประสิทธิผล, ปรับปรุง ความเสี่ยงและโอกาส



1. สิทธิพลเมืองกับสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights:ICCPR) เป็นสิทธิที่คุ้มครองบุคคลจากการละเมิดอย่างไม่มีเหตุผลของภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นเครื่องยืนยันว่าบุคคลสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองอย่างพลเมืองได้อย่างอิสระและไม่เกิดการแบ่งแยกทางสังคม ตัวอย่างของสิทธิพลเมืองกับสิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพในการเลือกนับถือศาสนา เสรีภาพในการพูด เสรีภาพในการชุมนุม และสิทธิที่จะได้รับจากหลักกระบวนการอันสมควรและการได้รับการพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรม

2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : ICESCR) เป็นพื้นฐานสิทธิของมนุษย์ทุกคนที่สามารถมีสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตัวอย่างของสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิในการทำงาน สิทธิที่จะได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และยุติธรรม สิทธิในการมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมและสิทธิในการศึกษา

4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ประกอบไปด้วยผู้ที่มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 ฝ่ายบริหาร เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

- พัฒนาขั้นตอนการประเมินผลกระทบและวางมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร รวมถึงการทบทวนเพื่อปรับปรุงแนวทางการประเมินในอนาคต

- ติดตามตรวจสอบการนำขั้นตอนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการจัดการ

4.2 คณะกรรมการตรวจสอบ เป็นผู้ดูแลทางด้านกรรับแจ้งเบาะแส และเรื่องร้องเรียนทางด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อหารือกับฝ่ายเจ้าของความเสี่ยง ในการจัดการการละเมิดทางด้านสิทธิมนุษยชน

4.3 พนักงานทุกคนในบริษัทฯ มีหน้าที่ในการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติทางด้านสิทธิมนุษยชนโดยไม่เพิกเฉยการพบเห็นการกระทำที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน

5. กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กรของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ตั้งแต่ พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ตลอดจนชุมชนและสังคม โดยมีกระบวนการการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ดังนี้



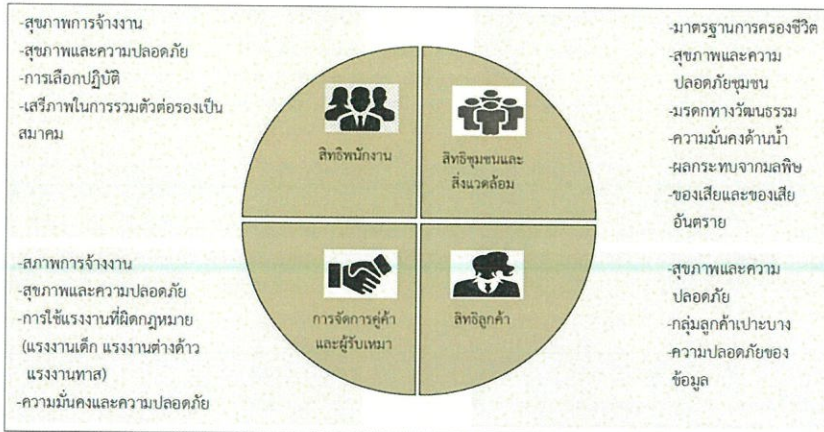
5.1 การวางแผนและกำหนดขอบเขตการประเมิน (Planning and Scoping)

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนนั้นมีการกำหนดขอบเขตการประเมิน ขั้นตอนนี้จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบถึงแนวโน้มของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะแสดงถึงขอบเขตของการเก็บข้อมูลพื้นฐาน และขอบเขตการประเมิน บริษัทฯ คำนึงถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้วและมีโอกาสเกิดตลอดห่วงโซ่คุณค่า(Value Chain) ทั้งกิจกรรมทางตรงที่บริษัทฯ ดำเนินการเอง และทางอ้อมผ่านการดำเนินการของคู่ค้า ผู้รับเหมา หรือบริษัทร่วมค้า ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการร่วมกระทำคามผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Complicity) นอกจากนี้ ในการกำหนดขอบเขตการประเมิน บริษัทฯ คำนึงถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้ว และมีโอกาสเกิดตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ทั้งกิจกรรมทางตรงที่บริษัทฯ ดำเนินการเอง และทางอ้อมผ่านการดำเนินการของคู่ค้า ผู้รับเหมา หรือบริษัทร่วมค้า ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการร่วมกระทำคามผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Complicity) ดังนี้

การกระทำคามผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน(Complicity)

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรคำนึงถึงกรณีการร่วมกระทำคามผิดในกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงประเด็นดังนี้

- การละเมิดโดยตรง: เกิดขึ้นเมื่อบริษัทมีส่วนรู้เห็นในการละเมิดสิทธิมนุษยชนประเด็นนั้น
- การละเมิดที่มีผลประโยชน์: เกิดขึ้นเมื่อบริษัทฯ ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการกระทำที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน
- การละเมิดแบบแอบแฝง: เกิดขึ้นกรณีที่บริษัทมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง



ขอบเขตประเด็นการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

5.2 เก็บข้อมูลพื้นฐาน (Data Collection and Baseline Development)

การเก็บข้อมูลพื้นฐานเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งผ่านการยืนยันจากผู้เข้าร่วมในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่รับผิดชอบในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้นๆโดยเป็นไปตามขอบเขตประเด็นที่ได้มีการศึกษามาในเบื้องต้น ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมในกระบวนการประเมินฯอาจมีการนำเสนอประเด็นความเสี่ยงเพิ่มเติม นอกเหนือจากขอบเขตประเด็นที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์จากขั้นตอนการเก็บข้อมูลพื้นฐานมีดังนี้

- ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ
- การระบุผู้ถือครองสิทธิ์ (Rights holders) หรือผู้ได้รับผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ ได้แก่ พนักงาน ชุมชนท้องถิ่น แรงงานของคู่ค้า และผู้รับเหมา ลูกค้าย รวมถึงกลุ่มผู้เปราะบาง (Vulnerable groups) ได้แก่ เด็ก สตรี ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว เป็นต้น
- การระบุมาตรการป้องกัน หรือควบคุมความเสี่ยงที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นนั้นๆ
- การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issues) ซึ่งบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการติดตามและตรวจสอบ รวมถึงการออกมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงประเด็นนั้นๆ

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว บริษัทฯ จำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสี่ยงซึ่งระบุไว้ โดยอาศัยวิธีการดังต่อไปนี้

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับตัวแทนหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ขั้นตอนของกิจกรรมในการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยการจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมในกระบวนการประเมินฯ ซึ่งแบ่งตามผู้ถือครองสิทธิ์หรือผู้ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ เช่น พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คู่ค้าผู้รับเหมา และลูกค้า



- ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ หลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ระบุ ผู้ถือครองสิทธิ์ และผลกระทบที่กลุ่มคนดังกล่าวอาจได้รับ ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- ระบุมาตรการป้องกัน หรือควบคุมความเสี่ยงที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบันเพื่อลดความเสี่ยงในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ระบุในข้างต้น จากข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- จัดระดับความเสี่ยงประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ระบุในข้างต้น โดยพิจารณาความเสี่ยง 2 ประเภท ได้แก่ ความเสี่ยงที่มีตามธรรมชาติ (Inherent risk) และความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ (Residual risk) ตามรายละเอียดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

5.3 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินระดับของผลกระทบนั้นยึดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน การให้คะแนนระดับความเสี่ยงเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งพิจารณา 2 ด้านหลักได้แก่ ความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ และโอกาสการเกิดความเสี่ยง เพื่อหาระดับความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสามารถพิจารณาควบคู่กับเกณฑ์การประเมินหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

- ระดับของผลกระทบ ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงหากมีผลสิทธิในการมีชีวิต และสุขภาพของพนักงาน
- จำนวนของผู้ที่ได้รับผลกระทบ : วงกว้างของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยง
- ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ: ความเสี่ยงระดับสูงมักทำให้มีความสามารถในการเยียวยาผลกระทบต่ำ

5.3.2 การพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ปัจจัยเสี่ยง และ ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

การประเมินระดับของความเสี่ยงโดยการประมวลผลค่าระดับของโอกาส และระดับความรุนแรงของผลกระทบตามเกณฑ์ที่ให้คะแนนที่กำหนดไว้ทั้ง 2 ด้าน

ระดับคะแนน	1	2	3	4	5	
ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact) ต่ำมาก	—————→					สูงมาก
โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ต่ำมาก	—————→					สูงมาก



ระดับของโอกาส	คำจำกัดความแต่ละระดับ
1 (ต่ำมาก)	คาดว่าเหตุการณ์นี้อาจจะเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดสภาพการณ์ผิดปกติเท่านั้น มีโอกาสเกิดเหตุการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5% ภายในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า
2 (ต่ำ)	คาดว่าเหตุการณ์นี้อาจจะเกิดขึ้นได้ในบางเวลาเท่านั้น มีโอกาสเกิดมากกว่า 5 % แต่ไม่เกิน 25 % ภายในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า
3 (ปานกลาง)	คาดว่าเหตุการณ์นี้อาจจะเกิดขึ้นได้ในบางเวลาเท่านั้น มีโอกาสเกิดมากกว่า 25 % แต่ไม่เกิน 50 % ภายในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า
4 (สูง)	คาดว่าเหตุการณ์นี้อาจจะเกิดขึ้นได้ในสภาพการณ์ส่วนใหญ่ มีโอกาสเกิดมากกว่า 50 % แต่ไม่เกิน 90 % ภายในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า
5 (สูงมาก)	คาดว่าเหตุการณ์นี้มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมากในทุกสภาพการณ์ มีโอกาสเกิดเหตุการณ์มากกว่า 90 % ภายในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า

5.3.3 เมื่อได้ระดับความเสี่ยงครบทุกความเสี่ยงแล้ว ก็จะสามารถจัดทำแผนผังความเสี่ยงดังนี้

		ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact)				
		1 (ต่ำมาก)	2	3	4	5 (สูงมาก)
โอกาสหรือความ เป็นไปได้ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	5 (สูงมาก)	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1 (ต่ำมาก)	1	2	3	4	5

5.3.4 ระดับความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x กระทบ) ซึ่งระดับความเสี่ยงแบ่งตามความสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้



ระดับความเสี่ยงโดยรวม	ระดับคะแนน	ความหมาย
ต่ำมาก	1-2	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ไม่ต้องทำแผนแต่ต้องพยายามรักษาระดับไว้ให้อยู่ในกลุ่มนี้ตลอดไป แม้ว่าสภาพแวดล้อมในอนาคตจะเปลี่ยนไป
ต่ำ	3-4	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อให้ตระหนักต่อความเสี่ยงนั้น ๆ
ปานกลาง	5-7	ระดับความเสี่ยงที่พอยอมรับได้ ต้องมีการควบคุมและเฝ้าติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
สูง	8-14	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องมีการจัดการความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
สูงมาก	15-25	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทันที

5.3.5 การประเมินความเสี่ยง จำเป็นต้องมีการประเมินระดับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิด (ก่อนจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง) และระดับความเสี่ยงที่อยากให้เกิด (หลังจากดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง) เพื่อให้สามารถทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงต่างๆ

5.3.6 การใส่มูลค่าความเสียหาย โดยประมาณต้องระบุรายละเอียด และจำนวนอย่างชัดเจนให้มีความสมเหตุสมผลหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงหากมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระทบทางการเงิน

5.4 มาตรการการจัดการผลกระทบ (Impact Mitigation and Management)

บริษัทฯ กำหนดมาตรการที่จะดำเนินการในกรณีที่เกิดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนและป้องกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแนวทางในการประสานงานกับผู้ที่ได้รับผลกระทบ หรือผู้ที่อาจจะได้รับผลกระทบโดยตรง เช่น พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนและสังคม เพื่อเข้าจัดการผลกระทบและทำการแก้ไขปัญหาทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยได้กำหนดแนวทางและมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชยและกระบวนการเยียวยาควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยหรือแทนที่โดยวิธีการเยียวยาเดียวกับผลกระทบด้านอื่น ยกตัวอย่างเช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ในกรณีการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่แห่งหนึ่งสามารถทดแทนการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่อื่น ๆ ได้ ในขณะที่ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยได้จากการสร้างผลกระทบ



เชิงบวกในพื้นที่ๆเช่น กรณีที่กิจกรรมของบริษัทฯสร้างผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน เนื่องจากไม่มีอุปกรณ์ป้องกันและการอบรมด้านอาชีวอนามัยที่เพียงพอ เป็นต้น

5.4.1 การสื่อสารและการแก้ไขผลกระทบ

ในการสื่อสารผลการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างการรับรู้และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่ออธิบายถึงแนวทางและการดำเนินงานสำหรับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก โดยการเปิดเผยผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนในการพัฒนาด้านความยั่งยืนในรายงานประจำปี หรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือช่องทางอื่นๆที่เหมาะสม

5.4.2 การแก้ไขและการรับเรื่องร้องเรียน

การแก้ไขและการรับเรื่องร้องเรียน เป็นกระบวนการที่ระบุถึงแนวทางการแก้ไขในการวางแผนงานซึ่งสามารถป้องกันและลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยบริษัทฯ ได้กำหนดวิธีการรับเรื่องร้องเรียนเพื่อช่วยในการติดตามการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกซึ่งจะมีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดการรับเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียดในการรับเรื่องร้องเรียนเพิ่มเติมตามเอกสาร “คู่มือการต่อต้านการทุจริตและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด”

5.4.3 มาตรการสำหรับการแก้ไขและการเยียวยา

มาตรการการเยียวยาในประเด็นผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการสอบสวน และมาตรการทางวินัยจะอยู่ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ

5.4.4 ขั้นตอนการแก้ไขและกระบวนการเยียวยาผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

- ดำเนินการเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบตามแนวทางของบริษัทฯ
- แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้บริหารหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับความคืบหน้าในการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา
- ติดตามผลการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา
- ปรับแนวทางแก้ไขและเยียวยา (ห้ามมีการปรับเปลี่ยน)
- ดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และพูดคุยผลลัพธ์จากการดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จนสิ้นสุดกระบวนการและเข้าสู่ภาวะปกติก่อนที่จะได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงด้านมนุษยชน

5.4.5 แนวทางการเยียวยาผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การขอโทษ =>การชดใช้ค่าเสียหาย=>การตอบแทนแบบไม่เป็นตัวเงิน (ผ่านโครงการต่างๆ)
=>ความช่วยเหลืออื่น ๆ



5.5 การรายงาน และทบทวนแผนการดำเนินงาน (Reporting and Evaluation)

การรายงานการประเมินผลความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อรับทราบสถานการณ์และแผนการดำเนินงานในอนาคต ในรูปแบบของทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนในวาระการประชุมของคณะกรรมการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปลี่ยนไป

5.5.1 การรายงานผลการประเมิน

บริษัทฯ พิจารณาจัดทำรายงานการประเมินผลความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อผู้บริหารเพื่อรับทราบสถานการณ์และแผนการดำเนินงานในอนาคต ในรูปแบบของทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับการพัฒนาหน่วยธุรกิจใหม่ หรือการเพิ่มเติมรายละเอียดโครงการที่มีอยู่เดิม โดยจะรายงานไปยังฝ่ายบริหาร หรือเพื่อพิจารณา และปรับปรุงรายการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในภาพรวมในทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

5.5.2 การติดตามและประเมินผล

หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การกำหนดดัชนีชี้วัด (Indicators) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผล (Effectiveness) ของกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการประเมินความเสี่ยงจากกิจกรรมต่างๆ ตามเอกสารอ้างอิง



6. ตัวอย่างตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
สิทธิแรงงาน	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน• จำนวนข้อร้องเรียนหรือคดีความที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่องค์กรเป็นฝ่ายผิด ซึ่งเกิดจากสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด หรือการดำเนินงานที่ผิดพลาดไปจากกฎหมายหรือข้อกำหนดทางด้านสิทธิมนุษยชน จำนวนเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ ฯลฯ)• อัตราการลาออกของพนักงาน ที่มีสาเหตุจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น จำนวนพนักงานที่ลาออกเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขลักษณะ
สิทธิชุมชน	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับ และสถานะการแก้ไข เช่น จำนวนการโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่สมัครใจ• จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดซ้ำจากสาเหตุเดียวกัน โดยมีสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เช่น จำนวนเหตุการณ์ที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของชุมชน
สายโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนคู่ค้าที่ได้มีการยอมรับแนวปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้าซึ่งออกโดยบริษัทฯ• จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน• จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการตรวจประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัท นอร์ทอีสต์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)
NORTHEAST RUBBER PUBLIC COMPANY LIMITED
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี (TAX ID) : 0107561000242

Tel. : 044-666928-9
Fax. : 044-666212-3
Website. : www.nerubber.com
E-Mail : ner@nerubber.com



ภาคผนวก

1. แบบสอบถามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน
2. แบบสอบถามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของชุมชน
3. แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยง (Risk register)



แบบสอบถามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการสำรวจความคิดเห็นและผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของการประกอบกิจการของบริษัท นอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

การจ้างงาน

- บริษัท มีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และพนักงานรับรู้ภาวะเยียบและเงื่อนไขในสัญญาหรือไม่ โดยครอบคลุมถึงระยะเวลาการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ วันหยุด ค่าล่วงเวลา
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)
- ในกรณีที่พนักงานหรือพนักงานที่รู้จักป่วย พนักงานเคยถูกบังคับให้ใช้วันลาพักผ่อนแทนการใช้วันลาป่วยหรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)
- บริษัท มีการจ้างแรงงานที่เป็นแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปีหรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

การเลือกปฏิบัติ

- พนักงานหรือคนที่พนักงานรู้จักเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในบริษัทหรือไม่ เช่น การเลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างทางเพศ ศาสนา อุดมการณ์ทางการเมือง ชชาติพันธุ์ ความพิการ หรือการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน/ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)
- พนักงานหรือคนที่พนักงานรู้จักเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกล่วงละเมิดหรือไม่ เช่น การถูกข่มขู่รังแกในที่ทำงาน และการถูกลวนลามหรือล่วงเกินทางเพศ
เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

- บริษัท ได้ส่งเสริมหรืออนุญาตให้มีการจัดตั้งกลุ่มของพนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานได้รวมตัวกันอย่างอิสระ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานหรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

กลไกรับเรื่องร้องเรียน

- พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อกังวลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจ้างงาน หรือเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน หรือ ฝ่ายบุคคล ได้หรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)
- พนักงานรับทราบกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับปัญหาจากการถูกละเมิด ถูกคุกคาม และการเลือกปฏิบัติระหว่างการทำงานหรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

ความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

- พนักงานหรือคนที่พนักงานรู้จักเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งบริษัทฯ รวบรวมไว้ ถูกใช้เพื่อเหตุผลทางธุรกิจ หรือ เกิดการรั่วไหลของข้อมูลหรือไม่
ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

ขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของชุมชน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการสำรวจความคิดเห็นและผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของการประกอบกิจการ
ของบริษัท นอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตชุมชน

ชื่อผู้ให้ข้อมูล..... ว/ด/ป.....

ชื่อหมู่บ้าน.....ตำบล.....อำเภอ.....

หมายเหตุ :

- ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผย
- ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องพักอาศัยอยู่ในระยะไม่เกิน 10 กิโลเมตร จากพื้นที่โรงงาน

1. ท่านเคยได้ยินหรือพบเห็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้ามาทำงานในโรงงานของบริษัทนอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

2. ท่านเคยพบเห็นแรงงานบังคับ ทำงานในโรงงานของบริษัทนอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

3. ท่านเคยได้ยินหรือพบเห็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในโรงงานของบริษัทนอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

4. ท่านเคยได้ยินกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบริษัทนอร์ทอีสท์ รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) และชุมชนหรือไม่
 เคย ไม่เคย ไม่แน่ใจ (โปรดระบุรายละเอียด.....)

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของท่าน

.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม



แบบฟอร์มทะเบียนความเสี่ยง (Risk register)

ทะเบียนความเสี่ยง (Risk register)

FM-QMR-014 Rev 10
วันที่เริ่มใช้ 25/02/2565

เลขที่ความเสี่ยง	ความเสี่ยง	ประเภทหลัก				แผนก / ฝ่าย	ผู้รับผิดชอบ		การควบคุมเพิ่มเติม	กำหนดแล้วเสร็จ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ		ตัวชี้วัด (KPI)
องค์กร	ปัจจัย	อ้างอิงเกณฑ์	ระดับความเสี่ยงขั้นต้น		การควบคุมที่มีอยู่	มูลค่าความเสียหายโดยประมาณ		การควบคุมเพิ่มเติม	กำหนดแล้วเสร็จ	ระดับความเสี่ยงคงเหลือ		ตัวชี้วัด (KPI)	
สาเหตุความเสี่ยง	ผลกระทบ		ความรุนแรง	โอกาสเกิด		ระดับความเสี่ยง	จำนวนเงิน			รายละเอียด	ความรุนแรง		โอกาสเกิด

ผู้จัดทำ
(.....)
วันที่

ผู้ตรวจสอบ
(.....)
วันที่

ผู้อนุมัติ
(.....)
วันที่

คู่มือการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการทบทวนและพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพัฒนาความยั่งยืน ครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2566

ลงชื่อ.....

 (นางชนาทิพย์ วีระสีบพงศ์)
 ประธานกรรมการสรรหา และพัฒนาความยั่งยืน

ลงชื่อ.....

 (นายชิววิทย์ จีจันสมบุรณ์)
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร