

1. นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน (Sustainability Management Goals and Policies)

1.1. นโยบายด้านความยั่งยืนองค์กร

บริษัท ไรท์แท็ทเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนทั้งห่วงโซ่คุณค่า มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วม และการพัฒนาธุรกิจอย่างไม่หยุดนิ่ง ควบคู่ไปกับการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และจริยธรรมที่ดีในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนองค์กรครอบคลุมธุรกิจปัจจุบันและในอนาคตดังต่อไปนี้

ด้านการกำกับดูแลกิจการและเศรษฐกิจ

1. บริษัทปฏิบัติตามแนวทางและวิธีปฏิบัติในจรรยาบรรณบริษัท รวมถึงนโยบาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของบริษัทที่เกี่ยวข้องและประกาศบังคับใช้แล้ว รวมถึงจัดให้มีการทบทวนอยู่เสมอ
2. บริษัทมุ่งเน้นพัฒนากลยุทธ์เพื่อการเติบโตของธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
3. บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน
4. บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง
5. บริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียและหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบ
6. บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

1. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างเคร่งครัด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ
2. บริษัทเริ่มนำพลังงานสะอาดมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อลดการปล่อยมลพิษและประหยัดพลังงาน
3. บริษัทดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอนโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
4. บริษัทมีเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานที่สิ้นเปลือง
5. บริษัทดำเนินการจัดการของเสีย เพื่อสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ให้ได้มากที่สุด
6. บริษัทจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) ดูแนวโน้มการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร และกำหนดแนวทางในการลดให้ได้มากที่สุดต่อไป
7. บริษัทให้ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมแก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร

ด้านสังคม

1. บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ควบคู่กับการเติบโตของธุรกิจไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในหลักนิติธรรมและไม่กระทำการใด ๆ หรือสนับสนุนให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
3. บริษัทส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามมาตรฐานสากล และดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน
4. บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลพนักงาน พัฒนาศักยภาพของพนักงาน เสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อรองรับกับกลยุทธ์ของบริษัทในด้านต่าง ๆ
5. บริษัทดำเนินการว่าจ้างพนักงานอย่างเป็นธรรมไม่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และแรงงานเด็ก
6. บริษัทคำนึงถึงคุณค่าทางสังคมและชุมชนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อประโยชน์แก่สังคมและชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคม
7. บริษัทร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อการพัฒนาทางธุรกิจและการศึกษาที่ยั่งยืน

ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ทุกคน มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนที่กำหนด

1.2. เป้าหมายความยั่งยืนองค์กร 2569

1. การดำเนินธุรกิจมีผลกำไร
2. ลดข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม และพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน
3. ส่งเสริมโครงการเพื่อชุมชนที่สำคัญอย่างน้อย 5 โครงการ
4. อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงหรือเป็นศูนย์
5. เพิ่มจำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานเป็น 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
6. รักษาจำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่รุนแรงเป็นศูนย์
7. รักษาการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมทั้งหมดให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 100%
8. พัฒนาและปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน
9. เก็บรวบรวมข้อมูลขยะครบทุกประเภท (ทั่วไป, รีไซเคิล, อันตราย, เศษอาหาร) และเพิ่มอัตราการรีไซเคิลขยะขึ้นเป็น 20% ของของเสียทั้งหมด
10. ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยรายได้ลง 2% เทียบกับปีฐาน 2567

1.3. ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)



1.4. การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนองค์กรที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล พร้อมทั้งแต่งตั้งและมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง บรรษัทภิบาลและความยั่งยืน เป็นผู้รับผิดชอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายด้านความยั่งยืนองค์กรของบริษัท โดยมุ่งเน้นถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในบริบทองค์กร ผ่านการประเมินอย่างรอบด้านและจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ และระดับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ตามกรอบมาตรฐานการรายงานข้อมูลด้านความยั่งยืน (Global Reporting Initiative Standards) โดยมีการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน 3 ขั้นตอน ดังนี้

การระบุประเด็นสำคัญขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย	การประเมินระดับความสำคัญ	การทวนสอบและรับรองผลการประเมิน
คัดเลือกประเด็นด้านความยั่งยืนร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยพิจารณาจากมาตรฐาน ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความสอดคล้องกับบริบท ความเสี่ยง กลยุทธ์ และการบริหารจัดการความยั่งยืนขององค์กร ทั้งยังคำนึงถึงความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย โดยบริษัทกำหนดขอบเขตของประเด็นด้านความยั่งยืนตามผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	พิจารณาโอกาสและผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าของบริษัท ครอบคลุมด้านการเงิน กระบวนการทางธุรกิจและการปฏิบัติ การซื้อเสียงองค์กร ผลกระทบต่อลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน รวมถึงระดับความสนใจ ผลกระทบและความสำคัญต่อการสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้เสีย จากนั้นนำประเด็นสำคัญเข้าสู่กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ และบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไป	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง บรรษัทภิบาลและบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารจัดการความยั่งยืน ติดตามความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ตลอดจนให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำและให้คำปรึกษารวมทั้งผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณา ทบทวน และให้ความเห็นชอบต่อผลการประเมินประเด็นสำคัญ การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย กระบวนการรวบรวมและประมวลผลข้อมูล และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเพื่อความครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้และความโปร่งใส โดยบริษัทได้พิจารณาข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

1.5. การระบุผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Identification)



1.6. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Stakeholder Analysis in the Business Value Chain)

ตารางแสดงการมีส่วนร่วมและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)

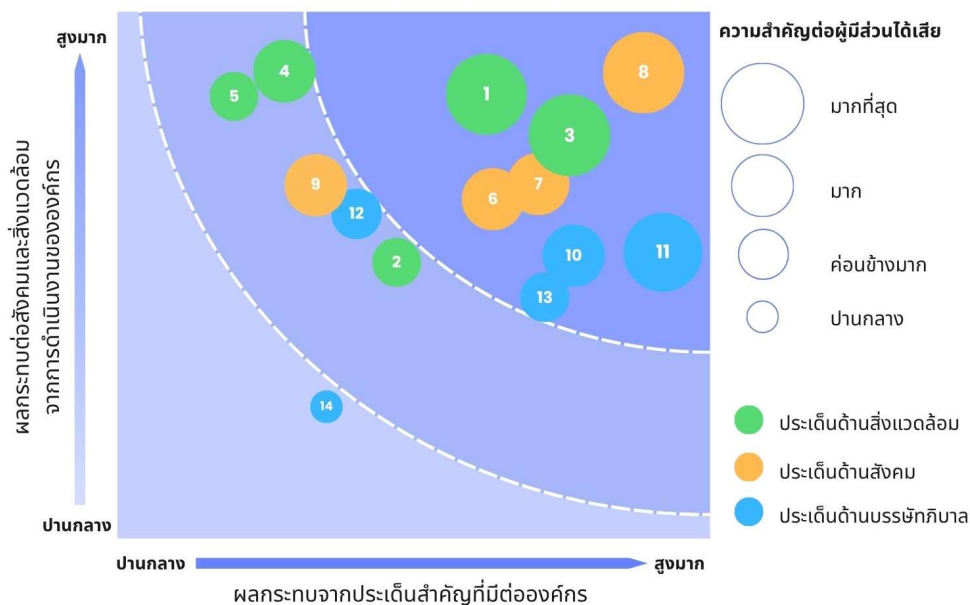
ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังและข้อกังวล ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม
1. ผู้ถือหุ้น นักลงทุน นักวิเคราะห์ และนัก ลงทุนสถาบันทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศ	- สิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมาย - การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน - การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี - การดำเนินงานมีผลกำไรและการเติบโต	- ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และวิธีบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี - ให้ข้อมูลอย่างเท่าเทียม มีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์	- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) - Analyst Meeting - กิจกรรม Roadshow และ Company Visit - แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) - คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี - โทรศัพท์ - หนังสือพิมพ์และสื่อประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ : www.rtco.co.th - อีเมล : ir@rtco.co.th
2. พนักงาน - พนักงานรายเดือน - พนักงานรายวัน	- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม - พนักงานมีสิทธิความเท่าเทียมกัน - ได้รับความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพและมีความมั่นคงในการทำงาน - มีความปลอดภัยในการทำงาน	- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและความต้องการของพนักงาน - ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม - จัดให้มีช่องทางร้องเรียนสำหรับพนักงาน ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม - ดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ - ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน - การชี้แจงทำความเข้าใจ และการใช้ระเบียบวินัย ข้อบังคับ - การกำหนดนโยบายต่าง ๆ	- กิจกรรมการอบรมสัมมนา - อีเมล - ป้ายประกาศ - การชี้แจงผ่านหัวหน้างาน - การประชุมร่วมกันในวาระต่าง ๆ - Line official

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังและข้อกังวล ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม
		เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อ บริษัทฯรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วน เสียอื่น ๆ ดำเนินการควบคุมและบริหาร การดำเนินงานของบริษัทฯให้ เป็นไปตามมติและนโยบายที่ได้ กำหนดไว้	
3. ลูกค้า • เจ้าของโครงการ ภาครัฐ • เจ้าของโครงการ ภาคเอกชน • กลุ่มไรท์ทันเนลลิง	• มีการดูแลและบริหารเรื่อง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการดำเนินงาน และมี มาตรการควบคุมผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม • มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และพอเพียงในการปฏิบัติงาน • มีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ พอเพียงแก่การปฏิบัติงาน • มีขีดความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสำเร็จของการ ดำเนินงานก่อสร้าง • ความครบถ้วนของ รายละเอียดเทคนิคและราคา ก่อสร้างในแต่ละประเภทงาน	• ปฏิบัติตามแบบและ ข้อกำหนดของการประกวด ราคาและสัญญา • ส่งมอบโครงการที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน และ ข้อกำหนด • รับประกันโครงการใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ก่อสร้าง	• รายงานเอกสาร/หลักฐาน ตามข้อกำหนด • การประชุมร่วมกับเจ้าของงาน • โทรศัพท์ • เว็บไซต์ • อีเมล • จดหมาย
5. ชุมชน • ชุมชนรอบพื้นที่ ก่อสร้าง	• ไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ที่ อาจเกิดขึ้นจากการก่อสร้างทั้ง ในด้านมลภาวะ เช่น อากาศ ฝุ่นละอองเสียง คุณภาพน้ำผิ วดิน รวมทั้งผลกระทบทางด้าน คุณภาพชีวิตและการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	• มีการพบปะพูดคุยกับ ประชาชนในชุมชน เพื่อติดตาม สอบถามถึงผลกระทบที่ได้รับ จากการดำเนินการก่อสร้าง • เปิดรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้โครงการ ก่อสร้างเป็นไปอย่างราบรื่น	• ติดต่อร้องเรียน ณ สำนักงาน โครงการก่อสร้าง • โทรศัพท์ • การพบปะกับพนักงานของ บริษัทฯ

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังและข้อกังวล ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม
	- หากเกิดผลกระทบใดๆ จากการก่อสร้างต้องรีบดำเนินการแก้ไขให้เป็นปกติโดยเร็วที่สุด - การพัฒนาชุมชนและสังคม	ประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	
5. คู่ค้า - ร้านค้า (Supplier) - ผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor)	- ชำระค่าสินค้าและค่าจ้างครบถ้วนตรงตามเวลาที่ได้นัดหมายไว้ - ใช้สินค้าและบริการของคู่ค้า/ผู้รับเหมาช่วงอย่างต่อเนื่อง	- ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกราย ด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียมกัน - มีมาตรฐานในการประกวดราคาอย่างโปร่งใส - มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบได้	- รายงานเอกสารการสั่งซื้อ/สั่งจ้างสัญญา - การจัดประชุมกับผู้รับเหมาและร้านค้า - โทรศัพท์ - อีเมล
6. หน่วยงานภาครัฐ	การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ	- ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของภาครัฐอย่างเคร่งครัด - ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ	- การประชุมร่วมกันในวาระต่าง ๆ - การร่วมโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยภาครัฐ - การเปิดเผยข้อมูลหรือรายงาน
6. ประชาชน - ประชาชนทั่วไป - ผู้ใช้รถใช้ถนน	- ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรือผลกระทบในทางลบอันเกิดจากการใช้เครื่องจักรและการขนส่งอุปกรณ์ขนาดใหญ่ - ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม	- มีมาตรการตรวจสอบ เครื่องมือและเครื่องจักร รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประชาชน - ดำเนินงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อ	- เว็บไซต์บริษัท - ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - โทรศัพท์
7. สื่อมวลชน - สื่อสิ่งพิมพ์ - สื่อออนไลน์	- ได้รับข้อมูลจากบริษัทฯ อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และข้อมูลมีความถูกต้อง - ได้รับข้อมูลที่เท่าเทียมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น	- สื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ รวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ - ปฏิบัติต่อสื่อมวลชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น	- รายงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรผ่านข่าวประชาสัมพันธ์ บทความ และข่าว - ให้สัมภาษณ์และพบปะผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - อีเมล - โทรศัพท์

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม
8. คู่แข่งและพันธมิตรทางธุรกิจ • บริษัทรับเหมาก่อสร้างทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	- ไม่ทำลายชื่อเสียงของบริษัทอื่นด้วยการกล่าวหาในทางร้าย - ปฏิบัติต่อคู่แข่งอย่างถูกต้องและมีจริยธรรมทางกฎหมาย - ไม่มีนโยบายกีดกันทางการค้า	- ไม่ละเมิดทรัพย์สินและลิขสิทธิ์ทางปัญญา - การรักษาความลับทางธุรกิจ	การประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.7. การวิเคราะห์และลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของธุรกิจ (Materiality analysis)



1 การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	6 การจ้างงานและข้อปฏิบัติด้านแรงงาน	10 การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
2 การจัดการการใช้พลังงาน	7 การพัฒนาและรักษาบุคลากร	11 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
3 กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม	8 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	12 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
4 การจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	9 ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนโดยรอบโครงการ	13 การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
5 ความหลากหลายทางชีวภาพ	ประเด็นที่มีความสำคัญปานกลาง	14 นวัตกรรมและเทคโนโลยี
	ประเด็นที่มีความสำคัญสูง	

1.8. แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน		แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
มิติสิ่งแวดล้อม				
การจัดการ คุณภาพ สิ่งแวดล้อม	อากาศ	จัดการดูแลสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ก่อสร้างให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและระบบนิเวศให้น้อยที่สุด	- การตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณพื้นที่ก่อสร้างของบริษัทไม่เกินมาตรฐาน	3.9 6.3 11.6
	น้ำ	โดยคุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำระดับเสียง และแรงสั่นสะเทือนบริเวณพื้นที่ก่อสร้างของบริษัทต้องไม่เกินมาตรฐาน	- ไม่มีการถูกปรับกรณีละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม	
	เสียง		- ข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมมีการจัดการภายในเวลาที่กำหนด	
	แรงสั่นสะเทือน			
การจัดการการใช้พลังงาน		สนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณานำพลังงานทางเลือกมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ	- การริเริ่มวางแผนติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) - ปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่และน้ำลดลง - ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงต่อหน่วยรายได้ลดลง	7.2 7.3 8.4 9.4 11.6 12.2
กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม		การประกาศใช้และติดตามการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด	- มีติดตามการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ปัจจุบันไม่มีการถูกปรับหรือถูกลงโทษจากการละเมิดกฎหมาย - มีการติดตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมใหม่โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	13.2 16.6 17.14

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
การจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ลดสัดส่วนการใช้พลังงานจากน้ำมันเชื้อเพลิงฟอสซิล เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบเท่าต่อหน่วยรายได้	- มีการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 1 และ 2 - ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยรายได้ลดลง	9.4 13.1 13.3
ความหลากหลายทางชีวภาพ	หลีกเลี่ยงการสร้างผลกระทบเชิงลบที่มีต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านความหลากหลายทางชีวภาพ - มีแนวปฏิบัติให้กับพนักงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพ	6.6 15.1 15.5
มิติสังคม	     		
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	จัดทำมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ครอบคลุมทุกกิจกรรม โดยมีตรวจประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ และดำเนินการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	- การจัดกิจกรรม Morning talk / Toolbox talk เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน - การจัดอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคนในบริษัท - มีการซ้อมแผนฉุกเฉินประจำปี ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด - การจัดการประชุมรายงานความปลอดภัยประจำเดือน - อัตราการบาดเจ็บรวมของพนักงานลดลง	8.8
การจ้างงานและข้อปฏิบัติด้านแรงงาน	ยึดมั่นในหลักการจ้างงานที่เป็นธรรม และเคารพสิทธิแรงงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมี	- การบริหารค่าตอบแทนให้แข่งขันได้ในอุตสาหกรรม - อัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่าง	5 8.5 10.3

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
	นโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน	ชายและหญิงให้มีความแตกต่างกันน้อยที่สุดบนพื้นฐานของการรักษาสสมดุลและความเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงานและลักษณะงาน - การสนับสนุนอาชีพแก่ผู้ทุพพลภาพ	
การพัฒนาและรักษาบุคลากร	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการความพึงพอใจเพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กร	- การจัดทำ “กลุ่มผู้มีความสามารถสูง (Talent Pool)” - การบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม - การส่งเสริมการออมและความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงานด้วยกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย - การจัดทำประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ - การให้สวัสดิการเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ค่าอาหารกลางวัน เงินกู้ยืม ที่พักและทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรหลานพนักงาน - การส่งเสริมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	3.4 3.8 4.4 4.7

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
		- การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้ได้แสดงศักยภาพและความเป็นผู้นำ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ทุกเพศมีโอกาสดำเนินงานเข้าถึงตำแหน่งระดับบริหารและกรรมการได้อย่างเท่าเทียม - การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กร	
ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนโดยรอบโครงการ	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชนท้องถิ่น ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา และสิ่งแวดล้อม รวมถึงจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อกังวล และข้อเสนอแนะจากชุมชน นำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์และการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน	- สำนักงานใหญ่และโครงการก่อสร้างในต่างจังหวัดจัดกิจกรรมเพื่อสังคมในระหว่างการดำเนินธุรกิจของบริษัท (CSR In Process) เช่น การซ่อมและปรับปรุงถนน และถนนที่เข้าร่วมงานประเพณี เป็นต้น - มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ง่าย	11.3 11.6 17
มิติบรรษัทภิบาล     			
การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	- มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการปฏิเสธการรับและจ่ายสินบนรวมถึงการทุจริตในทุกรูปแบบ	- บริษัทได้ลงนามในคำประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition)	16.5

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
	- มีการสื่อสารนโยบายให้กรรมการผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด	Against Corruption หรือ CAC) - ปรับปรุงนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ฉบับปรับปรุงปี 2566 เพื่อให้ครอบคลุมการทุจริตทุกรูปแบบ	
จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	- ดำเนินธุรกิจด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ - มีนโยบายครอบคลุมถึงคู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ และนักลงทุน - การรักษาระบบคุณภาพ ISO 9001:2015 - พัฒนาระบบ ERP ด้วยโปรแกรม Microsoft Dynamics NAV 2018	- ความพึงพอใจผู้ว่าจ้างในระดับ "ดีมาก" และ "ดี" รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - ไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่รุนแรงเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ - มีการจัดฝึกอบรมพนักงานในหลักสูตรการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	16.6
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	- กำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม - จัดลำดับคู่ค้าสำคัญโดยแบ่งเป็น Critical Tier 1 และ Critical Non-Tier 1 - มีระบบประเมินคู่ค้าที่ครอบคลุมปัจจัยสำคัญด้านคุณภาพ ราคา การส่งมอบ และการบริการ - การจัดการขนส่งวัสดุในห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	- วางแผนเส้นทางขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดการใช้เชื้อเพลิง จัดตารางการขนส่งเพื่อหลีกเลี่ยงช่วงการจราจรหนาแน่น ส่งเสริมการขนส่งแบบเต็มคันรถ (Full Truckload) - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนจากการขนส่งสินค้ามีแนวโน้มลดลง - เริ่มดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวในปี 2567 โดยเริ่มจากอุปกรณ์สำนักงาน โดยเฉพาะ	9.4 11.6 12.2 12.7 13.2

ประเด็นสำคัญด้านความ ยั่งยืน	แนวทางการจัดการประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงานในปัจจุบัน	การสนับสนุน เป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Target)
		กระดาษถ่ายเอกสารที่ได้รับการ รับรองมาตรฐานฉลากเขียว	
การรักษาความปลอดภัยของ ระบบสารสนเทศ	- จัดทำนโยบายความมั่นคง ปลอดภัยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ครอบคลุม 8 ด้าน - จัดให้มีศูนย์ SOC เพื่อตรวจจับ และติดตามผู้บุกรุกระบบ ทดสอบ เจาะระบบแบบ Penetration Testing และหาช่องโหว่ VA (Vulnerability Assessment) - ประเมินความเสี่ยงและรายงานให้ ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาและ แนวทางแก้ไขเป็น	- สามารถปิดเหตุการณ์ภัยคุกคาม และการโจมตีทางไซเบอร์ได้ 100% และปิดช่องโหว่ที่มีความ เสี่ยงในระดับสูงได้ 100%	16.10

2. การจัดการความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

2.1. การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

บริษัทคำนึงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ดังนั้นการดำเนินงานก่อสร้างและ
กิจกรรม อื่น ๆ ของบริษัท ทางบริษัทจึงถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างระมัดระวังให้เกิดผลกระทบทางลบน้อยที่สุด

โดยบริษัทได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนผลกระทบต่าง ๆ จากการดำเนินธุรกิจโดยมีช่องทางการร้องเรียนทั้งสิ้น 6 ช่องทาง ดังนี้

1. โทรศัพท์: 023134848

2. อีเมล: whistleblower@rtco.co.th

3. จดหมายทางไปรษณีย์: ส่งถึง ประธานกรรมการ บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) และ/หรือ ประธานกรรมการ
ตรวจสอบ บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) เลขที่ 292 หมู่ 4 ถนนบางนา-ตราด (กม.26) ตำบลบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัด
สมุทรปราการ 10560

4. กล่องรับเรื่องร้องเรียน

5. Facebook: Right Tunnelling PCL

6. เว็บไซต์: www.rtco.co.th

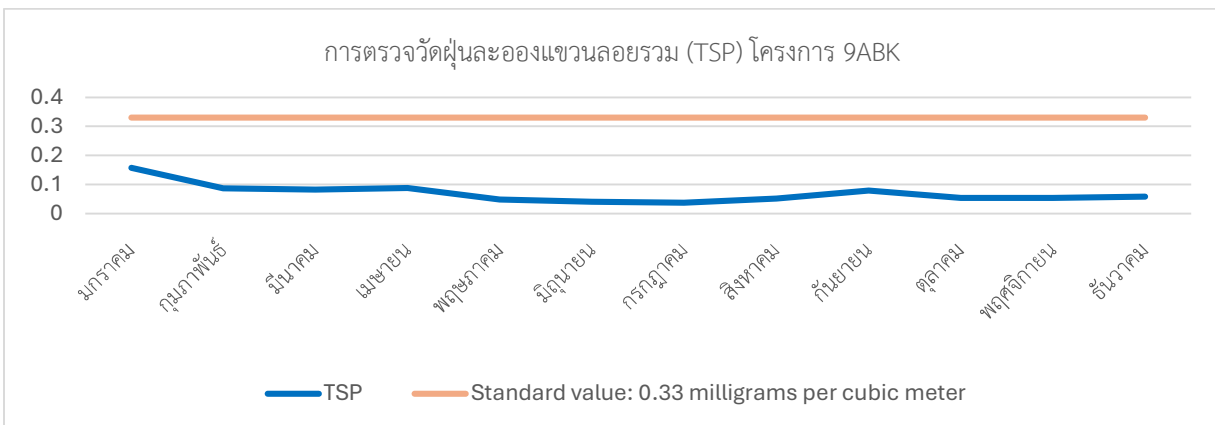


ภาพถ่ายการตรวจติดตามและตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมรอบโครงการก่อสร้าง

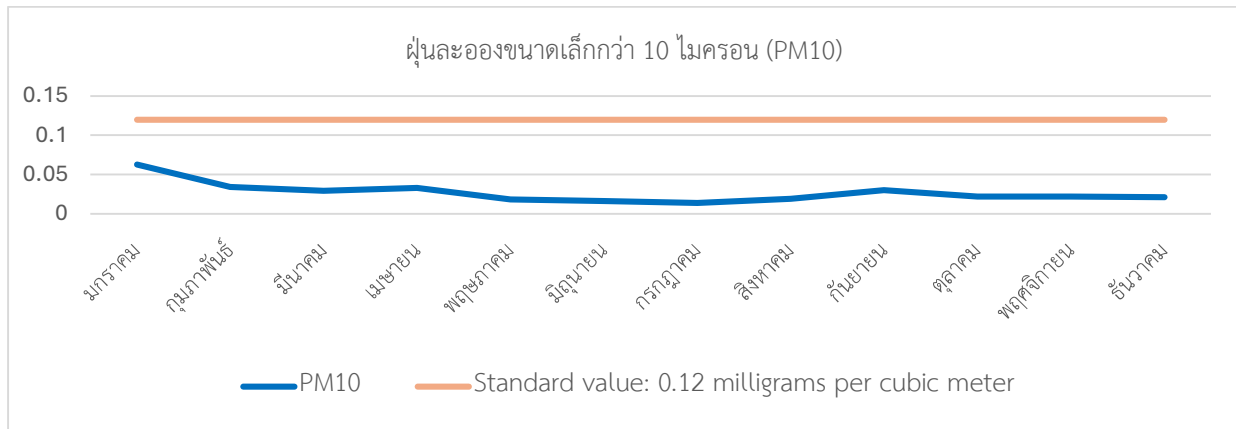
2.1.1. การจัดการมลพิษทางอากาศ

บริษัทตั้งเป้าหมายจะไม่ปล่อยให้ฝุ่นละอองแขวนลอยรวม (TSP) ฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM-10) ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO_2) และซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO_2) เกินค่ามาตรฐานตามกฎหมายกำหนด บริษัทว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาจัดเก็บข้อมูลสภาพอากาศในบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง โดยเก็บข้อมูล ฝุ่นละอองแขวนลอยรวม (TSP), ฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM-10), ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO_2) และซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO_2) ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2568 ถึง ธันวาคม 2568 ในโครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองทวีวัฒนา บริเวณคอขวด (“KTWBK”) และงานก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำพร้อมงานที่เกี่ยวข้อง โครงการงานก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์ฯ (“9ABK”) คุณภาพอากาศบริเวณพื้นที่ก่อสร้างของบริษัทไม่เกินมาตรฐานตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2547) เรื่อง กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยทั่วไปรายงานค่าเฉลี่ยในเวลา 24 ชั่วโมง โดยมีตัวอย่างผลการตรวจวัดดังนี้

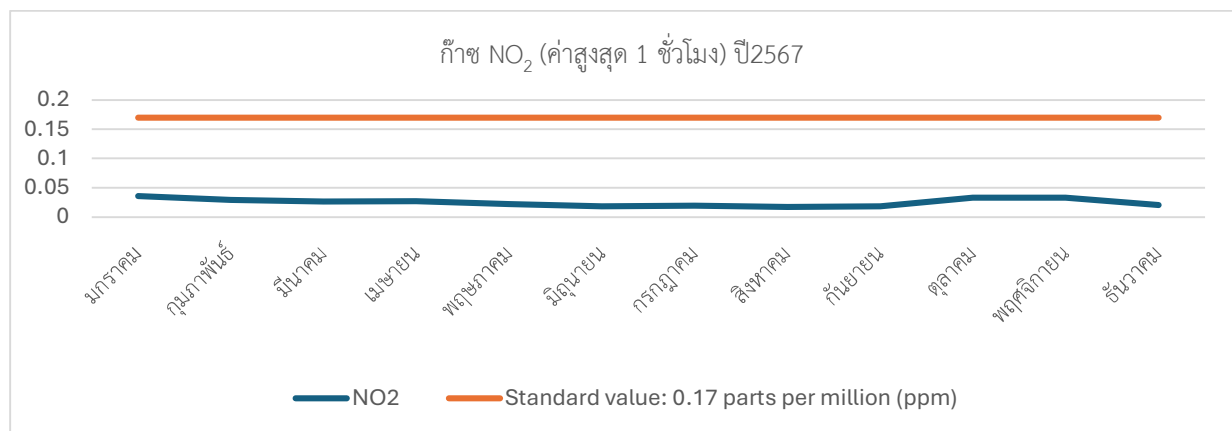
กราฟผลการตรวจวัดฝุ่นละอองแขวนลอยรวม (TSP) เฉลี่ย 24 ชั่วโมง โครงการ 9ABK



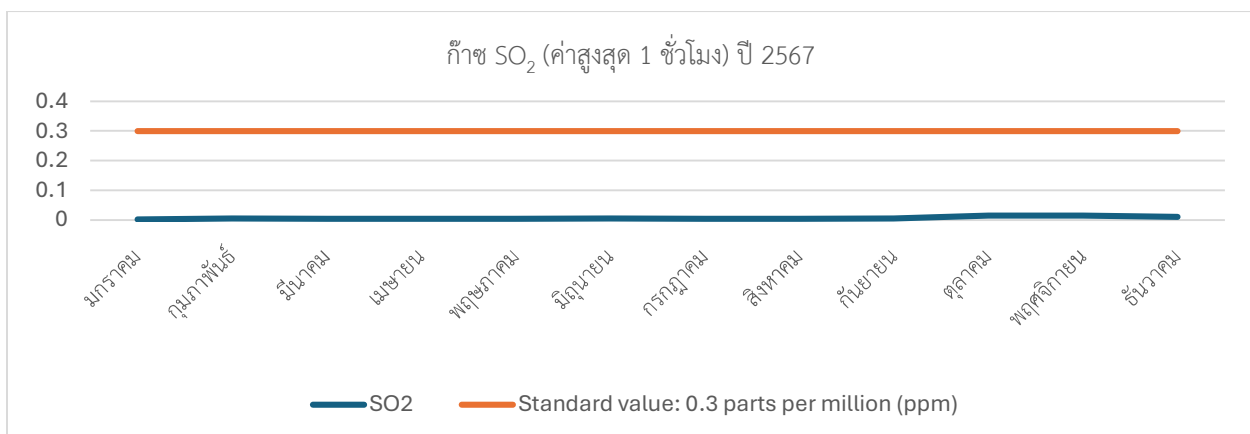
กราฟผลการตรวจวัดฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM-10) โครงการ 9ABK



กราฟปริมาณก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ NO₂ โครงการ 9ABK



กราฟปริมาณก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ SO₂ โครงการ 9ABK



ข้อมูลจากรายงานการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมประจำเดือน โครงการงานก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์
จัดทำโดย บริษัท ไมน์ เอ็นจิเนียริง คอนซัลแตนท์ จำกัด

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการควบคุมคุณภาพอากาศที่อาจได้รับผลกระทบจากกระบวนการทำงาน เพื่อลดผลกระทบต่อพนักงาน บุคลากรและชุมชนโดยรอบโครงการ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. รักษาความสะอาดและจัดระเบียบพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดโอกาสการเกิดฝุ่นละอองฟุ้งกระจายในอากาศ
2. ฉีดพ่นละอองน้ำหรือพรมน้ำในจุดเสี่ยง เพื่อควบคุมการฟุ้งกระจายของฝุ่นในพื้นที่ก่อสร้าง
3. กำแพงกันฝุ่นรอบบริเวณโครงการที่อยู่ใกล้ที่พักอาศัย
4. ตรวจสอบสภาพและบำรุงเครื่องจักรให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเพื่อลดควันดำ และจัดให้มีจุดล้างทำความสะอาดล้อรถก่อนออกจากพื้นที่ก่อสร้างทุกครั้ง
5. วัสดุที่ขนย้ายด้วยรถบรรทุกต้องมีการปิดคลุมอย่างแน่นหนา 100%

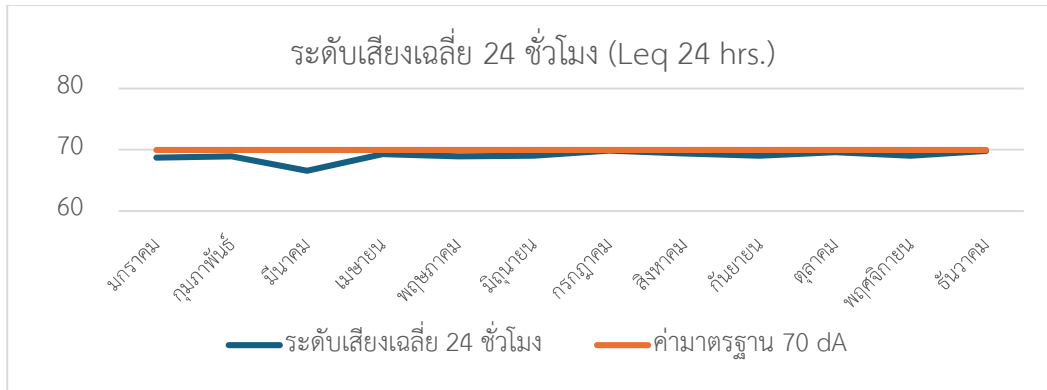


ภาพตัวอย่างการฉีดพ่นน้ำเพื่อจัดการด้านคุณภาพอากาศ

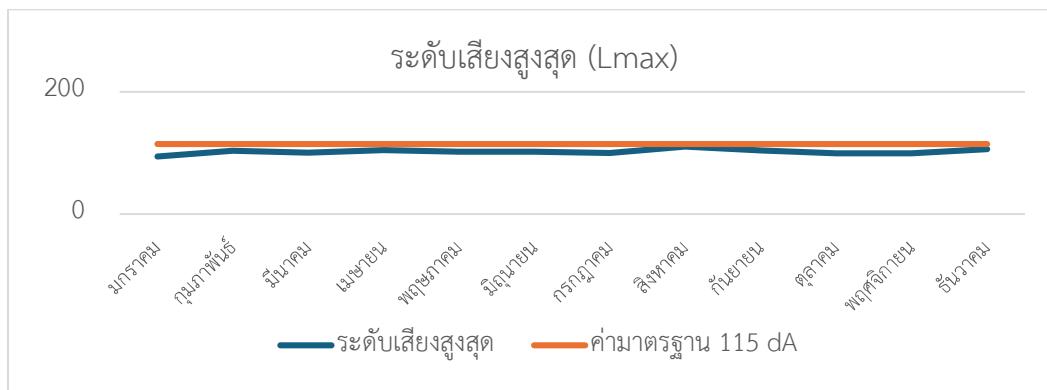
2.1.2. การจัดการเสียง

บริษัทเก็บข้อมูลตรวจวัดเสียงโดยทั่วไป 24 ชั่วโมง ผลการตรวจวัดพบว่าทุกบริเวณที่ตรวจวัดตลอดทั้งปี 2565 มีค่าระดับเสียงเฉลี่ย 24 ชั่วโมง (Leq 24 hrs.) และระดับเสียงสูงสุด (Lmax) อยู่ในเกณฑ์ที่มาตรฐานกำหนดตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2540) เรื่อง กำหนดมาตรฐานระดับเสียงทั่วไป โดยมีตัวอย่างผลการตรวจวัดดังนี้

กราฟระดับเสียงเฉลี่ย 24 ชั่วโมง (Leq 24 hrs.) โครงการ 9ABK



กราฟระดับเสียงสูงสุด (Lmax) โครงการ 9ABK



ข้อมูลจากรายงานการตรวจวัดสิ่งแวดล้อมประจำเดือน โครงการงานก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์
จัดทำโดย บริษัท ไมน์ เอนจิเนียริง คอนซัลแตนท์ จำกัด

2.1.3. แรงสั่นสะเทือน

บริษัททำการเก็บข้อมูลตรวจวัดความสั่นสะเทือน จำนวน 2 ไซต์งาน คือ โครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองทวีวัฒนา บริเวณคอขวด สำนักระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร และโครงการก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์ จากโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ถึงถนนราชพฤกษ์และหอปรับแรงดันที่โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ ผลการตรวจวัดพบว่าทุกบริเวณที่ตรวจวัดตลอดทั้งปี 2568 มีความเร็วอนุภาคสูงสุดอยู่ในเกณฑ์ที่มาตรฐานกำหนดตามประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 37 (พ.ศ.2553) เรื่อง กำหนดมาตรฐานความสั่นสะเทือนเพื่อป้องกันผลกระทบต่ออาคาร ประเภทที่ 1 และ 2

2.1.4. การจัดการน้ำ

บริษัทใช้ทรัพยากรน้ำอย่างระมัดระวังและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจมีต่อชุมชนโดยรอบ และเข้มงวดไม่ให้เกิดมลพิษจากงานก่อสร้างลงแหล่งน้ำ ทั้งนี้ บริษัทได้ตรวจวัดคุณภาพน้ำในโครงการก่อสร้าง เช่น โครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองทวีวัฒนา บริเวณคอขวดสำนักระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร และโครงการก่อสร้างอุโมงค์ส่งน้ำตามแนวคลองมหาสวัสดิ์จากโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ถึงถนนราชพฤกษ์และหอปรับแรงดันที่โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์

โดยตลอดปี 2568 ผลตรวจพบว่าค่าน้ำในพื้นที่โครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองทวีวัฒนา คือค่าความเป็นกรด-ด่าง (pH) ค่าออกซิเจนละลาย (DO) ค่าความสกปรกในรูปสารอินทรีย์ (BOD) ไม่เกินค่ามาตรฐานประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2537) เรื่อง กำหนดมาตรฐานคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำผิวดิน ตีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 16 ง ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2537 (ประเภทที่ 4) ยกเว้นค่าโคลิฟอร์มแบคทีเรียทั้งหมด (TCB) ที่มีค่าสูงเกินมาตรฐานเนื่องจากแหล่งน้ำที่ตรวจวัดฯ อยู่ในพื้นที่ชุมชนและโรงงานอุตสาหกรรม



ตัวอย่างการติดตามตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งอุโมงค์ - โครงการก่อสร้างทางรถไฟสายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ (สัญญาที่ 2 ช่วงยาว-เชียงราย)

2.2. การจัดการพลังงาน

การจัดการพลังงานเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินงานด้านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานมีการใช้พลังงานในปริมาณมาก ทั้งในส่วนของการใช้เครื่องจักรในงานก่อสร้าง การขนส่งวัสดุและบุคลากร รวมถึงการใช้พลังงานในสำนักงานและพื้นที่โครงการ โดยเฉพาะการใช้เชื้อเพลิงสำหรับยานพาหนะและเครื่องจักรหนักซึ่งมีส่วนสำคัญในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศ การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน แต่ยังเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยในปี 2668 มีผลการดำเนินงานด้านการจัดการพลังงานดังนี้

2.2.1. การใช้พลังงานภายในองค์กร

บริษัทมุ่งมั่นในการบริหารจัดการการใช้พลังงาน โดยได้ดำเนินการติดตามและวิเคราะห์ปริมาณการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2568 บริษัทประสบความสำเร็จในการลดการพึ่งพาพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลอย่างมีนัยสำคัญ โดยได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การจัดการพลังงาน จากการผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล มาเป็นการใช้พลังงานไฟฟ้าจากระบบสายส่งหลัก ซึ่งแม้ว่าการปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะส่งผลให้ปริมาณการใช้ไฟฟ้าในส่วนของการก่อสร้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการบริหารจัดการพลังงานในส่วนของสำนักงานใหญ่ บริษัทได้กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน อาทิ การกำหนดช่วงเวลาการเปิด-ปิดระบบปรับอากาศที่เหมาะสม รวมถึงการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงาน มาตรการเหล่านี้ส่งผลให้ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในส่วนของสำนักงานใหญ่ลดลง สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบต่อและยั่งยืน โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายการลดการใช้ไฟฟ้าในสำนักงานใหญ่ลงอย่างน้อยร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

การจัดการพลังงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	การเปลี่ยนแปลง (2567 เทียบปี 2566)
ยอดการใช้ไฟฟ้า (ส่วนโครงการ)	9,755,174.36 KWh	8,177,871.13 KWh	10,297,863.83 Kwh	เพิ่มขึ้น 25.92%
ยอดการใช้ไฟฟ้า (ส่วนสำนักงานใหญ่)	169,836 KWh	157,046 KWh	152,894 KWh	ลดลง 2.64%
ยอดการใช้น้ำประปา (ส่วนสำนักงานใหญ่)	1,979 หน่วย	2,480 หน่วย	2,162 หน่วย	ลดลง 12.82%
ยอดการใช้เชื้อเพลิงดีเซล (Diesel)	4,096,784.95 ลิตร	5,157,348.84 ลิตร	4,588,743.76 ลิตร	ลดลง 11.03%
ยอดการใช้เชื้อเพลิงเบนซิน (Gasoline)	6,930.00 ลิตร	6,621.54 ลิตร	3,926.90 ลิตร	ลดลง 40.70%
ยอดการใช้แก๊สแอลพีจี (LPG)	3,360.00 กิโลกรัม	2,910.00 กิโลกรัม	2,119.00 กิโลกรัม	ลดลง 27.18%

ที่มา NAV2018 *ไม่นับรวมของผู้รับเหมา

2.2.2. ความเข้มข้นของการใช้พลังงาน (Energy intensity)

ความเข้มข้นของการใช้พลังงานสะท้อนถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและการสร้างรายได้ การใช้พลังงานและเชื้อเพลิงที่ลดลงเมื่อเทียบกับรายได้บ่งชี้ถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงในแต่ละประเภทของพลังงานและเชื้อเพลิงในช่วงเวลานี้ยังสามารถช่วยให้เห็นถึงแนวโน้มและการพัฒนาในทิศทางที่ดีของการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ข้อมูลนี้ประกอบไปด้วยรายได้ ณ งวดสิ้นปีและความเข้มข้นในการใช้พลังงานไฟฟ้า เชื้อเพลิงดีเซล เบนซิน และแก๊สแอลพีจี (LPG) ซึ่งแสดงถึงการใช้พลังงานที่สัมพันธ์กับรายได้ของบริษัทในแต่ละปี และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การจัดการพลังงาน	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	การเปลี่ยนแปลง (2568 เทียบปี 2567)
รายได้ (ล้านบาท)	3,150.95	3,635.78	3,496.51	เพิ่มขึ้น 15.39%

ความเข้มข้นการใช้พลังงานไฟฟ้าโครงการต่อรายได้ (kWh/ล้านบาท)	2645.21	2874.69	5,227.0	เพิ่มขึ้น 45%
ความเข้มข้นการใช้เชื้อเพลิงดีเซล (Diesel) (ลิตร/ล้านบาท)	1636.76	1262.11	1433.36	เพิ่มขึ้น 12%
ความเข้มข้นการใช้เชื้อเพลิงเบนซิน (Gasoline) (ลิตร/ล้านบาท)	2.10	1.08	0.82	ลดลง 32%
ความเข้มข้นการใช้แก๊สแอลพีจี (LPG) (กิโลกรัม/ล้านบาท) *	3.92	2.73	6.45	เพิ่มขึ้น 58%

*ความเข้มข้นการใช้แก๊สแอลพีจี (LPG) มีการแก้ไขในรายการปี 2566 และ 2567 เนื่องจากเปลี่ยนวิธีการคำนวณ

2.3. กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในประเด็นที่มีความสำคัญสูงต่อบริษัท เนื่องจากลักษณะของธุรกิจมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยมีการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมไม่ให้เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการติดตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมใหม่ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งยังไม่มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ โดยจะมีการกำหนดให้ภาคธุรกิจต้องมีการเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบังคับ ผลักดัน สนับสนุนให้ภาคธุรกิจต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

สำหรับบริษัทรับเหมาก่อสร้างซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีการใช้พลังงานและทรัพยากรสูง การปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับนี้จึงเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินการตามกรอบกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) เพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการพัฒนานวัตกรรมก่อสร้างคาร์บอนต่ำ และยกระดับความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทจึงมุ่งมั่นในการปรับกระบวนการทำงานเพื่อรองรับข้อกำหนดภายใต้พระราชบัญญัติฯ อาทิ การจัดรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการการใช้พลังงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าร่วมในตลาดคาร์บอนในอนาคต รวมถึงการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2.4. การจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

คาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร

บริษัทให้ความสำคัญกับการลดและป้องกันมลพิษทางอากาศจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชั้นบรรยากาศ และการเกิดภาวะโลกร้อน ในอนาคตบริษัทมุ่งมั่นตั้งเป้าลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรให้ได้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero) ในอนาคต โดยในปี 2567 ข้อมูลคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรมีดังต่อไปนี้

แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	หน่วย	การเปลี่ยนแปลง (2568 เทียบปี 2567)
ประเภทที่ 1	16,466	12,585	13,122	ton CO ₂ e	เพิ่มขึ้น 4%
ประเภทที่ 2	4,087	4,822	7,546	ton CO ₂ e	เพิ่มขึ้น 36%
ผลรวม (ประเภทที่ 1 + 2)	20,555	17,407	20,668	ton CO ₂ e	เพิ่มขึ้น 16%
Carbon Intensity (ประเภทที่ 1 + 2)	6.52	4.78	5.91	ton CO ₂ e/ ล้านบาท	เพิ่มขึ้น 19%

ทวนสอบแล้วโดย บริษัท ทูฟ นอร์ด (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) *ถ้อยแถลงการทวนสอบคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรออกวันที่ 25 พฤษภาคม 2569

2.5. การจัดการของเสีย

การจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เนื่องจากการฝังกลบขยะเป็นแหล่งปล่อยก๊าซมีเทนซึ่งเป็นก๊าซเรือนกระจกที่มีศักยภาพในการทำให้เกิดภาวะโลกร้อนสูงกว่าคาร์บอนไดออกไซด์ บริษัทฯ ได้จัดการขยะภายในอย่างเหมาะสม โดยมีการแยกขยะจากงานก่อสร้างออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแยกแ่งการกำจัดและนำกลับมาใช้ใหม่ โดยข้อมูลขยะตลอดการดำเนินการประจำปี 2568 รายละเอียดดังนี้



2.6. ความหลากหลายทางชีวภาพ

ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ เนื่องจาก การดำเนินงานด้านการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่โครงการและพื้นที่ใกล้เคียง โดยเฉพาะงานก่อสร้างอุโมงค์และโครงสร้างใต้ดินซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทั้งบนดินและใต้ดิน การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการอนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานสากล แต่ยังเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว โดยในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทหรือถูกร้องเรียนด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

นโยบายความหลากหลายทางชีวภาพและแนวทางการปฏิบัติ

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สามารถส่งต่อสู่คนรุ่นต่อไปได้อย่างยั่งยืน บริษัทได้กำหนดนโยบายการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีแนวคิดหลัก คือ การดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายและกฎระเบียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ส่งเสริมให้เกิดการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ มุ่งสื่อสารและสร้างความตระหนักให้กับพนักงานในทุกระดับชั้นตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ริเริ่มโครงการเพื่อฟื้นฟูและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการปฏิบัติ

1. พนักงานจะต้องได้รับการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการส่งเสริมและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ
2. การดำเนินธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ
3. ห้ามล่าสัตว์และตัดไม้ทำลายป่าในเขตข้างเคียงพื้นที่ก่อสร้าง
4. ห้ามนำสัตว์บก สัตว์น้ำ หรือพืชพรรณชนิดพันธุ์ ต่างถิ่นเข้าพื้นที่ป่ารอบโครงการก่อสร้าง
5. ห้ามเก็บพืชพรรณหรือจับสัตว์ป่าในบริเวณรอบพื้นที่ก่อสร้าง
6. มีระบบรับเรื่องร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม (Sustainability Management in Social Dimension)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ครอบคลุมถึงสังคมชุมชนตลอดจนผู้ค้าในสายโซ่อุปทาน บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกัน อันจะเพิกถอนไม่ได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UHURDHR) และ United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework)

บริษัทฯ วางรากฐานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน (Statement of Commitment) เพื่อประกาศต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น (Assessment of Actual and Potential Impacts) เพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมทำงานโดยตรงกับผู้ได้รับผลกระทบ
- 3) การบูรณาการเข้ากับการดำเนินงาน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into the Operation) เพื่อแก้ไขและจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบจากการ

ดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งนำมาจัดลำดับความสำคัญที่มีต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางการบรรเทาและลดผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

- 4) การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Tracking and Reporting Performance) ผู้ที่เกี่ยวข้องทบทวนและติดตามแนวทางการบริหารจัดการและมาตรการของบริษัททางด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นความเสี่ยงนั้น ได้รับการแก้ไขแล้ว
- 5) การเยียวยาผลกระทบ (Remediation and Remedy) บริษัทจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย และกำหนดรูปแบบการเยียวยาทั้งรูปแบบตัวเงิน เช่น การจ่ายเงินชดเชย ค่าเสียหาย หรือแบบไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ได้รับผลกระทบกับบริษัท

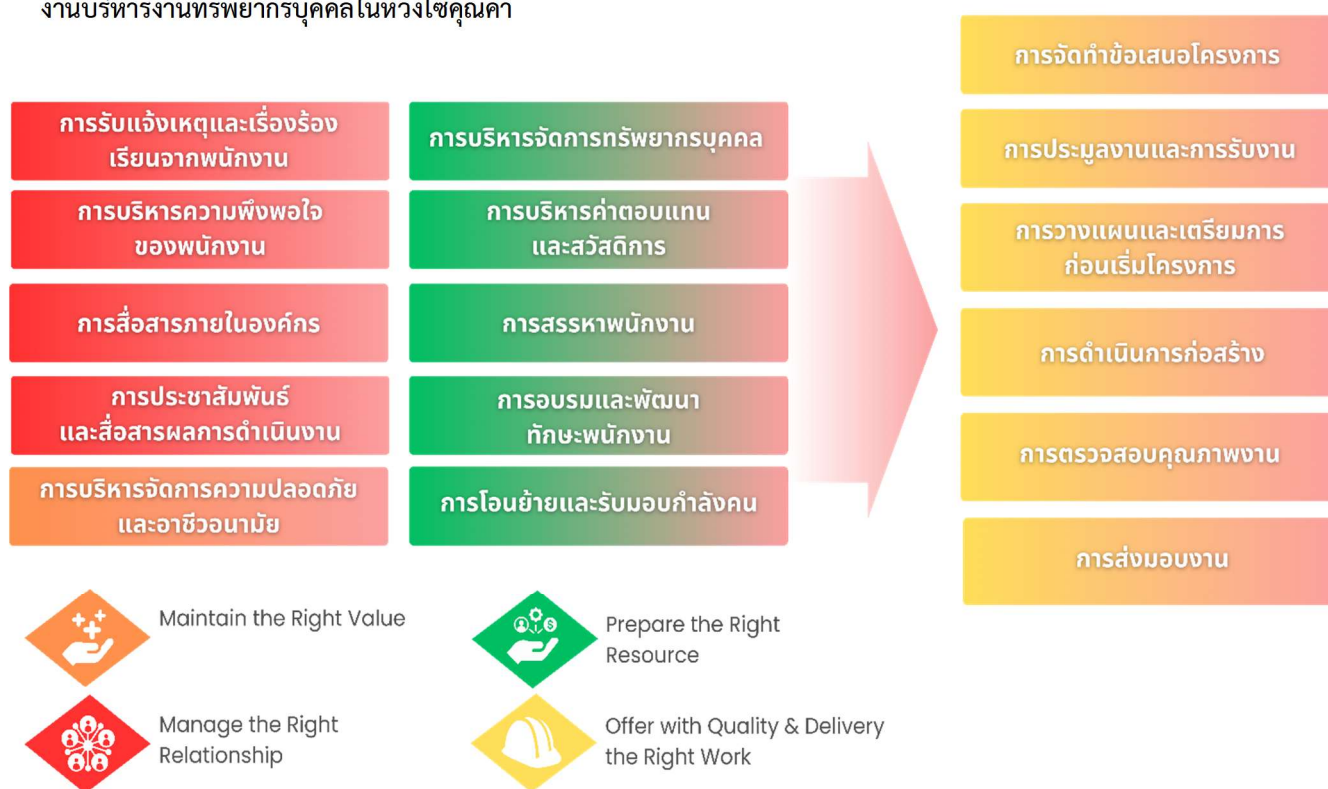
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาชีพเข้าร่วมงาน และมอบโอกาสในการอบรมเรียนรู้ เพิ่มประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีมควบคู่กับการส่งเสริมแนวคิดตามหลักบรรษัทภิบาล รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับการพัฒนา 10 ประการ ดังนี้

- 1) บริษัทฯ จะบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนนโยบาย เป้าหมายทางธุรกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- 2) บริษัทฯ จะจัดวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ความโปร่งใส ความยุติธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท ฯ
- 3) บริษัทฯ กำหนดให้ “ผู้บังคับบัญชา” ทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ
- 4) บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานมีหน้าที่ที่ต้องยึดถือตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจ (CODE OF BUSINESS ETHICS) จรรยาบรรณของกรรมการและพนักงาน (CODE OF CONDUCT) ค่านิยมของบริษัทฯ (CORE VALUE) และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ โดยปฏิบัติงานด้วยความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้เกิดผลสำเร็จของงาน
- 5) บริษัทฯ ยึดถือระบบคุณธรรม (MERIT SYSTEM) ที่พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลตอบแทน และแรงจูงใจต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับคุณภาพและผลสำเร็จของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของพนักงาน สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทฯ
- 6) บริษัทฯ จะจ้างและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมของงาน โดยพนักงานที่จะได้รับการจ้างและบรรจุต้องผ่านการพิจารณา ด้านคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงมีคุณสมบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ
- 7) บริษัทฯ จะพิจารณาค่าจ้าง ค่าตอบแทนแก่พนักงาน โดยคำนึงถึงเป็นสำคัญ ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน สภาพทางเศรษฐกิจของบริษัทฯ สภาพการครองชีพ อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น และการแข่งขันกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะทางธุรกิจคล้ายคลึงกัน

- 8) บริษัทจะส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพต่อการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของบริษัทฯ ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Key man) ของบริษัทฯ
- 9) บริษัท จะส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี
- 10) บริษัท จะส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และพนักงานด้วยกันเอง ตลอดจนจะสนใจรับฟังความคิดเห็น และข้อร้องเรียนของพนักงานที่บริษัทฯ ได้รับทราบและจะพิจารณาความคิดเห็น และข้อร้องทุกข์ของพนักงานโดยฉับพลัน

งานบริหารงานทรัพยากรบุคคลในห่วงโซ่คุณค่า



3.1. การจ้างงานและข้อปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการจ้างงานและข้อปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชนและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1.1. การจ้างงาน

บุคลากรของ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่มีศักยภาพ และปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมทาง

ธุรกิจ จรรยาบรรณของกรรมการและพนักงาน ค่านิยมของบริษัทฯ และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด ไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง เพศ สีผิว เชื้อชาติ ศาสนาสถาบันการศึกษา หรือความพิการ แต่จะพิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เป็นสำคัญ โดยบริษัทฯ มุ่งหวังให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และลดอัตราการลาออกของพนักงาน

บริษัทมีการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เริ่มตั้งแต่การพิจารณาผู้สมัครงานเบื้องต้นทั้งภายในและภายนอกจากใบสมัคร ว่ามีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่บริษัทฯ ต้องการ หรือตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น วุฒิการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อนัดหมายให้มาทำแบบทดสอบ และสัมภาษณ์งาน เกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ว่าตรงตามความต้องการและความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับสมัครหรือไม่ ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเปิดโอกาสให้กับผู้สมัครทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศ ศาสนา เชื้อชาติ หรือความพิการ

จำนวนพนักงาน บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน)

ข้อมูล	ปี 2568	
	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
แยกตามเพศ		
เพศชาย (Men)	3,110	87%
เพศหญิง (Women)	460	13%
แยกตามเชื้อชาติ		
ชาวไทย (Thai Nationals)	1,602	45%
ชาวต่างชาติ (Foreign Nationals)	1,968	55%
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง		
พนักงานประจำ (Permanent)	1,050	29%
พนักงานชั่วคราว (Temporary)	2,520	71%
รวม	3,570	100

3.1.2. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

บริษัททบทวนการบริหารค่าตอบแทนด้วยความระมัดระวังอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดจากการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน และ การจ่ายค่าตอบแทน อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการบริหารอัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างชายและหญิงให้มีความแตกต่างกันน้อยที่สุดบนพื้นฐานของการรักษาสมดุลและความเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงาน

คำตอบแทนคณะกรรมการ

บริษัทกำหนดนโยบายคำตอบแทนกรรมการไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใส ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา
คำตอบแทนทบทวนถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรรมการ และเทียบเคียงกับอัตรา
คำตอบแทนกรรมการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับเดียวกัน ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอเสนออนุมัติจากที่ประชุม
สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

คำตอบแทนพนักงาน

อัตราส่วนเงินเดือนและคำตอบแทนพื้นฐานระหว่างพนักงานชายและพนักงานหญิง

บริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและแข่งขันได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางเพศ เชื้อ
ชาติ และศาสนาของพนักงาน แต่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมกับคุณค่าที่มีต่อบริษัท
โดยมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนของพนักงานกับตลาดกลุ่มก่อสร้างอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีนโยบายการพิจารณาปรับขึ้น
เงินเดือนประจำปีและการจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงาน และปรับเพิ่มเงินเดือนพิเศษระหว่างปีตามความเหมาะสม เพื่อรักษา
บุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้วางระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานประจำตามข้อบังคับทางกฎหมายท้องถิ่นและคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันด้วย โดยในปี 2568 บริษัทจ่าย
ค่าตอบแทนรวมให้กับพนักงานทั้งสิ้น 741.3 ล้านบาท

ข้อมูล	ปี 2566 (ล้านบาท)				ปี 2567 (ล้านบาท)				ปี 2568 (ล้านบาท)			
	ชาย		หญิง		ชาย		หญิง		ชาย		หญิง	
สำนักงาน ใหญ่	47.19	65%	25.43	36%	42.34	88%	22.66	35%	52.80	68%	25.16	33%
โครงการ ก่อสร้าง	500.86	87%	77.72	14%	569.22	88%	79.62	13%	593.52	90%	69.82	11%
รวมทั้ง บริษัท	548.05	85%	103.15	16%	611.56	86%	102.28	15%	646.32	88%	94.98	13%

สวัสดิการพนักงาน

บริษัทจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับพนักงานของบริษัท เช่น ประกันสังคม และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
เช่น รถรับส่ง ชุดเครื่องแบบพนักงาน กองทุนเงินทดแทน เงินกองสำรองเลี้ยงชีพ เบี้ยประกันชีวิตและเบี้ยประกันสุขภาพ ค่าอาหาร
กลางวันและค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ยังได้กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานประจำ และ
พนักงานชั่วคราว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สวัสดิการช่วยเหลือ

ข้อมูล	พนักงานประจำ	พนักงานชั่วคราว
เงินสมรส (พนักงาน)	มี	ไม่มี
พนักงานเสียชีวิต (เงินช่วยเหลือของบริษัท)	มี	มี
พนักงานเสียชีวิต (เงินประกันชีวิต)	มี	มี
ช่วยเหลือ บิดา มารดา ภรรยา บุตร ของ พนักงานเสียชีวิต	มี	มี
ค่าอุปสมบท	มี	ไม่มี
ตรวจสุขภาพประจำปี	มี	มี

กรณีการลาคลอด

ข้อมูล	ปี 2568		
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร	-	345 คน	345 คน
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร	-	3 คน	3 คน
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลางานเลี้ยงดูบุตรแล้วกลับมาทำงาน	-	2 คน	2 คน
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากสิ้นสุดระยะการลาหยุด เพื่อเลี้ยงดูบุตรและยังทำงานต่อหลังจากนั้นไป 1 ปี	-	2 คน	2 คน
อัตรากลับมาทำงานและการคงอยู่ของพนักงานที่กลับมา หลังจากระยะการลาสิ้นสุดลงแล้ว	-	100%	100%

การส่งเสริมการออม

บริษัทมีการส่งเสริมการลงทุนกองทุนประกันสังคมมาตรา 33 สำหรับพนักงานทุกคน โดยข้อมูลเมื่อเดือนธันวาคม 2567 มีพนักงานที่เป็นสมาชิกประกันสังคมทั้งสิ้น 2,784 คน และบริษัทยังมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานประจำอีกด้วย โดยปัจจุบันมีสมาชิกทั้งสิ้น 371 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ของพนักงานทั้งหมด

บริษัท	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ (คน)	สัดส่วนพนักงานเข้าร่วมกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ/พนักงานทั้งหมด (ร้อยละ)
บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)	388	10.87

3.1.3. การพัฒนาความรู้ศักยภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของพนักงาน รวมถึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมการอบรมทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ความเป็นผู้นำ ทักษะที่ดีและคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาชีพให้กับสถาบันการศึกษา และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1.4. การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทมอบหมายให้ส่วนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในแก่พนักงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงาน เป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีการประชุมภายในเรื่องความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง “Toolbox Talk” เป็นประจำ และประชุมร่วมกับผู้บริหารอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง บริษัทภิบาลและความยั่งยืนในรอบการประชุม มุ่งหวังให้สถานประกอบการถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ

3.1.5. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทได้นำกฎหมายและหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียม โดยบริษัทไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ รวมทั้งไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและในที่ทำงานทั้งกรณีแรงงานท้องถิ่นและแรงงานข้ามชาติ รวมถึงไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทางเพศทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) ในการจ้างงานและการทำงาน การล่วงละเมิดคุกคามทางวาจา ภายนอกและทางเพศ รวมถึงความเสียหายทางจิตวิทยาทุกรูปแบบ ในการคุ้มครองและรักษาสิทธิของพนักงาน บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะรับผิดชอบในการดูแลและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน

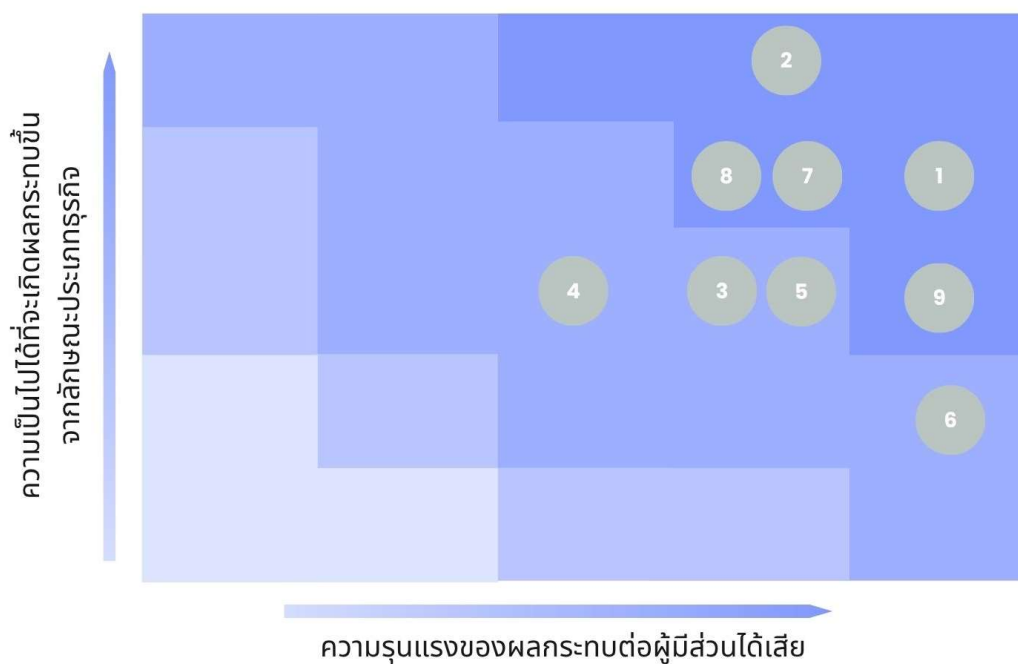
3.1.6. การปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (ดูรายละเอียดที่เว็บไซต์บริษัท) โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: “UNGPs”) โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้พันโท เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศและโลก

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทให้ความสำคัญ

- แรงงานไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน
- ผลกระทบทางมลพิษสิ่งแวดล้อม (ฝุ่น เสียง สั่นสะเทือน น้ำ ของเสีย)
- ผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ
- การเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง
- การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- การละเมิดสิทธิเด็กและการใช้แรงงานเด็ก
- อุบัติเหตุจากการคมนาคมที่เพิ่มขึ้น
- การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- การได้มาซึ่งพื้นที่ในการก่อสร้าง

ระดับความรุนแรงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น



1 แรงงานไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน	4 การเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง	7 การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
2 ผลกระทบทางมลพิษสิ่งแวดล้อม	5 การจัดการการใช้พลังงาน	8 การจัดการการใช้พลังงาน
3 ผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	6 กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม	9 กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการจัดการประเด็นที่มีผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นที่มีผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	แนวทางการลดความเสี่ยงประเด็นที่มีผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	แนวทางการเยียวยา	แนวทางการมีส่วนร่วมกับผู้จัดหาสินค้าและบริการ
แรงงานไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน	- จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการทำงาน - มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย - มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการอบรมความปลอดภัยแก่พนักงาน แจกคู่มือความปลอดภัยของบริษัท	- ดูแลการรักษาพยาบาลพนักงานหากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน - เงินชดเชยค่าความเสียหาย แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง	บังคับใช้ให้ผู้รับเหมาปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยในการทำงาน
ผลกระทบทางมลพิษสิ่งแวดล้อม (ฝุ่น เสียง สั่นสะเทือน น้ำ ของเสีย)	- ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม - มีการตรวจวัดผลกระทบอยู่เสมอ - มีช่องทางแจ้งร้องเรียนกรณีได้รับผลกระทบ - สร้างจิตสำนึกด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน - ทบทวนการดำเนินเพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม มีบทลงโทษผู้กระทำผิด	- แก้ไขปัญหาโดยทันที - มีการชดเชยกรณีเกิดความเสียหาย - ลงโทษผู้ที่ละเลยจนเกิดผลกระทบ แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง	- ขอความร่วมมือคู่ค้าไม่ทำกิจกรรมที่มีผลกระทบทางมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ทำธุรกิจกับบริษัทที่สร้างผลกระทบทางมลพิษทางสิ่งแวดล้อม
ผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	- ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม - สร้างจิตสำนึกด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน - มีกฎหมายล่าสัตว์หรือตัดไม้ในพื้นที่โครงการแก่พนักงาน - มีบทลงโทษผู้ที่ละเลยจนเกิดผลกระทบ ทบทวนการดำเนินเพื่อไม่ให้เกิดการทำลายความหลากหลายทางชีวภาพ	- แก้ไขปัญหาโดยทันที - แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง ต้องมีโครงการฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพที่สูญเสียไป	- ขอความร่วมมือคู่ค้าไม่ทำกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ ไม่ทำธุรกิจกับบริษัทที่สร้างผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ

การเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ ของชุมชนโดยรอบพื้นที่ ก่อสร้าง	- การดำเนินกิจกรรมของบริษัทจะต้องไม่เป็นการแย่งทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนโดยรอบ - การหาวัตถุดิบก่อสร้างจะต้องทราบแหล่งที่มาเสมอ - ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ - ไม่ใช่แหล่งทรัพยากรบริเวณนั้น - เจริญหาทางออกร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้อง - จัดหาแหล่งทรัพยากรจากแหล่งอื่นที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ	- ขอโทษต่อผู้ได้รับผลกระทบ - เงินชดเชยค่าความเสียหาย - แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง	- ไม่เลือกซื้อทรัพยากรธรรมชาติจากแหล่งที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคม
การคุกคามทางเพศในที่ ทำงาน	- อบรมเรื่องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลแก่พนักงาน - ไม่สนับสนุนการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ - มีช่องทางการร้องเรียนเมื่อเกิดปัญหา - มีบทลงโทษผู้กระทำผิด	สอบสวนและลงโทษหากพบการกระทำผิด	- อบรมและให้ความรู้เรื่องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลแก่ลูกค้า - ไม่สนับสนุนลูกค้าที่มีการคุกคามทางเพศ
การละเมิดสิทธิเด็กและการใช้ แรงงานเด็ก	- มีนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมแรงงานเด็ก - ไม่ใช่แรงงานเด็ก	- ขอโทษต่อผู้ได้รับผลกระทบ - เงินชดเชยค่าความเสียหาย - แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง	ไม่เลือกซื้อทรัพยากรธรรมชาติจากแหล่งที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคม
อุบัติเหตุจากการคมนาคมที่ เพิ่มขึ้น	- ให้นักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎจราจร - มีป้ายเตือน - ควบคุมความเร็ว - กำหนดเวลาวิ่งขนส่ง	- หยุดการขนส่งทันที - หาแนวทางแก้ไขก่อนกลับมาขนส่ง - ลงโทษพนักงานที่ละเมิดกฎจราจร - เยียวยาและชดเชยผู้เสียหาย	ขอความร่วมมือให้ลูกค้าปฏิบัติตามกฎจราจร
การละเมิดสิทธิแรงงานข้าม ชาติ	- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน - ให้ความรู้แก่พนักงานทุกคนเรื่องการอยู่ร่วมกัน	- เลิกจ้างบริษัทที่ละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ	ไม่ว่าจ้างผู้รับเหมาที่ละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติและใช้แรงงานเถื่อน

	- ปฏิบัติกับพนักงานทุกคน ทุกระดับ ทุกเชื้อชาติอย่างเท่าเทียมกัน - ไม่ใช่แรงงานเถื่อน	- แสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจัง - ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น	
การได้มาซึ่งพื้นที่ในการเข้าไปทำการก่อสร้าง	- ปฏิบัติตามกฎหมายที่ดิน - ไม่ลู่กล้าพื้นที่ป่า - ไม่บีบบังคับเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินที่ต้องการ	- แก้ไขปัญหาโดยทันที - ขอโทษผู้ได้รับผลกระทบ	ขอความร่วมมือผู้ว่าจ้างและคู่ค้าไม่ละเมิดที่ดินของผู้อื่นหรือส่วนรวมก่อนได้รับอนุญาต

ตัวชี้วัดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นที่มีผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ตัวชี้วัด
1. แรงงานไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน	- พนักงานร้อยละ 100 ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยก่อนการดำเนินงาน - สถิติการเกิดอุบัติเหตุและความรุนแรงลดลงจากปีก่อนหน้า
2. ผลกระทบทางมลพิษสิ่งแวดล้อม (ฝุ่น เสียง แสงสั่นสะเทือน น้ำ ของเสีย)	- ไม่มีผลการตรวจวัดที่เกินมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
3. ผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	- ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านการทำลายความหลากหลายทางชีวภาพ
4. การเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง	- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนข้างเคียง
5. การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	- ไม่มีเหตุการณ์คุกคามทางเพศในที่ทำงาน
6. การละเมิดสิทธิเด็กและการใช้แรงงานเด็ก	- ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก
7. อุบัติเหตุจากการคมนาคมที่เพิ่มขึ้น	- จำนวนอุบัติเหตุบนท้องถนนลดลงหรือไม่มีเลย - ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการคมนาคมขนส่ง
8. สิทธิแรงงานข้ามชาติ	- ไม่มีการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ - ไม่มีการนำเข้าแรงงานเถื่อน
9. การได้มาซึ่งพื้นที่ในการเข้าไปทำการก่อสร้าง	- ไม่มีข้อพิพาทเรื่องพื้นที่อันเกิดจากการกระทำของบริษัท

แนวทางการเยียวยาขององค์กร

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินกิจกรรมของบริษัท ดังนั้นบริษัทได้กำหนดแนวทางการแก้ไขให้ถูกต้องและมีมาตรการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น ทั้งในรูปแบบทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงสรุปบทเรียนเพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำ

3.1.7. อัตราการลาออกของพนักงาน

บริษัทได้มีการเก็บข้อมูลตลอดทั้งปี 2568 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานสามารถแบ่งออกได้สองประเภท คือ พนักงานรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 33 และพนักงานรายวันคิดเป็นร้อยละ 67 ซึ่งอัตราการลาออกของพนักงานรายวันที่สูงเนื่องจากธุรกิจของบริษัทจะเน้นการจ้างแรงงานท้องถิ่น เมื่อจบงานแรงงานไม่ได้ตามมาทำงานอื่นต่อบองค์กรจึงเป็นผลให้มีอัตราการลาออกที่สูง

การลาออกของพนักงานแยกตามระดับ

ระดับพนักงาน	จำนวนพนักงานที่ลาออก	อัตราการลาออกแยกตามระดับ
แรงงาน	496	67%
ช่าง	151	20.4%
ผู้คุมงาน	21	2.8%
เจ้าหน้าที่ / ช่างเทคนิค	46	6.2%
หัวหน้างาน	24	3.2%
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	2	0.3%

3.1.8. การส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น ทศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับความพึงพอใจของพนักงาน และเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลจากพนักงานสู่ผู้บริหารองค์กร ในหัวข้อเรื่อง การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นอาทิ โดยดำเนินการสำรวจความเห็นของพนักงานปีละ 1 ครั้งว่าพนักงานมีข้อเสนอแนะต่อองค์กรอย่างไรทั้งในด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

ในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีแผนพัฒนาความพึงพอใจของพนักงาน อีกทั้งกำหนดเป้าหมายคะแนนเฉลี่ยความความพึงพอใจของพนักงานไม่น้อยกว่า 70 คะแนน โดยปี 2568 พนักงานมีความความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ที่ 70.68 คะแนน ซึ่งสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

บริษัทยังมีแผนที่จะยกระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยการพัฒนาผลการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ตามนโยบายทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่และกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ และโครงการสัมมนานอกสถานที่พร้อมกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

3.1.9. การดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีเลื่อน หรือปรับตำแหน่งงาน และพิจารณา แก้ไขปรับปรุงให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ได้มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานทั้งในส่วนที่เป็นความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการทำงาน และการเจริญเติบโตในสายงาน โดยหวังว่าจะสามารถทำให้บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งสำคัญอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก และเกิดประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัทฯ

ร้อยละของพนักงานที่ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ Successor (วัดจากผลการปฏิบัติงาน) ปี 2568

พนักงานเดิม		พนักงานใหม่	
ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
22	3	2	-

อัตราการคงอยู่ของกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ ปี 2564 – 2568

ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568	
ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
26	4	24	3	24	5	24	5

3.1.10. การจ้างงานผู้พิการ

บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมความเท่าเทียมให้กับผู้พิการในการแสดงศักยภาพทั้งในระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับบริหาร แต่เนื่องจากการว่าจ้างผู้พิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดนั้นค่อนข้างยาก บริษัทจึงได้มีการจ่ายเงินสมทบให้กับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รายละเอียดดังตารางนี้

การจ้างงานผู้พิการ

ปี	จำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน (100 : 1) (คน)	รับคนพิการตามมาตรา 33 (คน)	ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 (คน)	พนักงานระดับบริหาร (คน)	พนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	จำนวนเงินเข้ากองทุน (บาท)
2564	23	4	19	1	3	2,170,655
2565	22	6	16	1	5	1,827,920
2566	22	6	16	1	5	1,915,520
2567	27	5	22	1	4	2,633,840
2568	28	3	25	1	2	3,011,250

3.1.11. การพัฒนาและรักษาบุคลากร

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สำหรับพนักงานใหม่ หรือพนักงานโยกย้ายตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย /โครงการ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานนั้นเป็น “พี่เลี้ยง” ในระบบพี่เลี้ยง คือ ผู้สอนงานตลอดระยะเวลาทดลองงานให้พนักงานใหม่ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบตามเกณฑ์ On the Job Training หรือ คู่มือการปฏิบัติงานของฝ่าย และดำเนินการอบรมตาม Training Need ของตำแหน่งพร้อมบันทึกผลการอบรมและประเมินผลลงในแบบฟอร์ม “ปฐมนิเทศ/อบรมพนักงานใหม่” ต่อไป
2. สำหรับการพัฒนาพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ต่อปี โดยปฏิบัติตาม Job Description แล้วระบุชั่วโมงการอบรมที่ชัดเจน ไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การจัดการด้านการพัฒนาพนักงาน

ในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม และนำมาวางแผนการอบรมประจำปี จากนั้นคัดเลือกและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมได้ทุกตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การฝึกอบรมและให้ความรู้

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี)	จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม เฉลี่ยของเพศชาย (ชั่วโมง/คน/ปี)	จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม เฉลี่ยของเพศหญิง (ชั่วโมง/คน/ปี)
3.24	3.17	4.19

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยจำแนกตามระดับพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)

ระดับปฏิบัติการ (ชั่วโมง/คน/ปี)	ผู้จัดการระดับต้น (ชั่วโมง/คน/ปี)	ผู้บริหารระดับกลาง (ชั่วโมง/คน/ปี)	ผู้บริหารระดับสูง (ชั่วโมง/คน/ปี)
8,503.15	326.2	306.30	508
เฉลี่ย 3.6	เฉลี่ย 18.6	เฉลี่ย 38.18	เฉลี่ย 84.40

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคล

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์
1. โครงการผู้จัดการโครงการมืออาชีพ (Professional Project Manager)	เพื่อสร้างผู้จัดการโครงการที่มีความสามารถและมีศักยภาพให้เพียงพอต่อการเติบโตของธุรกิจ
2. โครงการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Upskill and Standards of Workmanship)	เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้านและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้กับพนักงานรุ่นต่อไป
3. โครงการเส้นทางการเติบโตในอาชีพ (Career Path)	เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในบริษัทเติบโตในสายงานที่เหมาะสมกับคุณลักษณะและคุณสมบัติของแต่ละคน
4. โครงการกลุ่มผู้มีศักยภาพโดดเด่น (Talents Pool & Successors)	เพื่อพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพโดดเด่นได้ตรงจุด ทั้งยังเป็นการรักษานักงานกลุ่มนี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3.1.12. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทให้ความสำคัญ เนื่องจากการดำเนินงานด้านการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยเฉพาะงานก่อสร้างอุโมงค์และโครงสร้างใต้ดินซึ่งมีความเสี่ยงเฉพาะตัวที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานสากล แต่ยังเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว

บริษัทตั้งเป้าพัฒนาผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหารด้วยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ด้วยความมุ่งมั่นที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง บรรษัทภิบาลและความยั่งยืน ได้วางกรอบนโยบายและติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด โดยบริษัทได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO9001 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) มีพันธะสัญญาที่จะจัดการให้เกิดความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยการนำระบบมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
2. ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อันตราย และความเจ็บป่วยของพนักงาน จากการดำเนินกิจการของบริษัท

3. ลดการเกิดอุบัติเหตุ อันตราย และความเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน
4. ปรับปรุงระบบมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ค่าทางสถิติ	2567	2568
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (ครั้ง) (Injury Frequency Rate; I.F.R.)	8	6
จำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุ	153	118

แนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

บริษัทมีการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม morning talk / toolbox talk การจัดบอร์ดความรู้เรื่องความปลอดภัย จัดกิจกรรม 5ส. เพื่อย้ำเตือนพนักงานถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยหน้างาน ตรวจสอบความพร้อมและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของอุปกรณ์ เครื่องจักร ถังดับเพลิง ชูตถังลม ถังแก๊ส และแหล่งกำเนิดไฟ รวมถึงมีการสุ่มตรวจวัดแอลกอฮอล์และสารเสพติดในร่างการก่อนเริ่มปฏิบัติการเป็นประจำ



ภาพการประชุมเพื่อการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis)

และกิจกรรมการถอดบทเรียนจากเคสอุบัติเหตุ จากการทำงาน



ภาพตัวอย่างกิจกรรม Morning talk และ Tool Box Talk เพื่อสร้างความตระหนักความปลอดภัยในการทำงาน และทบทวนถึงความปลอดภัยในการทำงานในงานประจำวัน



ภาพตัวอย่างการสวมตรวจวัดแอลกอฮอล์และสารเสพติดในร่าง การก่อนเริ่มปฏิบัติการ



ภาพตัวอย่างการตรวจสอบชุดถังลม ถังแก๊ส

การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากรทุกระดับ โดยได้จัดให้มีโครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืนภายในองค์กร โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดกิจกรรมการอบรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย การซ้อมอพยพในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงการอบรมเชิงเทคนิคเพื่อการจัดการความปลอดภัย รวมกันมากกว่า 4,000 ชั่วโมง



การอบรมด้านความปลอดภัย



ภาพตัวอย่างกิจกรรม 5ส. เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน และลดความเสี่ยงจากสภาพที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัยปลอดภัย โครงการเปลี่ยนระบบสายไฟฟ้าอากาศเป็นสายไฟฟ้าใต้ดิน ตามแนวรถไฟฟ้าสายสีส้ม (ตะวันออก) ถนนเพชรบุรี

ในปี 2568 บริษัทจัดฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นให้แก่ลูกจ้างจำนวนลูกจ้างที่เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของลูกจ้างทั้งหมด อบรมโดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ภาพกิจกรรมอบรมหลักสูตรการทำงานบนที่สูง และผู้เฝ้าระวังไฟ

3.1.13. การมีส่วนร่วมกับชุมชน

บริษัทมีการทำกิจกรรมพิเศษเพื่อสังคม (CSR) เพื่อให้สร้างประโยชน์แก่การเติบโตร่วมกันระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งปี 2568 อย่างต่อเนื่อง มีการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์บริษัท (www.rtco.co.th) โดยในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมพิเศษเพื่อสังคม (CSR) รวมทั้งสิ้น 17 โครงการ ครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านพัฒนาสังคมและชุมชน ด้านการศึกษา และกีฬา ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสุขภาพและ คุณภาพชีวิต และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น โดยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือการทำกิจกรรมพิเศษเพื่อสังคมครบ 5 ด้าน โดยมีค่าใช้จ่ายรวมอยู่ที่ 198,428 บาท

โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อชุมชน

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยโครงการก่อสร้างในพื้นที่ต่างๆ ได้ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นให้แก่ชุมชนโดยรอบ ประกอบด้วย การเทพื้นลานวัดชุมชนตำบลปงเตา จังหวัดลำปาง การก่อสร้างที่เก็บขยะชุมชนบ้านนาแก จังหวัดลำปาง การสนับสนุนปูนซีเมนต์เพื่อซ่อมแซมผิวจราจรบริเวณทางเข้าพื้นที่การเกษตรชุมชนบ้านปางเปก จังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมถึงการก่อสร้างจุดหยุดรถจักรยานยนต์บนถนนสายหลักในชุมชนตำบลแพรงกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการสัญจรของประชาชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์ของสาธารณชนในวงกว้าง





ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อชุมชน

โครงการรณรงค์ป้องกันไฟฟ้าและลดมลพิษทางอากาศ

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) โดยโครงการก่อสร้างในพื้นที่จังหวัดลำปาง ได้ร่วมรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้า รวมถึงการลดการเผาขยะในชุมชนตำบลบ้านร้อง จังหวัดลำปาง โดยเจ้าหน้าที่และพนักงานของบริษัทร่วมเดินขบวนรณรงค์ แจกสื่อประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่ชาวบ้านในพื้นที่ เพื่อลดปัญหาหมอกควันพิษที่เป็นปัญหาสำคัญของภาคเหนือในช่วงฤดูแล้ง อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในวงกว้าง



ภาพกิจกรรมโครงการรณรงค์ป้องกันไฟฟ้าและลดมลพิษทางอากาศ

โครงการสนับสนุนการศึกษาและกีฬาของเยาวชน

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) โดยโครงการก่อสร้างในพื้นที่ต่างๆ ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาและกีฬาให้แก่เยาวชนในชุมชนประกอบด้วยการบริจาคอุปกรณ์กีฬาเนื่องในวันเด็กแห่งชาติให้แก่ชุมชนปลายบาง จังหวัดนนทบุรี การสนับสนุนทุนการแข่งขันฟุตบอล "คกมาดคัพ" ชุมชนบ้านคกมาด จังหวัดเลย รวมถึงการสนับสนุนศูนย์พัฒนาอาชีพชุมชนบ้านคกมาด และการมอบน้ำดื่มให้แก่แก่นักเรียนลูกเสือเนตรนารีโรงเรียนอนุบาลเมืองพะเยาบ้านโศกหาวก จังหวัดพะเยา เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและทักษะชีวิตของเยาวชนในพื้นที่โดยรอบโครงการ



ภาพกิจกรรมโครงการสนับสนุนการศึกษาและกีฬาของเยาวชน

โครงการทอดกฐินสามัคคีเพื่อพัฒนาชุมชน

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยโครงการก่อสร้างในพื้นที่ต่างๆ ได้ร่วมเป็นเจ้าภาพงานทอดกฐินสามัคคี ประจำปี 2568 ณ วัดบ้านพร้าวใหม่ ชุมชนบ้านปงเตา จังหวัดลำปาง และวัดหม้อแกงทอง จังหวัดพะเยา โดยมีพนักงานบริษัทฯ ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ และชาวบ้านในชุมชนเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก มีปัจจัยเงินทำบุญรวมทั้งสิ้น 168,480 บาท เพื่อนำไปพัฒนา วัดและสาธารณประโยชน์ของชุมชน



ภาพกิจกรรมโครงการทอดกฐินสามัคคีเพื่อพัฒนาชุมชน

4. การจัดการด้านบรรษัทภิบาล (Governance Management)

4.1. การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทได้ลงนามในคำประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Action Coalition Against Corruption หรือ CAC)



คณะกรรมการบริษัทมีมติให้บริษัทเข้าร่วมในโครงการ “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)” ซึ่งดำเนินงานโดยภาคเอกชนไทยในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการที่จะปฏิเสธการรับและจ่ายสินบน รวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ รวมทั้งปรับปรุงนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ฉบับปรับปรุงปี 2566 เพื่อให้มีสาระสำคัญและแนวปฏิบัติครอบคลุมการทุจริตทุกรูปแบบ และได้มีการสื่อสารให้กับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทั่วทั้งองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติจริง

4.2. จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเคารพผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยบริษัทได้มีการประกาศนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมถึง คู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ และนักลงทุน ประกาศฉบับเต็มดูได้ที่ (www.rtcoc.co.th) รายละเอียดดังนี้

4.2.1. นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานที่สำคัญ

บริษัทได้ประกาศนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงานที่สำคัญเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของ บริษัท ให้เป็นไปอย่างโปร่งใสภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ครอบคลุมหน้าที่การรับผิดชอบดังนี้ ข้อห้ามในการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน บุคคลที่บริษัทกำหนด ช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ และการรายงานการถือหลักทรัพย์

4.2.2. นโยบายการร่วมค้า

การรับเหมางานโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ (Infrastructure Project) จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ผลงานในการเป็นผู้มีคุณสมบัติในการประกวดราคา และใช้เทคโนโลยีต่างๆ มากมาย บริษัทไม่สามารถดำเนินโครงการนั้นๆ ได้เพียงรายเดียวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการรายอื่นเพื่อให้สามารถดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ การร่วมลงทุนระหว่างผู้ประกอบการอาจจะอยู่ในรูปแบบของ “กิจการร่วมค้า” (Joint Venture) หรือ “การร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบริษัท” (Consortium)

4.2.3. นโยบายการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้

บริษัท พึงปฏิบัติตามสัญญาและข้อผูกพันต่าง ๆ ที่มีต่อเจ้าหนี้การค้า และเจ้าหนี้สถาบันการเงินอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขการค้าประกัน การบริหารเงินทุน และกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ทั้งเรื่องวัตถุประสงค์การใช้เงิน การชำระเงินต้นและดอกเบี้ย เงื่อนไขการค้าประกันและเรื่องอื่นใดที่ตกลงไว้กับเจ้าหนี้การค้าและเจ้าหนี้สถาบันการเงิน

สำหรับการบริหารเงินทุน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและแข็งแกร่ง และบริหารสภาพคล่องอย่างพอเพียงในการชำระหนี้คืนแก่เจ้าหนี้ตามกำหนดเวลา

แนวปฏิบัติ

1. ปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อเจ้าหนี้กรณีที่จะไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องรีบเจรจากับเจ้าหนี้เป็นการล่วงหน้าเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
2. ให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามความเป็นจริง
3. ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่สุจริตกับเจ้าหนี้ ถ้ามีข้อมูลว่ามีการจ่ายผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่สุจริตเกิดขึ้น พึงหารือกับเจ้าหนี้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรมและรวดเร็ว

4.3. นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหรือได้รับจากการทำธุรกรรมกับบริษัท หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นหลักเกณฑ์และบรรทัดฐานในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทย และเพื่อให้เป็นกลไกและเป็นมาตรฐานในการกำกับดูแล และกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการและปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง พนักงาน ผู้สมัครงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการและการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทจึงประกาศนโยบายฯ ครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประกาศความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงาน พนักงาน และบุคลากรของบริษัท
2. ประกาศความเป็นส่วนตัวของผู้ถือหุ้น
3. ประกาศความเป็นส่วนตัวของลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ

โดยปัจจุบันยังไม่มีกรณีหรือเหตุการณ์ที่บริษัทถูกร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

4.4. การควบคุมภายใน

บริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยระบบที่ดีจะสามารถช่วยป้องกัน บริหาร จัดการความเสี่ยงหรือความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทและผู้ที่มีส่วนได้เสียได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจะต้องดำเนินการให้มั่นใจว่า บริษัทมีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม และเพียงพอในการดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันทรัพย์สินจากการทุจริต เสียหาย รวมทั้งมีการจัดทำบัญชี รายงานที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ตามแนวคิดของ COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)

ISO 9001:2015

บริษัทมีนโยบายที่จะปฏิบัติตามลูกค้าและบุคคลภายนอกด้วยความซื่อสัตย์ โดยกำหนดวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการอย่างชัดเจน การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า กระบวนการตรวจสอบคุณภาพ ISO 9001:2015

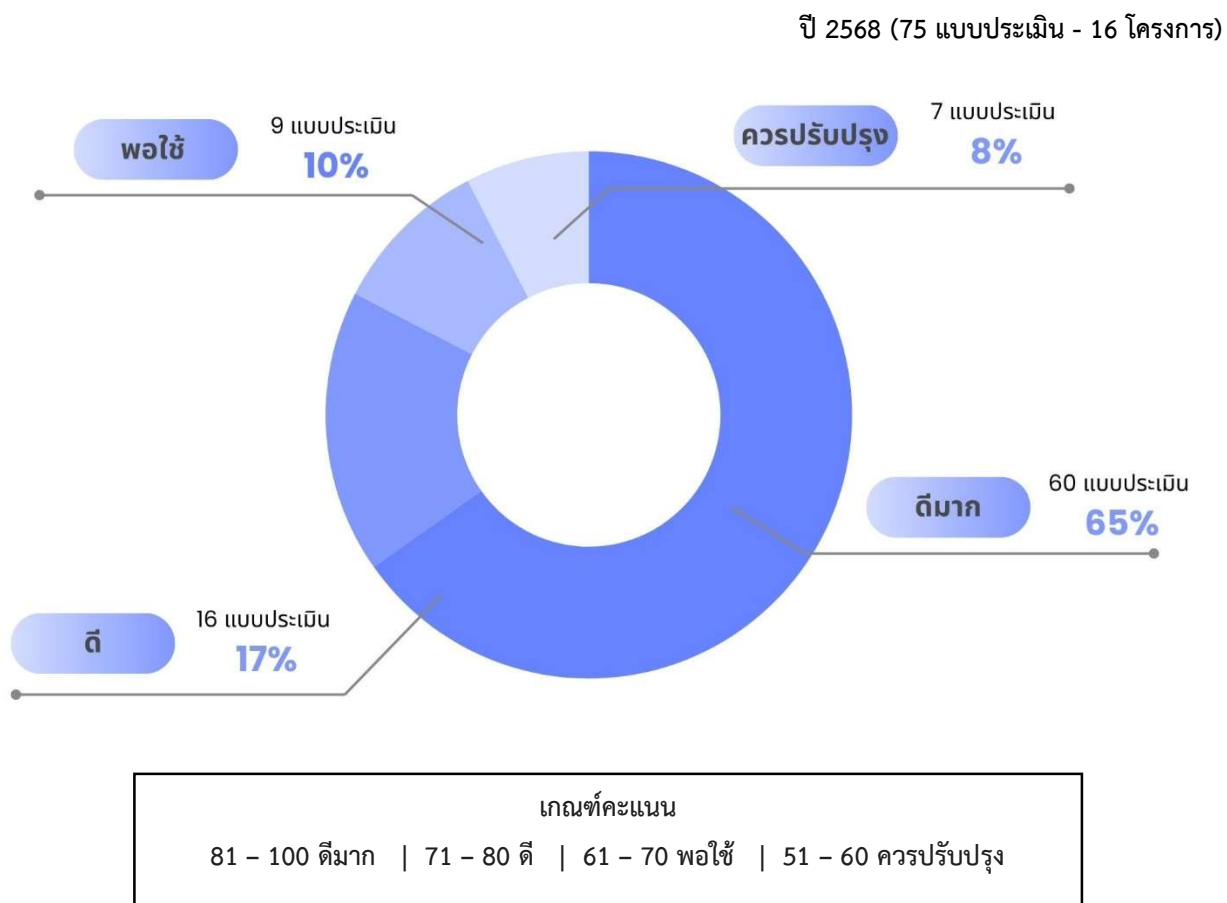
มาตรฐาน ISO 9001 เป็นมาตรฐานสากลที่องค์กรธุรกิจทั่วโลกให้ความสำคัญ เป็นระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นระบบที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า กระบวนการต่าง ๆ ได้รับการควบคุมและสามารถตรวจสอบได้โดยการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรใน องค์กรรับรู้หน้าที่และรับผิดชอบในขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงานงานโดยผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การจดบันทึกข้อมูล รวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่ระบุไว้ในระบบหรือไม่ มีการแก้ไขข้อผิดพลาด และมี แนวทางในการป้องกันการเกิดซ้ำของข้อผิดพลาด ทำให้สามารถปรับปรุงสมรรถขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

4.5. พัฒนาระบบ ERP (Implementation) ด้วยโปรแกรม Microsoft Dynamics NAV 2018

ERP Enterprise Resource Planning คือระบบบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร โดยข้อมูลทั้งหมดขององค์กรจะ ถูกบันทึกเก็บเป็นข้อมูลกลางไว้ที่ฐานข้อมูลหลัก ทำให้ฝ่ายบริหารมองเห็นข้อมูลทั้งหมดในธุรกิจได้ง่าย รวมไปถึงแต่ละฝ่ายสามารถ ดึงเอาข้อมูลออกมาทำงานได้ทันที ทำให้องค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ ซึ่ง Microsoft Dynamics NAV 2018

4.6. ความพึงพอใจของผู้ว่าจ้าง

บริษัทได้เก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้ว่าจ้าง ตลอดการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งตั้งเป้าหมายความพึงพอใจผู้ว่าจ้าง ต้อง อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และดี รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งข้อมูลประจำปี 2568 เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดดังนี้



4.7. การบริการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

4.7.1. แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งเน้นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเพื่อสร้างความยั่งยืนของสังคมโลก รวมถึงการดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

1. พนักงานทุกคนต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. คัดเลือกสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยพิจารณาตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การใช้งาน และการกำจัดหลังการใช้งาน
3. สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับการรับรองฉลากเขียว หรือตราสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่เป็นเครื่องหมายยืนยันว่าไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
4. คัดเลือกผู้ขายและผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก
5. จัดทำขั้นตอนและวิธีการจัดซื้อ/จัดจ้าง ที่เป็นธรรมและให้ความเสมอภาคกับทุกหน่วยงาน

ทั้งนี้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวนี้

4.7.2. คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1) และคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจโดยตรงกับบริษัท (Critical Non-Tier 1)

บริษัทได้จัดลำดับคู่ค้าที่สำคัญในปี 2567 โดยใช้เกณฑ์ยอดการเงินที่สั่งซื้อและทำธุรกรรมร่วมกันเป็นหลัก โดย 10 ลำดับแรกที่มียอดสั่งซื้อสูงสุดเป็นคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1) ส่วนคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจโดยตรงกับบริษัท (Critical Non-Tier 1) จะเป็น 10 ลำดับถัดมา

4.7.3. การประเมินคู่ค้า

บริษัทมีระบบการประเมินคู่ค้าที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมปัจจัยสำคัญหลายด้าน โดยมีการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การประเมินเริ่มจากการพิจารณาคุณภาพของสินค้าว่าตรงตามมาตรฐานและข้อกำหนดทางเทคนิคที่บริษัทต้องการหรือไม่ ราคาของสินค้าเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประเมิน โดยพิจารณาทั้งในแง่ของความคุ้มค่าและความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับคู่ค้ารายอื่นในตลาด นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับระยะเวลาการส่งมอบงาน โดยประเมินว่าคู่ค้าสามารถส่งมอบสินค้าหรือบริการได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตกลงไว้หรือไม่ รวมถึงการประเมินคุณภาพการให้บริการทั้งก่อนและหลังการขาย ซึ่งครอบคลุมถึงการตอบสนองต่อปัญหา ความรวดเร็วในการแก้ไข และความเอาใจใส่ต่อความต้องการของบริษัท

4.7.4. การขนส่งวัสดุในห่วงโซ่อุปทาน

การขนส่งวัสดุเป็นกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ซึ่งต้องมีการเคลื่อนย้ายวัสดุและอุปกรณ์ขนาดใหญ่จำนวนมากไปยังพื้นที่ก่อสร้างต่าง ๆ โดยบริษัทฯ ตระหนักดีว่าการจัดการขนส่งที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการดำเนินธุรกิจในเชิงต้นทุนและเวลาเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยประเด็นผลกระทบจากการขนส่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ ประกอบด้วย (1) การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (2) มลพิษทางอากาศ (3) การใช้พลังงาน (4) ความปลอดภัยบนท้องถนน (5) ผลกระทบต่อชุมชน

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการการขนส่ง

บริษัทฯ ได้นำระบบ GPS ติดตามรถบริการ เพื่อบริหารจัดการเส้นทางแบบ real-time โดยการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ช่วยให้ทีมโลจิสติกส์สามารถติดตามตำแหน่งและสถานะของรถบริการทุกคันได้ตลอดเวลา ทำให้สามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ระบบยังสามารถบันทึกและวิเคราะห์พฤติกรรมการขับขี่ เช่น ความเร็ว การเร่ง-เบรกกะทันหัน การเดินเครื่องยนต์ขณะจอด หรือการออกนอกเส้นทาง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์อย่างมากในการปรับปรุงพฤติกรรมการขับขี่ให้ประหยัดเชื้อเพลิงและลดความเสี่ยงในด้านอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งระบบยังสามารถสร้างรายงานวิเคราะห์ประสิทธิภาพการขนส่ง เช่น อัตราการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิง ระยะทางการเดินทาง และเวลาที่ใช้ในการขนส่ง ซึ่งข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้ จะช่วยให้บริษัทฯ สามารถนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการขนส่งได้อย่างต่อเนื่อง

การวางแผนเส้นทางขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเลือกเส้นทางที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งพิจารณาจากระยะทางจริงบนถนน ไม่ใช่เพียงระยะทางตรงตามแนวเส้นบนแผนที่ วิธีการนี้ช่วยลดการใช้เชื้อเพลิงและเวลาในการขนส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระบบยังนำข้อมูลสภาพการจราจรแบบ real-time มาประกอบการวางแผนเส้นทาง เพื่อหลีกเลี่ยงเส้นทางที่มีการจราจรติดขัด ซึ่งช่วยลดเวลาและการสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงที่เกิดจากการจอดติดไฟแดงหรือรถติด บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการคำนึงถึงข้อจำกัดในการเดินทางรถบรรทุกในพื้นที่อ่อนไหว เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล และชุมชนหนาแน่น โดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วน อีกทั้งยังพิจารณาลักษณะภูมิประเทศต่างๆ เช่น ความลาดชัน สะพานที่มีข้อจำกัดน้ำหนัก และความกว้างของถนน เพื่อให้การเลือกใช้รถขนส่งแต่ละประเภทมีความเหมาะสมและปลอดภัย

การจัดตารางการขนส่งเพื่อหลีกเลี่ยงช่วงการจราจรหนาแน่น

บริษัทฯ ได้มีการจัดตารางการขนส่งเพื่อหลีกเลี่ยงช่วงเวลาที่มีการจราจรหนาแน่น โดยเริ่มจากการวิเคราะห์รูปแบบการจราจรในแต่ละพื้นที่และช่วงเวลา เพื่อระบุช่วงเวลาที่มีการจราจรหนาแน่นและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการขนส่ง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินการจัดตารางการขนส่งวัสดุหลักในช่วงกลางคืนหรือช่วงที่มีการจราจรเบาบาง (off-peak hours) ซึ่งกลยุทธ์นี้ช่วยลดเวลาในการขนส่งได้อย่างมีนัยสำคัญ และยังช่วยลดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมถึงชุมชนที่อยู่ระหว่างเส้นทางขนส่ง ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ได้เน้นการประสานงานล่วงหน้ากับทั้งโครงการก่อสร้างและซัพพลายเออร์ เพื่อกำหนดช่วงเวลารับ-ส่งวัสดุที่เหมาะสม และลดเวลารอคอยในการขนถ่ายสินค้า

การส่งเสริมการขนส่งแบบเต็มคันรถ (Full Truckload)

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการการบรรทุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พื้นที่บรรทุกให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการขนส่งแบบเต็มคันรถ (Full Truckload) ผ่านกลยุทธ์ที่สำคัญสองประการ ประการแรกคือการรวบรวมคำสั่งซื้อวัสดุจากโครงการต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ทำให้สามารถขนส่งพร้อมกันทีเดียวเดียว วิธีการนี้ช่วยลดจำนวนเที่ยวการขนส่ง ลดต้นทุนค่าขนส่ง และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศได้อย่างมีนัยสำคัญ ประการที่สองคือการใช้อุปกรณ์เสริมในการบรรทุก โดยบริษัทฯ ได้ลงทุนติดตั้งอุปกรณ์เสริม เช่น ชั้นวางซ้อนหรือระบบยึดตรึงวัสดุ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการขนส่ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรทุกให้สามารถใช้พื้นที่ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

4.7.5. การจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทมุ่งเน้นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเพื่อสร้างความยั่งยืนของสังคมโลก รวมถึงการดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

1. พนักงานทุกคนต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. คัดเลือกสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยพิจารณาตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การใช้งาน และการกำจัดหลังการใช้งาน
3. สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับการรับรองฉลากเขียว หรือตราสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่เป็นเครื่องหมายยืนยันว่าไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
4. คัดเลือกผู้ขายและผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก
5. จัดทำขั้นตอนและวิธีการจัดซื้อ/จัดจ้าง ที่เป็นธรรมและให้ความเสมอภาคกับทุกหน่วยงาน

ทั้งนี้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวนี้

บริษัทได้เริ่มมีการคัดเลือกสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่ปี 2567 โดยเริ่มจากอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดซื้อกระดาษถ่ายเอกสารที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

4.8. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

นโยบายความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัท ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงได้วางแผนจัดทำนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นมา เพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักถึงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและรักษาความปลอดภัยข้อมูลของบริษัท โดยครอบคลุมทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยี (IT securities policy)
2. การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ (Segregation of duties)
3. การควบคุมการเข้าออกศูนย์คอมพิวเตอร์และการป้องกันความเสียหาย (Physical security)
4. การรักษาความปลอดภัยข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่าย (Information and network security)
5. การควบคุมการพัฒนา หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบงานคอมพิวเตอร์ (Change management)
6. การสำรองข้อมูลและระบบคอมพิวเตอร์ และการเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉิน (Backup and IT continuity plan)
7. การควบคุมการปฏิบัติงานประจำด้านคอมพิวเตอร์ (Computer operation)
8. การควบคุมการใช้บริการด้านงานเทคโนโลยีสารสนเทศจากผู้ให้บริการรายอื่น (IT outsourcing)

4.8.1. ความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยจึงให้มีการประเมินความเสี่ยงจัดให้มีศูนย์ SOC ทำการ Monitor ตรวจจับ ผู้บุกรุกเข้าระบบ เมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติจะแจ้งทันทีและร่วมแก้ไขให้ทันทันที และรายงานผู้บริหารให้รับทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกันประจำทุกเดือน/และแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงภัยคุกคามและการป้องกันอยู่ตลอดทางระบบอีเมลขององค์กร

โดยในปี 2568 สามารถปิดเหตุการณ์ภัยคุกคามและการโจมตีทางไซเบอร์ได้ทั้งหมด 100%

รายงานการเฝ้าระวังภัยคุกคามไซเบอร์และติดตามเหตุการณ์เพื่อปิด Incident

โดย บริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่น ไฮเวย์ จำกัด

ปัจจุบันบริษัทจัดให้มีการทดสอบเจาะระบบทั้งแบบ Penetration Testing และหาช่องโหว่ VA (Vulnerability Assessment) และ WIFI รวมถึงประเมินรายงานผลและทำการปิดช่องโหว่ที่มีความเสี่ยงวิกฤติและสูงร่วมกับผู้ให้บริการจากภายนอกสำเร็จประจำปี

โดยในปี 2568 ดำเนินการปิดช่องโหว่ที่มีความเสี่ยงในระดับสูงได้ทั้งหมด 100%

ทดสอบเจาะระบบโดย

บริษัท อินฟินิตี้ ทู อินฟินิตี้ จำกัด