



Bangkok Chain Hospital Public Company Limited



40 YEAR ANNIVERSARY



Your Family Your Hospital

รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน
ประจำปี 2566



โรงพยาบาลวิชัยมงคล
World Medical Hospital



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD INTERNATIONAL



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD HOSPITAL



โรงพยาบาลกาญจนาเวช
KARUNEE HOSPITAL

วิสัยทัศน์ |

เป็นหนึ่งในผู้นำในธุรกิจการบริการด้านสุขภาพทั้งในประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

พันธกิจ |

- เราจะมอบความไว้วางใจในด้านการบริการสุขภาพ เพื่อให้โรงพยาบาลของเราเป็นหนึ่งในใจผู้ป่วย
- เราจะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และผู้ป่วย
- เราจะร่วมมือกับพันธมิตรธุรกิจในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสำเร็จร่วมกัน
- เราจะบริหารงานอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมและชุมชน



โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
World Medical Hospital



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD INTERNATIONAL



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD HOSPITAL



โรงพยาบาลกาญจนาเวช
KARUNVEJ HOSPITAL

| สารบัญ

ส่วนที่

1

ภาพรวม
การประกอบธุรกิจ

06

สารจาก
ประธานกรรมการบริษัท

08

สารจาก
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

10

รางวัลและการรับรอง
ในปี 2566

11

นโยบายและภาพรวม
การประกอบธุรกิจ



ส่วนที่

2

การดำเนินการ
ด้านความยั่งยืน

ส่วนที่

3

ผลการดำเนินการ
ด้านความยั่งยืน

ส่วนที่

4

ภาคผนวก

20

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

40

มิติเศรษฐกิจ

151

ภาคผนวก

36

ภาพรวมผลการดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืนของ BCH

85

มิติสิ่งแวดล้อม

102

มิติสังคม



01

การประกอบธุรกิจ และผลการดำเนินงาน





สารจากประธานกรรมการบริษัท

สำหรับปี 2566 ที่ผ่านมา ถือเป็นปีที่บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลในเครือทั้ง 10 แห่ง ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานการรักษาในระดับประเทศ และโรงพยาบาลในเครือทั้ง 4 แห่งได้ผ่านการรับรองมาตรฐานในระดับสากล JCI (Joint Commission International) ได้แก่ โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ทั้งนี้ โรงพยาบาลในเครือยังได้ยึดถือแนวทางปฏิบัติในด้านมาตรฐานการจัดการสถานพยาบาลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร รวมถึงการให้บริการผู้ป่วยโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญ จนได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยตลอดมา ดังคำมั่นของบริษัท “ดูแลใกล้ชิด สนิทเหมือนญาติ”

ในด้านผลการดำเนินงานของบริษัทสำหรับปี 2566 บริษัทรายงานรายได้รวมที่ 11,829.90 ล้านบาท และมีกำไรสุทธิส่วนที่เป็นของบริษัทเท่ากับ 1,406.36 ล้านบาท สะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งของบริษัท แม้ว่ารายได้จากการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 จะลดลงจากปี 2565 อย่างไรก็ตาม บริษัทมีโครงสร้างรายได้จากกลุ่มผู้ป่วยที่หลากหลาย ทั้งผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม และผู้ป่วยชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นผลมาจากการขยายฐานผู้ป่วยไปยังพื้นที่ที่มีศักยภาพในประเทศไทยและนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการจัดตั้งบริษัทย่อยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ เพื่อลดต้นทุนการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลภายนอก และทำให้สามารถดำรงผลการดำเนินงานให้เติบโตอย่างยั่งยืน

นอกเหนือจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจแล้ว บริษัทยังมุ่งมั่นใส่ใจถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยในปี 2566 คณะกรรมการบริษัทได้ขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง เพื่อยึดมั่นต่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งในปีที่ผ่านมาบริษัทได้รับการจัดอันดับ SET ESG Rating ระดับ “AA” จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือองค์กรผ่านการต่ออายุต่อเนื่องเป็นครั้งที่ 2 จากโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai CAC) การได้รับการรับรองการกำกับดูแลกิจการระดับ “ดีเลิศ” จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และการจัดอันดับ ESG100 จากสถาบันไทยพัฒน์เป็นปีที่ 6 ติดต่อกัน นอกจากนี้บริษัทยังได้รับการรับรองอันดับความน่าเชื่อถือองค์กรที่ “A” แนวโน้ม “คงที่” จากทริสเรตติ้ง สะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งทางการเงินของบริษัท

สุดท้ายนี้ในนาม บริษัท บางกอก เชน ฮอस्पิตอล จำกัด (มหาชน) ดิฉันใคร่ขอขอบคุณผู้ถือหุ้น ผู้ใช้บริการ สถาบันการเงิน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงพันธมิตรทางธุรกิจทุกท่าน สำหรับความไว้วางใจและให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา ทั้งนี้ บริษัทจะมุ่งมั่นทุ่มเทในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการสร้างคุณค่าในระยะยาว ด้วยความเป็นธรรมภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตลอดไป



(ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพานิชย์)

ประธานกรรมการบริษัท



สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ในปี 2566 ถือเป็นปีที่สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่สภาวะปกติ อย่างไรก็ตามยังคงมีการแพร่ระบาดเป็นกลุ่มก้อนภายหลังช่วงเทศกาลวันหยุดต่างๆ โดยระดับความรุนแรงของโรคลดลงอย่างมาก โดยโรคระบาดตามฤดูกาลอื่นได้เพิ่มสูงขึ้นตลอดช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคมของปี 2566 ในขณะเดียวกัน นักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) และผู้ป่วยชาวต่างชาติโดยเฉพาะประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม (CLMV) เดินทางเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในเครือเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ เป็นผลมาจากการเปิดพรมแดนระหว่างประเทศ

บริษัทและโรงพยาบาลในเครือยังคงมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเพิ่มศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง อาทิ ศูนย์เครื่องคลื่นสะท้อนในสนามแม่เหล็ก (Magnetic Resonance Imaging : MRI) ศูนย์ตรวจสุขภาพและอายุวิเวชศาสตร์ ศูนย์ระบบทางเดินอาหารและตับ และศูนย์ศัลยกรรมตกแต่งเพื่อความงาม รวมถึงการขยายเครือข่ายการให้บริการสหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี ตำบลหินกอง อำเภอหนองแค เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในบริเวณใกล้เคียง และรับส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี พร้อมทั้งการปรับปรุงพื้นที่ให้บริการผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลแห่งเดิมที่เปิดให้บริการมาอย่างยาวนาน อาทิ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา ตลอดจนการยกระดับเทคโนโลยีการให้บริการในโรงพยาบาลในเครือ เพื่อรองรับความต้องการใช้บริการด้านการแพทย์และการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันที่เพิ่มสูงขึ้น

สำหรับผลการดำเนินงานในปี 2566 บริษัทมีรายได้รวมทั้งสิ้น 11,829.90 ล้านบาท ลดลงร้อยละ (37.4) อย่างไรก็ตามเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.6 เมื่อเทียบกับปี 2562 จากการเติบโตของฐานรายได้ของโรงพยาบาลแห่งใหม่ ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อรัญประเทศ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์ และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี การกลับเข้ามารักษาพยาบาลของผู้ป่วยชาวไทยและผู้ป่วยชาวต่างชาติ ในศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง และโรคระบาดตามฤดูกาลที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยบริษัทรายงานกำไรสุทธิส่วนที่เป็นของบริษัทเท่ากับ 1,406.4 ล้านบาท ลดลงร้อยละ (53.7) เมื่อเทียบกับปีก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 23.9 เมื่อเทียบกับปี 2562 ก่อนการระบาดของโรคโควิด-19

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานทุกระดับ เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ในปี 2566 ที่ผ่านมา บริษัทได้จัดโครงการส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานผ่านกิจกรรม Innovation contest เพื่อเป็นช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำมีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถ พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมกับการเติบโตทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กรผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกัน อาทิ การตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงกับโรงพยาบาลในเครือ การจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไป

สุดท้ายนี้ ผู้บริหารทุกท่านมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายของบริษัท นอกจากนี้บุคลากรทางการแพทย์และพนักงานของบริษัทต่างก็ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจร่วมกันปฏิบัติงาน และผลักดันให้เป้าหมายดังกล่าวประสบความสำเร็จได้ ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล เพื่อให้การดำเนินธุรกิจตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและยั่งยืนต่อไป



(ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพานิชย์)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



รางวัลและการรับรองในปี 2566



CGR

ผลการประเมินการสำรวจการกำกับดูแล
กิจการบริษัทจดทะเบียน (CGR)
ประจำปี 2566 ระดับดีเลิศ "หรือ
สัญลักษณ์ 5 ดาว



A Strategic Partner of S&P Global

TRIS Rating

อันดับเครดิตองค์กรและหุ้นกู้ไม่ด้วยสิทธิ
ไม่มีหลักประกันที่ระดับ "A"
และคงแนวโน้มอันดับเครดิตที่ระดับ
"คงที่" จาก TRIS Rating



ESG 100

บริษัทได้รับคัดเลือกให้อยู่ในทำเนียบ
ESG100 ปี 2566 จากสถาบันไทยพัฒน์
โดยพิจารณาจากการดำเนินงาน
ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
(ESG) และผลประกอบการของบริษัท
ควบคู่กัน สะท้อนให้เห็นว่าถึงเจตนาธรมณ์
ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและ
ผู้บริหารระดับสูง ในการพิจารณาถึง
ผลกระทบรอบด้าน พร้อมทั้งมีแนวทาง
จัดการเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบ
จากการดำเนินธุรกิจที่อาจเกิดขึ้น
ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



BCH ได้รับการจัดอันดับ SET ESG Ratings ในระดับ
"AA"

ศ.ดร.บพ.เฉลิม ชาญพานิชย์ ประธานเจ้า
หน้าที่บริหาร บริษัท บางกอก เซน ออสปีทอล
จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมประกาศนียบัตร
CAC ในงาน CAC National Conference
2023 โดยเข้าร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของ
ภาคเอกชนไทย หรือ CAC ภายใต้หัวข้อ
"Public-Private Collaboration: A Strong
Collective Action Against Corruption
ผนึกกำลังไตรภาคี สร้างความแข็งแกร่ง เพื่อ
ความยั่งยืน" โดยประกาศนียบัตรถือเป็นการ
ประกาศเกียรติคุณให้กับบริษัทที่ผ่านการรับรองจาก CAC ซึ่ง BCH ได้รับการรับรองต่ออายุเป็นครั้งที่ 2
แสดงถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมโดยคำนึงถึงการต่อต้านคอร์รัปชันมาอย่างต่อเนื่อง



คุณพรสุดา ชาญพานิชย์ รองกรรมการผู้จัดการ
ฝ่ายการเงิน บริษัท บางกอก เซน ออสปีทอล จำกัด
(มหาชน) เข้าร่วมประกาศเกียรติคุณ Sustainability
Disclosure Recognition ในงานมอบรางวัลการ
เปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน หรือ Sustainability
Disclosure ประจำปี 2566

โดยรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนและองค์กรธุรกิจ
ที่เป็นสมาชิกของ Sustainability Disclosure Community ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการ
เผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์ 3 ด้าน ที่อ้างอิงจาก Ceres-ACCA* มาพิจารณาประกอบ
ด้วย ด้านความสมบูรณ์ (Completeness) ของเนื้อหา นำหนักคะแนน 45% ด้านความเชื่อถือได้
(Credibility) ของเนื้อหา นำหนักคะแนน 35% ด้านการสื่อสารและนำเสนอ (Communication) ของ
เนื้อหา นำหนักคะแนน 20%

ซึ่งเกณฑ์ทั้งหมดที่กล่าวข้างต้น ครอบคลุมทั้งการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือ
ประเด็นด้าน ESG (Environmental, Social and Governance)

*CERES ย่อมาจาก Coalition for Environmentally Responsible Economies หรือแนวร่วมกลุ่ม
เศรษฐกิจที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และ ACCA ย่อมาจาก the Association of Chartered Certified
Accountants หรือสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาต



เกี่ยวกับบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)¹



บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)

จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2536 โดยเป็นการปรับโครงสร้างจากบริษัทเดิมที่ดำเนินกิจการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เพื่อดำเนินกิจการในรูปของกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน โดยบริษัทได้ขยายกิจการโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องจนเป็นหนึ่งในผู้นำของธุรกิจบริการด้านสุขภาพและเป็นหนึ่งในผู้ให้บริการรายใหญ่ของโครงการประกันสังคม ต่อมาบริษัทได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547 ด้วยทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม จำนวน 950 ล้านบาท และเพิ่มทุนจดทะเบียนเรื่อยมาจนปัจจุบัน

ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้ว

จำนวน **2,493.75** ล้านบาท

¹ GRI 2-23

1.1.1 วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยมองค์กร

วิสัยทัศน์



พันธกิจ



เราจะมอบความไว้วางใจ
ในด้านการบริการสุขภาพ
เพื่อให้โรงพยาบาลของเรา
เป็นหนึ่งในใจผู้ป่วย



เราจะพัฒนาบุคลากร
ให้มีศักยภาพในการทำงาน
มีความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่และผู้ป่วย



เราจะร่วมมือกับพันธมิตรธุรกิจ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพ
ด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์
ความสำเร็จร่วมกัน



เราจะบริหารงานอย่างมืออาชีพ
ตามหลักธรรมาภิบาล
และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อสังคมและชุมชน

ค่านิยมองค์กร



บริการด้วยใจ



มุ่งมั่น
ในความสำเร็จ



ร่วมมือทำงาน



พัฒนาตนเอง

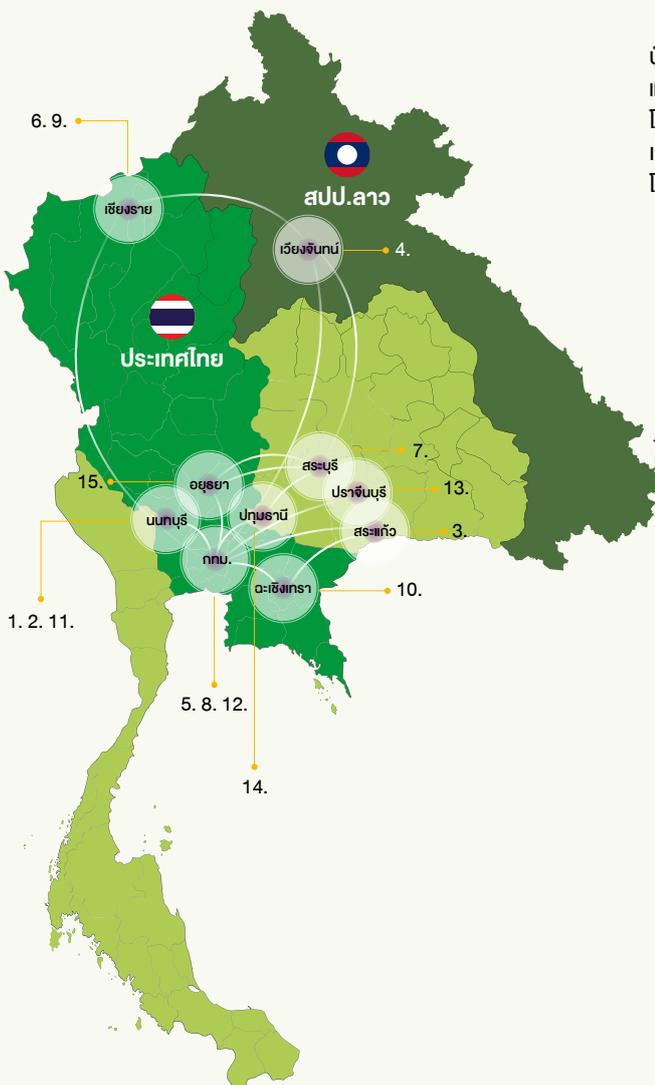


ซื่อสัตย์

ธุรกิจของบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)²

บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพ (Health Services) ในรูปแบบธุรกิจกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 44 หมู่ 4 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 ประเทศไทย

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 โรงพยาบาลในเครือบริษัท มีจำนวนเตียงสำหรับผู้ป่วยในตามที่ได้จดทะเบียน (Licensed Beds) จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,254 เตียง และห้องตรวจสำหรับให้บริการผู้ป่วยนอกจำนวน 606 ห้องตรวจ ซึ่งสามารถให้บริการรองรับผู้ป่วยนอกได้จำนวน 24,240 คนต่อวัน พร้อมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาลในกลุ่มให้เป็นเลิศ ทั้งด้านบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีเทคโนโลยีระดับสูง สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมด้วยการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล Hospital Accreditation : HA และการรับรองมาตรฐานระดับสากลจาก Joint Commission International : JCI รวมถึงการจัดตั้งศูนย์เฉพาะทางต่างๆ เพื่อให้บริการแบบครบวงจร



ปัจจุบัน บริษัทและบริษัทย่อยดำเนินการโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด 15 แห่ง และโพลีคลินิก 2 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานคร และ สป.ลาว ภายใต้ 4 กลุ่มโรงพยาบาล ได้แก่ 1. กลุ่มโรงพยาบาลเวลด์เมดิคอล 2. กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล 3. กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ และ 4. กลุ่มโรงพยาบาลการุญเวช โดยมีรายละเอียดสาขา ดังนี้



โรงพยาบาลเวลด์เมดิคอล
World Medical Hospital

กลุ่มโรงพยาบาลเวลด์เมดิคอล

1. โรงพยาบาลเวลด์เมดิคอล



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD INTERNATIONAL

กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

2. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาริเบศร์
3. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อริญประเทศ
4. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
KASEMRAD HOSPITAL

กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์

5. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค
6. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรินทร์
7. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
 - สหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี
8. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
9. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย
 - คลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบูรินทร์ เชียงแสน
10. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา
11. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาริเบศร์
12. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง
13. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี



โรงพยาบาลการุญเวช
KARUNVEE HOSPITAL

กลุ่มโรงพยาบาลการุญเวช

14. โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี
15. โรงพยาบาลการุญเวช ออยุธยา



โรงพยาบาลในเครือมีจุดเด่นในการดำเนินธุรกิจดังนี้

(1) ดำเนินธุรกิจในกลุ่มโรงพยาบาล โดยมีโรงพยาบาล 15 สาขาที่ให้บริการครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม นอกจากนี้โรงพยาบาลในเครือสามารถรับผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาลพันธมิตรเพื่อเข้ารับการรักษาตรวจวินิจฉัย รักษาโรคหัวใจแบบครบวงจร ทั้งการรักษาโดยการสวนหัวใจและ/หรือรักษาโดยการผ่าตัดหัวใจ ตรวจวินิจฉัยโรคด้วยการสร้างภาพเสมือนจริง (MRI หรือ CT Scan) แก้ไขปัญหาสายตาด้วยเครื่องเลเซอร์ (เลสิก) รักษาโรคมะเร็งด้วยยาเคมีบำบัด ตรวจหาสาเหตุและให้การรักษามะเร็งมีบุตรยาก รวมถึงการคัดกรอง วินิจฉัย และรักษาแผลเบาหวานอย่างถูกต้องและต่อเนื่องร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการรักษาที่ทันสมัย

(2) มีรายได้ประจำจากกลุ่มคนไข้ตามโครงการภาครัฐ ทั้งนี้เครือบริษัทเป็นกลุ่มโรงพยาบาลที่มีผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคมเกิน 1 ล้านราย ซึ่งสูงที่สุดในเครือโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

(3) มีความได้เปรียบด้านขนาดจากการจัดซื้อ ยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือ และอุปกรณ์การแพทย์สำหรับโรงพยาบาลในเครือบริษัทผ่านฝ่ายจัดซื้อกลาง เพื่อเป็นตัวกลางในการเจรจาเงื่อนไขการจัดซื้อสินค้า และการบริหารจัดการต้นทุนผ่านการส่งต่อผู้ป่วยระหว่างโรงพยาบาลในเครือ และการจัดตั้งบริษัทย่อยเพื่อพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล

(4) ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีประสบการณ์ในการบริหารโรงพยาบาล และมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านสาธารณสุขระดับประเทศ

(5) มีคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครบทุกสาขา

(6) มีการจัดอบรมแพทย์ พยาบาล ทั้งภายในโรงพยาบาลและสถาบันภายนอก

(7) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีระดับสูง เช่น เครื่องมือทางการแพทย์สำหรับศัลยกรรมหัวใจ ศัลยกรรมผิวหนังและความงาม เครื่องมือรักษาสายตาด้วยแสงเลเซอร์ (เลสิก) เครื่องส่องตรวจระบบทางเดินอาหารส่วนบนและล่างผ่านระบบจอกภาพ เครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยโรคด้วยการสร้างภาพเสมือนจริง (MRI หรือ CT Scan) หุ่นยนต์ช่วยในการฟื้นฟูร่างกายของผู้ป่วย การรักษาเคมีบำบัด เทคโนโลยีช่วยในการเจริญพันธุ์ที่ได้มาตรฐาน และเครื่องมือในการตรวจประเมินการแข็งตัวของหลอดเลือดและการผ่าตัดด้วยน้ำสำหรับการรักษาแผลเบาหวาน

(8) โรงพยาบาลในเครือส่วนใหญ่ได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลระดับสูง (Hospital Accreditation) นอกจากนี้ โรงพยาบาลเว็ลธเมดิคอล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานระดับสากล Joint Commission International (JCI)

จุดเด่นของบริษัท



15 โรงพยาบาล

ครอบคลุม 9 จังหวัด ในประเทศไทย
และ 1 เมือง ใน สปป. ลาว



2,254 เตียง

จำนวนเตียงจดทะเบียนรวม



24,240 คนต่อวัน

รองรับผู้มาใช้บริการ



606 ห้องตรวจ



1,015,884 ราย

จำนวนผู้ประกันตนตามโครงการ
ประกันสังคม ปี 2566
(ณ วันที่ 16 ธ.ค. 66)



1,542,150 ราย

โควตาผู้ประกันตนตามโครงการ
ประกันสังคม ปี 2566



40 ปี

ประสบการณ์ในการบริหาร
โรงพยาบาล ตั้งแต่ ปี 2527



เทคโนโลยีระดับสูง

เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์



มาตรฐานระดับสากล
จาก Joint Commission
International : JCI

4 โรงพยาบาล



มาตรฐานคุณภาพ
สถานพยาบาล
Hospital Accreditation : HA

10 โรงพยาบาล



ข้อมูลทั่วไปของบริษัทย่อยและโรงพยาบาลในเครือ

บริษัท	วันที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท	ทุนจดทะเบียน	ประเภทธุรกิจ	วันที่เปิดให้บริการ / วันที่ได้ใบ
บริษัท บางกอก เชน ฮอस्पิตอล จำกัด (มหาชน)	24 พฤศจิกายน 2536	2,494 ล้านบาท	รพ. เกษมราษฎร์ บางแค รพ. เกษมราษฎร์ ประชาชื่น รพ. เวสต์เมดิคอล รพ. เกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์ รพ. เกษมราษฎร์ รามคำแหง รพ. เกษมราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล อรัญประเทศ	8 สิงหาคม 2527 15 กรกฎาคม 2540 22 มีนาคม 2556 12 มิถุนายน 2558 22 ตุลาคม 2561 11 พฤษภาคม 2563
บริษัท โรงพยาบาลรัตนธิเบศร์ จำกัด	8 มิถุนายน 2533	300 ล้านบาท	รพ. เกษมราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล รัตนาธิเบศร์	15 กุมภาพันธ์ 2536
บริษัท ศรีบูรณทร์การแพทย์ จำกัด	29 มีนาคม 2534	170 ล้านบาท	รพ. เกษมราษฎร์ ศรีบูรณทร์ รพ. เกษมราษฎร์ แม่สาย คลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบูรณทร์ สาขาอำเภอเชียงใหม่	10 มกราคม 2536 1 สิงหาคม 2547 8 สิงหาคม 2557
บริษัท สระบุรี เวชกิจ จำกัด	16 เมษายน 2536	321 ล้านบาท	รพ. เกษมราษฎร์ สระบุรี สหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี	1 มกราคม 2539 1 กุมภาพันธ์ 2566
บริษัท นวนครการแพทย์ จำกัด	7 กุมภาพันธ์ 2532	375 ล้านบาท	รพ. กสิญแจ ปทุมธานี รพ. กสิญแจ อัญญา	18 ธันวาคม 2556 18 ธันวาคม 2556
บริษัท โสธรเวชกิจ จำกัด	23 เมษายน 2558	700 ล้านบาท	รพ. เกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา รพ. เกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี	1 พฤษภาคม 2558 1 มกราคม 2564
บริษัท บางกอก เชน แมเนจเม้นท์ จำกัด	15 กันยายน 2559	5 ล้านบาท	การค้าเครื่องมือเพื่อสุขภาพ และให้บริการวิเคราะห์และวิจัยทางวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ แพทย์โดยห้องปฏิบัติการ และให้คำปรึกษาทรัพย์สิน สหคลินิก บางกอก เชน แล็บอราทอรี และพยาธิสภาพ	15 กันยายน 2559
บริษัท บางกอก เชน อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล (ลาว) จำกัด	12 เมษายน 2560	412,600 ล้านบาท ^{1/}	รพ. เกษมราษฎร์ อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล เชียงใหม่	19 สิงหาคม 2564
บริษัท เอสที เชน อินโชนิก จำกัด	12 พฤษภาคม 2566	5 ล้านบาท	ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป	12 พฤษภาคม 2566
บริษัท ศูนย์มะเร็งรังสีรักษา เกษมราษฎร์อารี จำกัด	9 มีนาคม 2566	300 ล้านบาท	ศูนย์มะเร็งรังสีรักษา เกษมราษฎร์อารี	N/A

หมายเหตุ ^{1/}ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นบริษัท บางกอก เชน อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล (ลาว) จำกัด ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2566 มีมติอนุมัติเพิ่มทุนจดทะเบียนเงินจำนวน 279,400 ล้านบาท จากทุนจดทะเบียนเดิมจำนวน 133,200 ล้านบาท เป็นทุนจดทะเบียนใหม่จำนวน 412,600 ล้านบาท

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลในเครือ และห้องปฏิบัติการทางการแพทย์

โรงพยาบาลเวลต์เมดิคอล	44 หมู่ที่ 4 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 02-836-9999 โทรสาร 02-836-9911
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนารักษ์	60 หมู่ที่ 6 ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140 โทรศัพท์ 02-594-0020 โทรสาร 02-594-0067
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อรัญประเทศ	885 หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120 โทรศัพท์ 037-640-000 โทรสาร 037-640-099
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์	999 ถนน 450 ปี บ้านดอนนาคุ่ม เมืองสีลัดตะนาก นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว โทรศัพท์ +85621 8333333
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค	586,588 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160 โทรศัพท์ 02-804-8959 โทรสาร 02-454-1914
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์	111/5 หมู่ที่ 13 ตำบลสันทราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000 โทรศัพท์ 053-910-999 โทรสาร 053-717-938
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี	2/22 ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 18000 โทรศัพท์ 036-315-555 โทรสาร 036-315-501
สหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี	12/12 หมู่ 4 ตำบลห้วยขมิ้น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230 โทรศัพท์ 036-315-555
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น	950 ถนนประชาชื่น แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 โทรศัพท์ 02-910-1600 โทรสาร 02-910-1649
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย	952 หมู่ที่ 1 ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 57130 โทรศัพท์ 053-642-742 โทรสาร 053-642-744
คลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ สาขาอำเภอเชียงแสน	339 หมู่ที่ 6 ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย 57150 โทรศัพท์ 053-650-131 โทรสาร 053-650-133
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ วัชรินทร์	29 หมู่ที่ 3 ถนนสุรินทร์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 โทรศัพท์ 038-812-702 โทรสาร 038-812-720
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนารักษ์	58 หมู่ที่ 15 ตำบลบารุงพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110 โทรศัพท์ 02-921-3400 โทรสาร 02-921-1119
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง	99/9 ถนนรามคำแหง แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10240 โทรศัพท์ 02-339-0000 โทรสาร 02-339-0099
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี	766 หมู่ที่ 10 ตำบล ท่าตม อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140 โทรศัพท์ 037-627-000 โทรสาร 037-627-068
โรงพยาบาลกาญจนาภิเษก ปทุมธานี	98 หมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทรศัพท์ 02-529-4533 โทรสาร 02-529-3624
โรงพยาบาลกาญจนาภิเษก ออยุธยา	61/9 หมู่ที่ 4 ตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 โทรศัพท์ 035-315-100-30 โทรสาร 035-355-155
สหคลินิก บางกอก เช่น แลบบอราทอรี และพยาธิสภาพ	60 หมู่ที่ 6 ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140 โทรศัพท์ 02-080-9445

ข้อมูลบุคคลอ้างอิง

นายเกษียณหลักทรัพย์	บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด อาคารตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 93 ถนนรัชดาภิเษก เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 02-009-9000, 02-009-9999 โทรสาร 02-009-9991
ผู้สอบบัญชีภายนอก	บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ชั้น 48 เอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02-677-2000 โทรสาร 02-677-2220-3
ที่ปรึกษากฎหมายนอก	บริษัท เดอะ ลีทิลิสต์ ลอว์ ออฟฟิศ จำกัด 38 ซอยรามคำแหง 60/2 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 โทรศัพท์ 02-735-2976-80 โทรสาร 02-735-2981

02

การดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืน





เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้³

บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี 2566 โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566 และมีขอบเขตการรายงานครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ โดยการจัดทำรายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการของธุรกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม โดยสะท้อนการดำเนินงานที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินธุรกิจ และต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม ตามกรอบการรายงาน Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) พร้อมทั้งนำเสนอการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ ได้จากการประเมินประเด็นสำคัญของบริษัทรวมทั้งสิ้น 13 ประเด็น

การสอบถามข้อมูล⁴

หากมีข้อสงสัย หรือข้อแนะนำเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ

- ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์
- บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)
- E-mail: ir@bangkokchainhospital.com โทรศัพท์: 02-836-9940



บริษัทที่อยู่ในขอบเขตการรายงาน⁵

กลุ่มโรงพยาบาล	ความครอบคลุมผลการดำเนินงาน				
	เศรษฐกิจ	สิ่งแวดล้อม	บุคลากร	อาชีวอนามัย	กิจกรรมเพื่อสังคม
กลุ่มโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล	✓	✓	✓	✓	✓
กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	✓	✓	✓	—	✓
กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์	✓	✓	✓	—	✓
กลุ่มโรงพยาบาลการุญเวช	✓	✓	✓	—	✓

³ GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 3-1

⁴ GRI 2-3

⁵ GRI 2-2 GRI 3-1 GRI 3-3

การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)

บริษัทยึดมั่นการดำเนินธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารจัดการ เพื่อความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร และการมีระบบการตรวจสอบที่ดี ตลอดจนคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ และบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และหลักธรรมาภิบาล (Governance) และมุ่งมั่นที่สร้างคุณค่าที่ยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย พร้อมรับมือกับความท้าทาย และความเสี่ยงอันเกิดจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นต่อบริษัท ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทจึงมีการวางกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเป็นหนึ่งในธุรกิจของกลุ่มโรงพยาบาล และการสร้างพันธมิตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ มีการสร้างแบรนด์ธุรกิจให้มีการครอบคลุมกลุ่มลูกค้าที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและทีมงานสนับสนุนให้มีคุณภาพ และเป็นมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอผ่านกลยุทธ์ของบริษัท

เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง (“คณะกรรมการด้านความยั่งยืน”) เพื่อกำหนดนโยบายและรับผิดชอบการบริหารจัดการ รวมถึงติดตามการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการทั้งหมด 6 ครั้งปี 2566 ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการบูรณาการความยั่งยืนเข้ากับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต



3.1 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

3.1.1 ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทยึดมั่นการดำเนินธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารจัดการ เพื่อความน่าเชื่อถือ มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร และการมีระบบการตรวจสอบที่ดี ตลอดจนคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ และบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และหลักธรรมาภิบาล (Governance) และมุ่งมั่นที่สร้างคุณค่าที่ยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พร้อมรับมือกับความท้าทาย และความเสี่ยงอันเกิดจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นต่อบริษัท ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทจึงมีการวางกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเป็นหนึ่งในธุรกิจของกลุ่มโรงพยาบาล และการสร้างพันธมิตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ มีการสร้างแบรนด์ธุรกิจให้มีการครอบคลุมกลุ่มลูกค้าที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและทีมงานสนับสนุนให้มีคุณภาพ และเป็นมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอผ่านกลยุทธ์ของบริษัท

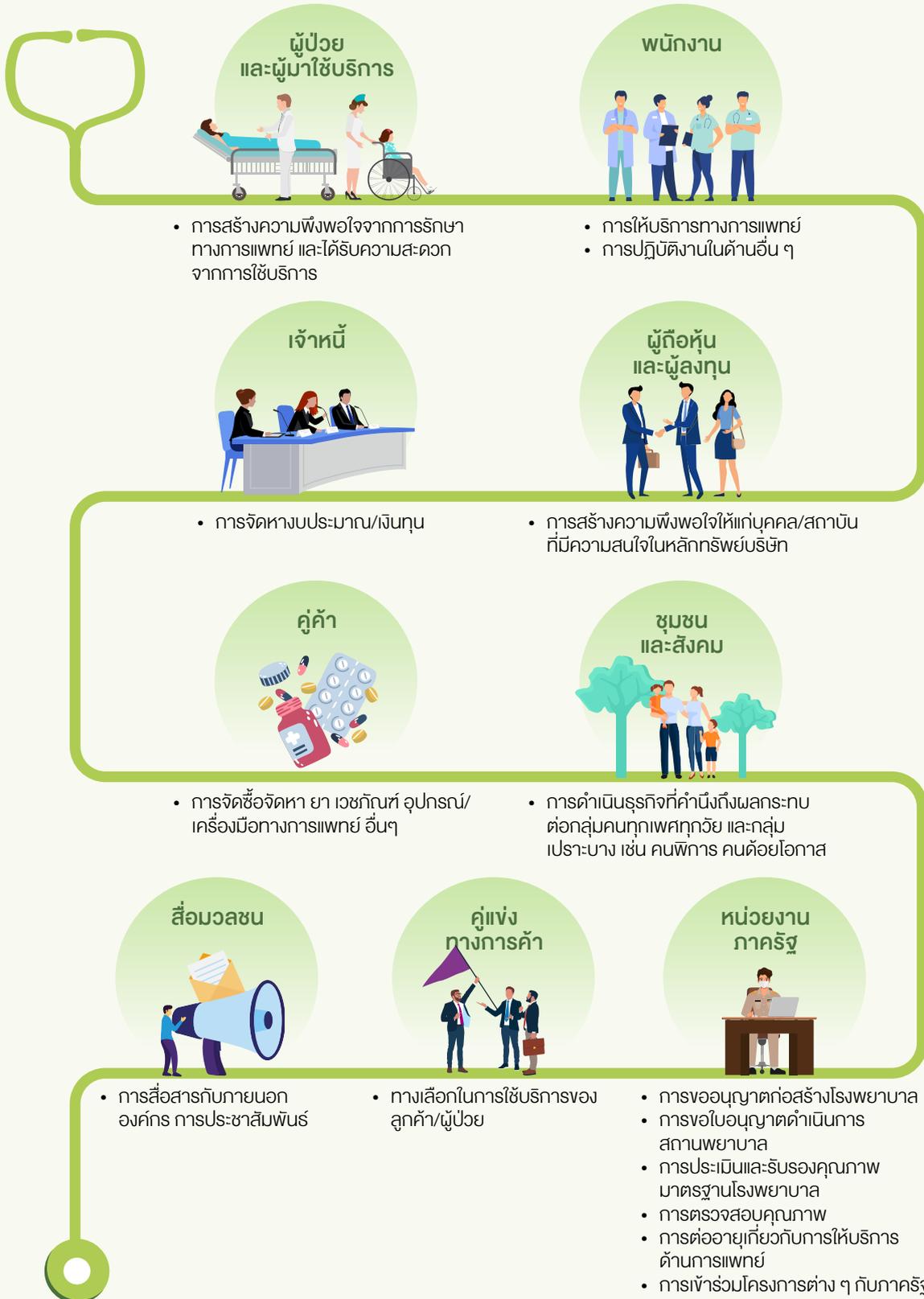
เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง (“คณะกรรมการด้านความยั่งยืน”) เพื่อกำหนดนโยบายและรับผิดชอบการบริหารจัดการ รวมถึงติดตามการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการทั้งหมด 6 ครั้งปี 2566 ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการบูรณาการความยั่งยืนเข้ากับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต

บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทมาโดยตลอด โดยมีการระบุและทบทวนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ครอบคลุมทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทได้ประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ อิทธิพล (Impact) และความสนใจ (Interest) ที่มีต่อบริษัท เพื่อแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ต้องสร้างการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด อาทิ ผู้ป่วยและผู้มาใช้บริการ พนักงาน กลุ่มที่ต้องรักษาระดับความพึงพอใจ อาทิ ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุน เจ้าหน้าที่ คู่ค้า กลุ่มที่ต้องให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง อาทิ ชุมชนและสังคม หน่วยงานภาครัฐ และกลุ่มที่ต้องติดตาม อาทิ คู่แข่งทางการค้า สื่อมวลชน โดยสรุปกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้



ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทมาโดยตลอด โดยมีการระบุและทบทวนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำครอบคลุมทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจ



จากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท สามารถนำมาสรุปประเด็นของธุรกิจ ได้ดังนี้



Delivery of Quality Healthcare

การได้รับการให้บริการ และการรักษาพยาบาลตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณที่ดี



Organization & Human Resource Development

การพัฒนาองค์กร และพนักงาน



Occupational Health and Safety

การจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน



Financial Performance

ผลการดำเนินงานที่ดี และการเติบโตทางธุรกิจ



Corporate Governance & Transparency

การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง



Supply Chain Management

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน



Data Privacy & Security

ความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัยของข้อมูล



Environment & Social Responsibility

การดำเนินงานที่คำนึงถึงชุมชน และสิ่งแวดล้อม



Climate Change

การบริหารจัดการ ผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ

3.1.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการรองรับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท โดยมีการวางกลยุทธ์ในการสื่อสาร รวมถึงเปิดโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง รักษาความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยสรุปรายละเอียดความต้องการและความคาดหวัง พร้อมทั้งกลยุทธ์การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความต้องการความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	กลยุทธ์การตอบสนองกับผู้มีส่วนได้เสีย
<p>1. ผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ</p> 	<p>Delivery of Quality Healthcare</p> <ul style="list-style-type: none"> • ได้รับบริการรักษาพยาบาลตามมาตรฐาน มีความปลอดภัย และจรรยาบรรณที่ดี • ความพึงพอใจและการได้รับการให้บริการที่ดี • การได้รับข้อมูลด้านสุขภาพที่ถูกต้องชัดเจน รวดเร็ว สะดวก • ค่าบริการการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม <p>Data Privacy & Security</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลผู้ป่วยและข้อมูลการรักษา 	<ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารและให้คำปรึกษาในรูปแบบออฟไลน์ และสื่อออนไลน์ (Website, Facebook, Line, Twitter) และหมายเลขติดต่อ Call center 1218 • แบบสำรวจความพึงพอใจในการใช้บริการ • กิจกรรมประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ด้านสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้บริการผู้ป่วยตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล Hospital Accreditation : HA และการรับรองมาตรฐานระดับสากลจาก Joint Commission International : JCI • รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการ • จัดอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ • กำหนดฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ รับผิดชอบประเมินค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และแจ้งให้ผู้ป่วยรับทราบล่วงหน้า • กำหนดระบบการคุ้มครองข้อมูลผู้ป่วยและข้อมูลการรักษา ให้รัดกุมปลอดภัย
<p>2. พนักงาน</p> 	<p>Organization & Human Resource Development</p> <ul style="list-style-type: none"> • การได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ • การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน • ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน • การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท <p>Occupational Health and Safety</p> <ul style="list-style-type: none"> • การจัดการด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม ในการทำงานตามมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> • CEO roadshow • ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ • การจัดสัมมนาและการอบรมให้แก่พนักงาน • การรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น • การสื่อสารผ่านช่องทางภายในองค์กร • การสำรวจความผูกพันของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีการอบรม พัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน • รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน • สื่อสารข้อมูลข่าวสาร และนโยบายที่เกี่ยวข้องแก่พนักงาน เช่น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน • เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ • กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจัดให้มีสวัสดิการที่ดี • ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกต้องตามหลัก • อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความต้องการความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	กลยุทธ์การตอบสนองกับผู้มีส่วนได้เสีย
<p>3. ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุน</p> 	<p>Financial Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลการดำเนินงานที่ดีและการเติบโตทางธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารงานด้วยความโปร่งใส การได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่ดีและการจ่ายเงินปันผลที่เหมาะสม การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างโปร่งใสและต่อเนื่อง <p>Environment & Social Responsibility</p> <ul style="list-style-type: none"> การดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความยั่งยืนและต่อเนื่อง รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น การจัดกิจกรรมระหว่างบริษัทกับผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้น ตลอดทั้งปี ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น Analyst Meeting, Opportunity Day, Company Visit, Conference Call, Roadshow การเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา ผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์บริษัท การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์ อีเมล รายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน รายงานวิเคราะห์และคำอธิบายของฝ่ายจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างผลประกอบการที่ดี จ่ายเงินปันผลที่เหมาะสม ตามนโยบายของบริษัท กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจอยู่ภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม รอบคอบ มีการกำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเหตุการณ์ ปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์บริษัทให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
<p>4. เจ้าหนี้</p> 	<p>Financial Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> การได้รับคืนเงินต้นและดอกเบี้ยตามเงื่อนไขสัญญาที่ตกลงกัน ผลการดำเนินงานที่ดีและการเติบโตทางธุรกิจ <p>Corporate Governance & Transparency</p> <ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารงานด้วยความโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การประชุมแจ้งผลประกอบการทุกไตรมาส การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์ อีเมล รายงานประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างผลประกอบการที่ดี จ่ายคืนเงินต้นและดอกเบี้ยตามเงื่อนไขสัญญา ดำเนินธุรกิจภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม รอบคอบ มีการกำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
<p>5. คู่ค้า</p> 	<p>Supply Chain Management</p> <ul style="list-style-type: none"> การเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงที่โปร่งใสและยุติธรรม โอกาสในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในอนาคต <p>Data Privacy & Security</p> <ul style="list-style-type: none"> ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อตกลงหรือข้อมูลตามสัญญาการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม พบปะระหว่างบริษัทและคู่ค้า (Company Visit) การประชุมร่วมกับคู่ค้า เช่น การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มความรู้ในการใช้ผลิตภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้า เปิดเผยข้อมูลการประมุลซื้อขายอย่างโปร่งใส เท่าเทียมกัน รับฟัง แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ดูแลการคุ้มครองข้อมูลของคู่ค้าให้รัดกุมปลอดภัย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความต้องการความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	กลยุทธ์การตอบสนองกับผู้มีส่วนได้เสีย
<p>6. ชุมชนสังคม</p> 	<p>Environment & Social Responsibility</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมน้อยที่สุด <p>Climate Change</p> <ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสม (Climate change) 	<ul style="list-style-type: none"> การรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นของชุมชน การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น การให้ความรู้และการส่งเสริมสุขภาพ โครงการจิตอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> โรงพยาบาลในเครือให้บริการแก่ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม การขยายโรงพยาบาลในเครือไปยังพื้นที่ชายแดนที่ยังขาดการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ
<p>7. หน่วยงานภาครัฐ</p> 	<p>Corporate Governance & Transparency</p> <ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> รับฟัง ร่วมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
<p>8. คู่แข่งทางการค้า</p> 	<p>Corporate Governance & Transparency</p> <ul style="list-style-type: none"> ประกอบธุรกิจภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดีและยุติธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามแนวโน้มภาพรวมอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการค้าอย่างเสรี ปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
<p>9. สื่อมวลชน</p> 	<p>Corporate Governance & Transparency</p> <ul style="list-style-type: none"> ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์อย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้สื่อมวลชนพบปะและพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง 	<ul style="list-style-type: none"> การให้สัมภาษณ์โดยผู้บริหารผ่านช่องทางต่าง ๆ เปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เว็บไซต์ โทรศัพท์ อีเมล รายงานประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากสื่อมวลชน

กระบวนการจัดทำประเด็นสาระสำคัญของความยั่งยืน⁶

บริษัททบทวนประเด็นด้านความยั่งยืนทั้งหมดในปี 2566 ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ซึ่งบริษัทมีการพิจารณาที่ครอบคลุมทุกประเด็นความเสี่ยงของบริษัทโดยอาศัยหลักการตามแนวทางของ Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้



1. การระบุประเด็นที่สำคัญ และกำหนดขอบเขตการรายงาน (Identification)

บริษัทพิจารณาการระบุประเด็นความยั่งยืนขององค์กร จากข้อมูลภายในองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทซึ่งครอบคลุมในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงพิจารณาถึงความเสี่ยงและโอกาสต่อธุรกิจของบริษัททั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
เป้าหมายและทิศทางของบริษัท	การทบทวนแนวโน้มทิศทางด้านความยั่งยืนและความเสี่ยงโลก
ความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญของบริษัททางด้านการเงิน การลงทุน การดำเนินงาน	เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
กรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท	การเทียบเคียงประเด็นสำคัญในกลุ่มธุรกิจเดียวกันทั้งของโลก และประเทศไทย
การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน ของบริษัท	ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ความท้าทายในการดำเนินงานของบริษัท	

2. การจัดลำดับความประเด็นที่สำคัญ (Prioritization)

บริษัทนำข้อมูลจากการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาจัดกลุ่ม และวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประเด็นโดยเทียบเคียงกับความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามแนวทางการรายงานของ GRI ซึ่งพบว่าในปี 2566 มีประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้เสีย และต่อบริษัท 13 ประเด็น

3. การให้เหตุผล (Validation)

บริษัทตรวจสอบความถูกต้องการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน จากนั้นจึงนำเสนอต่อจากคณะกรรมการบริษัทเพื่อตรวจสอบและรับรองผลการประเมินประเด็นสำคัญ

⁶ GRI 2-29, GRI 3-1

Materiality Matrix⁷

หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้พิจารณาในการจัดลำดับความสำคัญ

ผู้มีส่วนได้เสีย	บริษัท
<ol style="list-style-type: none"> ระดับผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความสำคัญของประเด็นในอนาคตต่อผู้มีส่วนได้เสีย ความหลากหลายของผู้มีส่วนได้เสีย ระดับความคาดหวังต่อการจัดการของบริษัท 	<ol style="list-style-type: none"> โอกาสในการสร้างผลกระทบของประเด็น ระดับความรุนแรงของผลกระทบ ระดับความเสี่ยงทางธุรกิจ ระดับผลกระทบในระยะยาว ความสำคัญหรือโอกาสของประเด็นในอนาคต ความสอดคล้องกับนโยบาย หรือเป้าหมายของบริษัท

ผลการประเมินประเด็นที่สำคัญ



- | ต่ำ | ความสำคัญ/ผลกระทบต่อธุรกิจ | | สูง |
|--|--|---|-----|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 ความรับผิดชอบต่อผู้ปวย 2 บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ 3 ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล 4 การพัฒนาองค์กรและพนักงาน 5 การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ | <ol style="list-style-type: none"> 6 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 7 การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน 8 การจัดการขยะและของเสีย 9 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน | <ol style="list-style-type: none"> 10 การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน 11 การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย 12 การจัดการพลังงานและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 13 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม | |

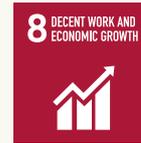
⁷ GRI 3-2

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนปี 2566



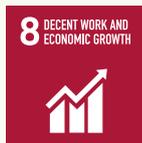
ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

1. ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย
2. บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ
3. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล
9. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
13. การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม



ความยั่งยืนด้านสังคม

4. การพัฒนาองค์กรและพนักงาน
5. การเข้าถึงบริการทางการแพทย์
6. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
7. การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน
10. การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน



ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

8. การจัดการขยะและของเสีย
11. การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย
12. การจัดการพลังงานและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง



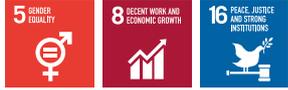
นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

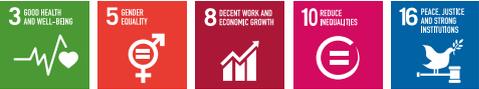
บริษัทมีเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตามแนวทาง ESG คือ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และหลักธรรมาภิบาล (Governance) และยังตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่ออย่างรอบด้าน พร้อมทั้งมีแนวทางการจัดการเพื่อหลีกเลี่ยง หรือลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้บริษัทได้รับความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัทกำหนดแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางทั้ง 13 เป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท

บริษัทกำหนดแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางทั้ง 13 เป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

กรอบความยั่งยืน	ประเด็นสำคัญ	แนวทางการบริหารจัดการ
ด้านเศรษฐกิจ	ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศักยภาพ คุณภาพการใช้บริการ รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับลูกค้า การให้บริการผู้ป่วยตามมาตรฐานของโรงพยาบาลทั้ง HA และ JCI
	บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินธุรกิจภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม รอบคอบ มีการกำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
	ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศักยภาพการปกป้องข้อมูลส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสีย จัดทำแนวทางในการใช้สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล
	การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี พัฒนาศักยภาพ คุณภาพการใช้บริการ รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับลูกค้า
	การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมบริการทางการแพทย์โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ

กรอบความยั่งยืน	ประเด็นสำคัญ	แนวทางการบริหารจัดการ
ด้านสังคม	การพัฒนาองค์กรและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าที่ยั่งยืนสู่สังคมและการมีส่วนร่วมกับชุมชน
	การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> เข้าร่วมให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม จัดตั้งโรงพยาบาลในบริเวณพื้นที่ชายแดนของประเทศ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ
	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เกิดเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัย
	การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน 	<ul style="list-style-type: none"> เคารพสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และความหลากหลายของบุคคล
	การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ให้แก่สังคมและชุมชน
ด้านสิ่งแวดล้อม	การจัดการขยะและของเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการบริหารจัดการขยะแต่ละประเภทให้ถูกวิธี ลดปริมาณของเสียจากแหล่งกำเนิด อาทิ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลดใช้พลาสติก
	การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> รณรงค์การใช้น้ำอย่างประหยัด
	การจัดการพลังงานและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า/ผู้ป่วย เปลี่ยนอุปกรณ์ในโรงพยาบาลและสำนักงานเป็นแบบที่ช่วยประหยัดพลังงาน การติดตั้งพลังงานทดแทนที่ช่วยลดการใช้พลังงานและลดการสร้างก๊าซเรือนกระจก

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำรายงานความยั่งยืน (GRI Standard)	ความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)	เนื้อหาที่รายงาน
เศรษฐกิจ				
ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3, GRI 3-3	  	การบริหารลูกค้าสัมพันธ์
บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1		การกำกับดูแลและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 2-13, GRI 3-3		ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 414-1, GRI 414-2	  	การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำรายงานความยั่งยืน (GRI Standard)	ความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)	เนื้อหาที่รายงาน
การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 2-13, GRI 3-3	 	นวัตกรรม และเทคโนโลยี
สังคม				
การพัฒนาองค์กรและพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 3-3	   	การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
การเข้าถึงบริการทางการแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 		  	การเข้าถึงบริการทางการแพทย์
อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10, GRI 3-3	 	อาชีพอนามัย และความปลอดภัย
การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 412-1, GRI 407-1, GRI 3-3	    	สิทธิมนุษยชน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำรายงานความยั่งยืน (GRI Standard)	ความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)	เนื้อหาที่รายงาน
การพัฒนาและมีส่วนร่วมชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 413-1, GRI 413-2, GRI 3-3	  	การมีส่วนร่วมกับชุมชน
สิ่งแวดล้อม				
การจัดการของเสีย	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5, GRI 3-3		การบริหารจัดการของเสีย
การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 3-3	 	การบริหารจัดการน้ำ
การจัดการพลังงาน และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานราชการ ลูกค้า/ผู้ป่วย ชุมชนและสังคม คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่ 	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7, GRI 3-3	 	การบริหารจัดการพลังงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ภาพรวมผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ BCH

ด้านบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ

รายได้รวม
11,829.90
ล้านบาท



กำไรสุทธิส่วนที่เป็นของบริษัทใหญ่
1,406.36
ล้านบาท



เงินปันผลต่อหุ้น
0.35
บาทต่อหุ้น



ผู้บริหารตอบรับนโยบาย
การต่อต้านทุจริต **100%**



การประเมินคู่ค้า
100%



ผู้บริหารตอบรับจรรยาบรรณธุรกิจ
100%



ด้านสังคม

ไม่มี
กรณีการละเมิด
สิทธิมนุษยชน
ตลอดห่วงโซ่คุณค่า



ไม่มี
ข้อร้องเรียน
จากชุมชน



จำนวนชั่วโมง
การอบรมของพนักงานเฉลี่ย



ไม่มี
การเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน



9.5
ชั่วโมงต่อคนต่อปี

โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการประกันสังคม
10 โรงพยาบาล



9.

ด้านสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย
และกระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม
0 กรณี



การใช้พลังงานสุทธิ
59,309.34
เมกะวัตต์-ชั่วโมง



การปล่อยก๊าซเรือนกระจก
29,672.46
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



5





03

ผลการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืน

มิติเศรษฐกิจ



ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล

ประเด็นด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในมิติด้านความยั่งยืนที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากสาธารณชน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้ตรงตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทจึงให้ความสำคัญโดยได้ดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับความโปร่งใส เป็นธรรมและมีจริยธรรม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงการดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม การจัดการห่วงโซ่อุปทาน การรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาการบริการ ควบคู่กับการรักษาความปลอดภัยและคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยและคุณภาพการให้บริการ (Service quality & Responsibility to patients)⁸

โรงพยาบาลในเครือให้ความสำคัญกับต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นอันดับแรก จึงจัดให้มีกระบวนการ กำหนดนโยบาย ควบคุมคุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพและแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรที่สอดคล้องกับมาตรฐานทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นต่อผู้ป่วยและองค์กร ดังนั้นบริษัทจึงมีแนวทางในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยได้มีการนำระบบคุณภาพต่างๆ มาใช้ในกระบวนการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลระดับประเทศ Hospital Accreditation (HA) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล และมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล Joint Commission International (JCI)

นอกจากนี้ บริษัทมีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ (Customer Relationship Management: CRM) อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ควบคู่ไปกับความมุ่งมั่นในการบริการอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และปลอดภัย จะส่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจแก่ผู้ใช้บริการ และเป็นการรักษาฐานลูกค้าของบริษัทได้ในระยะยาว



⁸ GRI 416-1

การรับรองคุณภาพ

การรับรองคุณภาพสถานพยาบาลระดับประเทศ (Hospital Accreditation: HA)



การรับรอง HA เป็นการรับรองคุณภาพ และความปลอดภัยในการดูแล ผู้ป่วยของสถานพยาบาลโดย สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) [Healthcare Accreditation Institute (Public Organization)] และอาศัยกรอบมาตรฐานตามหลักสากล โดยมีกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน โดยพิจารณาคุณภาพการดำเนินงานตั้งแต่ภาพรวมขององค์กร ระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล กระบวนการดูแลผู้ป่วย และผลลัพธ์การดำเนินงาน ดังนี้

- 1. การพัฒนาคุณภาพ** สถานพยาบาลเป็นผู้พัฒนาระบบงาน ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่สอดคล้องตามแนวทางที่มีมาตรฐานกำหนด
- 2. การประเมินคุณภาพ** สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล จัดคณะที่ปรึกษา ผู้เยี่ยมสำรวจเข้าประเมินการพัฒนาคุณภาพของสถานพยาบาล เมื่อสถานพยาบาลมีความพร้อมที่จะขอการรับรอง
- 3. การรับรองคุณภาพ** สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ให้การรับรองหากสถานพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ โดยมีอายุการรับรองครั้งแรก 2 ปี

มาตรฐานการดูแลรักษาพยาบาลระดับสากล (Joint Commission International: JCI)



มาตรฐาน JCI มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพ และความปลอดภัยในการรักษาผู้ป่วย ผ่านการตรวจประเมิน และการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ครอบคลุมถึงระบบโครงสร้างความปลอดภัยทางกายภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ใช้บริการ การบริหารจัดการองค์กร ทิศทาง และภาวะผู้นำ ระบบการรองรับภาวะฉุกเฉิน ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ระบบการสื่อสารและสารสนเทศ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลรักษาตั้งแต่ผู้ป่วย เข้ามาในโรงพยาบาลจนออกจากโรงพยาบาล โดยมาตรฐาน JCI จะสามารถชี้วัดระดับคุณภาพที่ทัดเทียมกับสถานพยาบาลในประเทศ ยุโรป และสหรัฐอเมริกา

มาตรฐานที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Centered Standards)

- เป้าหมาย ความปลอดภัยผู้ป่วยสากล (International Patient Safety Goals: IPSG)
- การเข้าถึงการดูแลและความต่อเนื่องของการดูแล (Access to Care and Continuity of Care: ACC)
- การบริการด้านสุขภาพที่มุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นสำคัญ (Patient-Centered Care : PCC)
- การประเมินผู้ป่วย (Assessment of Patients: AOP)
- การดูแลผู้ป่วย (Care of Patients: COP)
- การดูแลด้านวิสัญญี และศัลยกรรม (Anesthesia and Surgical Care: ASC)
- การจัดการด้านยา และการใช้ยา (Medication Management and Use: MMU)

มาตรฐานการจัดการสถานพยาบาล (Health Care Organization Management Standards)

- มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย (Quality Improvement and Patient Safety: QPS)
- การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (Prevention and Control of Infections: PCI)
- การกำกับดูแลกิจการการนำและทิศทางองค์กร (Governance, Leadership and Director : GLD)
- การจัดการและความปลอดภัยในอาคารสถานที่ (Facility Management and Safety: FMS)
- คุณสมบัติและการฝึกอบรมของบุคลากร (Staff Qualifications and Education: SQE)
- การจัดการสารสนเทศ (Management of Information: MOI)

(ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ www.jointcommissioninternational.org, www.ha.or.th)

มาตรฐานองค์กรของ BCH

	<p>ISO 15189 มาตรฐานระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์</p>
	<p>ISO 9002 มาตรฐานระบบคุณภาพด้านการกำกับดูแลการผลิตติดตั้งและการบริการ</p>
	<p>ISO 15190 มาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ มุ่งเน้นระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน มาตรการป้องกันอันตราย ความมั่นคงทางชีวภาพ และการจัดการของเสีย</p>
	<p>ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล</p>
	<p>มาตรฐานการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย</p>
	<p>มาตรฐานรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ สำหรับห้องปฏิบัติการทางการแพทย์</p>
	<p>การรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการเครือข่ายตรวจ SARS-CoV-2 ด้วยวิธี Real-time RT-PCR</p>
	<p>มาตรฐานการให้บริการด้านเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ตาม พรบ. คุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์</p>
	<p>การรับรองการบริหารกิจการโดยใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good labour Practices: GLP) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง และ
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ได้รับการ
รับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล JCI (Joint
Commission International Accreditation)

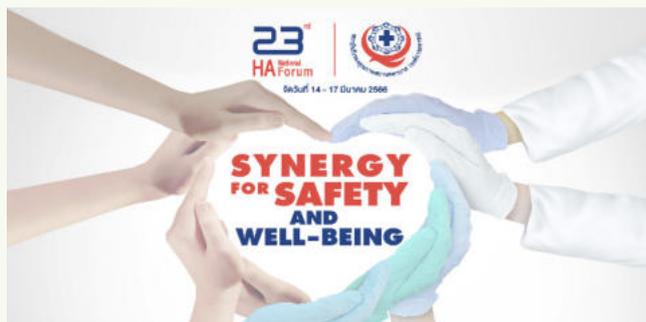
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง และ
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ได้รับการ
รับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล JCI (Joint
Commission International Accreditation) โดย
ให้การรับรองโรงพยาบาลในด้านมาตรฐานในการ
บริหารจัดการองค์กร ทิศทางและภาวะผู้นำ ระบบ
โครงสร้างความปลอดภัยทางกายภาพ ระบบการ
รองรับภาวะฉุกเฉิน ระบบการป้องกันและควบคุม
การติดเชื้อ ระบบการสื่อสารและสารสนเทศ ระบบ
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบคุณภาพ
และความปลอดภัยผู้ป่วย รวมถึงการพัฒนาและ
ปรับปรุงคุณภาพการดูแลรักษาตั้งแต่ผู้ป่วยเข้ามา
ในโรงพยาบาลจนกระทั่งผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาล
โดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรคและ
อาการที่เป็น รวมถึงการปฏิบัติตัวอย่างถูกต้องเพื่อให้
กระบวนการดูแลรักษาเกิดผลลัพธ์ที่ให้ประโยชน์
สูงสุดต่อผู้ป่วย



Synergy for Safety and Well-being
14 มีนาคม 2566



คณะผู้บริหาร และบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาล
ในเครือเข้าร่วมงานประชุมวิชาการประจำปีด้านคุณภาพ
มาตรฐานโรงพยาบาล HA National Forum ครั้งที่ 23
ภายใต้แนวคิด “Synergy for Safety and Well-being”
ผนึกกำลังเพื่อความปลอดภัยและสุขภาวะ รวมถึงได้เข้ารับ
มอบประกาศนียบัตรผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพตาม
มาตรฐาน HA



เป้าหมายคะแนนความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทมีเป้าหมายในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ โดยได้กำหนดเป้าหมายคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าไว้ที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในการดำเนินงานทุกปี

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าปี 2566

บริษัทเล็งเห็นถึงโอกาสในการพัฒนาธุรกิจผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นของลูกค้า และพัฒนาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการใช้ตัวชี้วัดการประเมินด้วยหลักการ H A P P Y ครบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

H A P P Y

HONEST

ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์

ATTENTIVE

ใส่ใจ ห่วงใยและให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอ

PROFESSIONAL

เป็นทีมงานมืออาชีพที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือ

PROGRESSIVE

รับรู้ปัญหาได้เร็ว และสามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

YOUTHFUL

มีชีวิตชีวาสดใสกระตือรือร้นในการให้บริการ

ในปี 2566

จากผลสำรวจความพึงพอใจของบริษัท มีเรื่องร้องเรียน และข้อเสนอแนะทั้งหมด

22 เรื่อง

แบ่งเป็น

เรื่องเสนอแนะ

จำนวน **11** เรื่อง (50%)

เรื่องชมเชย

จำนวน **11** เรื่อง (50%)

94.8%



ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ผลลัพธ์ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ	หน่วย	2566
ประเมินสัดส่วนลูกค้าที่มีความพึงพอใจ	ร้อยละ	94.8
ประเมินการกลับมาใช้บริการ	ร้อยละ	97.3

ทั้งนี้ ผลสำรวจความพึงพอใจในปี 2566 จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาโครงการในปี 2567 ต่อไป และ บริษัทจะยังคงดำเนินการสำรวจพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำ สม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีความพึงพอใจสูงสุดต่อไป

การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)

บริษัทให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทจึงได้มีการประกาศใช้นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมทางธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ สิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อของคณะกรรมการ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งบริษัทจะมีการทบทวนทุกๆ 1 ปี อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้บริษัทได้มีการจัดทำคู่มือจริยธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี⁹ เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานทุกระดับชั้น

คณะกรรมการบริษัท¹⁰

- คณะกรรมการบริษัทในปี 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ท่าน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ จำนวน 1 ท่าน กรรมการจำนวน 7 ท่าน และกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน โดยแบ่งเป็น โครงสร้างของคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร โดยบริษัทจัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการแต่ละชุดเพื่อระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อของคณะกรรมการไว้โดยละเอียด
- โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง ได้จัดตั้งขึ้นตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับกลยุทธ์ของธุรกิจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการอย่างเหมาะสม และขยายขอบเขตการทำงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมหลักการด้านความยั่งยืน และเปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง

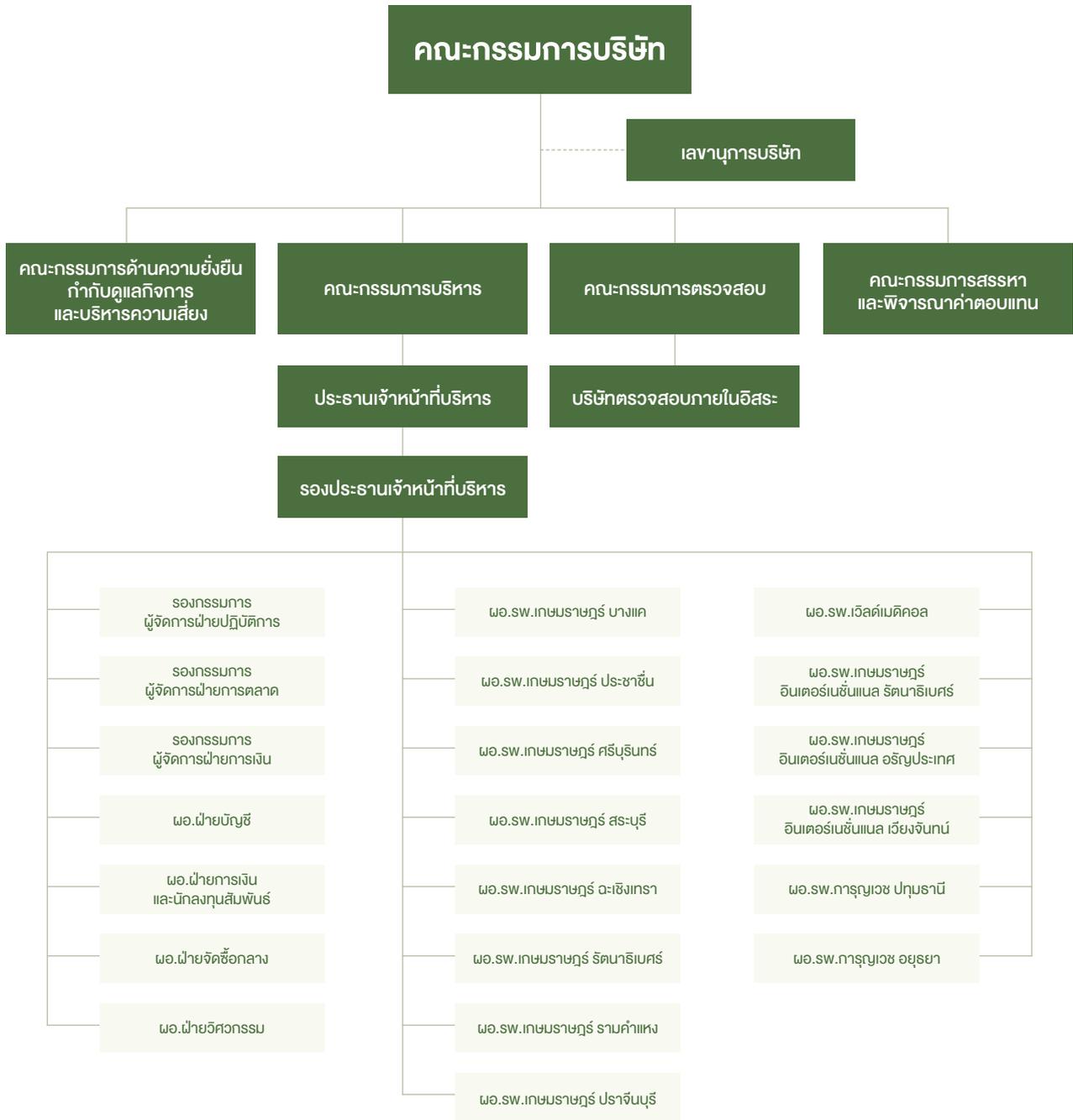


⁹ สามารถศึกษารายละเอียดของคู่มือจริยธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้ที่ <https://www.bangkokchainhospital.com/th/governance/cg-policies-and-compliance>

¹⁰ GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างภายในบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)



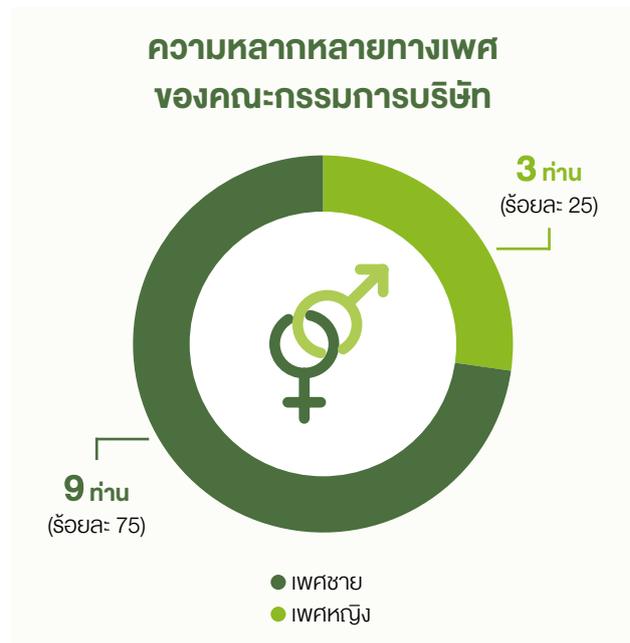
หมายเหตุ : จากผลการประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ได้มีมติอนุมัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รวมทั้งได้ขยายขอบเขตการทำงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมหลักการด้านความยั่งยืน และเปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

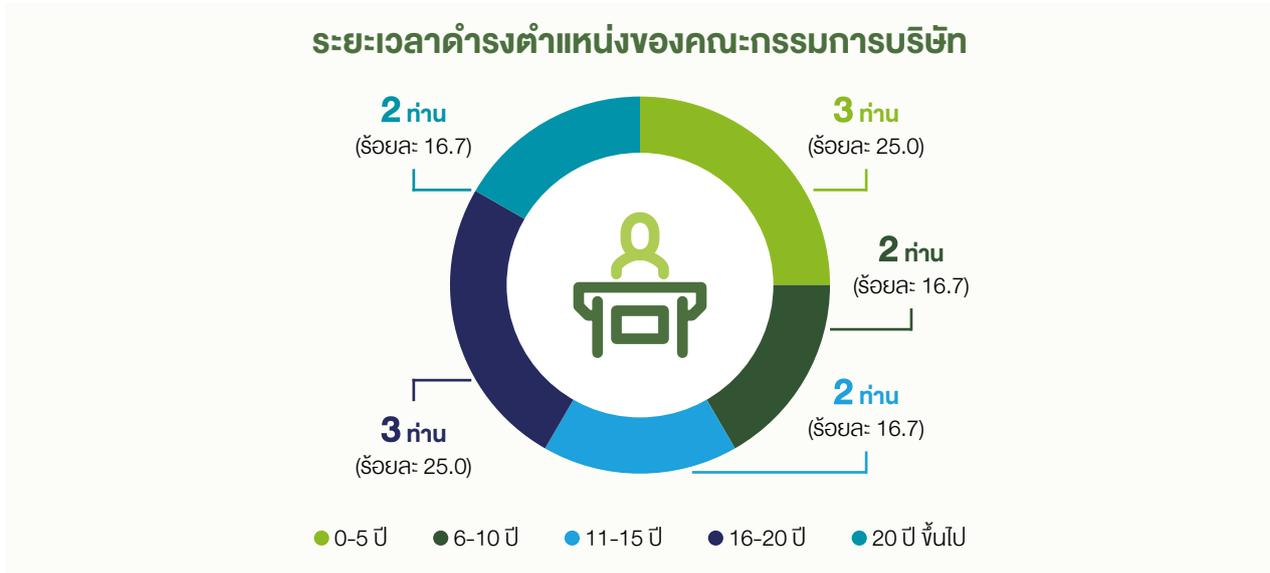


ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 บริษัทมีคณะกรรมการจำนวน 12 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

- กรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ของกรรมการทั้งหมด
- กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารจำนวน 5 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ของกรรมการทั้งหมด
- กรรมการที่เป็นผู้หญิงจำนวน 3 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ของกรรมการทั้งหมด
- กรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของกรรมการทั้งหมด ซึ่งมากกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่า 3 คน โดยพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งกรรมการอิสระของบริษัทจะคำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมาย และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์



- ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 คณะกรรมการบริษัท มีเพศหญิง 3 ท่าน และเพศชาย 9 ท่าน โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 13.4 ปี



- คณะกรรมการบริษัทมีความหลากหลาย (Board Diversity) ไม่มีการกีดกันทางเพศและเชื้อชาติและมีความหลากหลายของการศึกษาและประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรผ่านการจัดทำตารางความรู้ความชำนาญ (Board Skill Matrix)

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ความชำนาญ
(1)	ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพาณิชย์	ประธานกรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการด้านความยั่งยืนฯ	
(2)	ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพาณิชย์	กรรมการบริษัท, ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	
(3)	พญ.พรลักษณ์ หาญพาณิชย์	กรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร และกรรมการด้านความยั่งยืนฯ	
(4)	นายกันตพร หาญพาณิชย์	กรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร	
(5)	นายพินิจ หาญพาณิชย์	กรรมการบริษัท	
(6)	นางสาวพรสุดา หาญพาณิชย์	กรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร กรรมการด้านความยั่งยืนฯ และกรรมการสรรหาฯ	

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ความชำนาญ
(7)	นายวรวิทย์ เกียรตินิยมศักดิ์	กรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร และกรรมการด้านความยั่งยืนฯ	    
(8)	นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ	กรรมการบริษัท, กรรมการบริหาร	  
(9)	รศ.ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง	กรรมการอิสระ, ประธานกรรมการตรวจสอบ	    
(10)	นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	กรรมการอิสระ, กรรมการตรวจสอบ และประธานกรรมการสรรหาฯ	    
(11)	ศ.(พิเศษ)พิภพ วีระพงษ์	กรรมการอิสระ, กรรมการตรวจสอบ	     
(12)	นพ.ธวัช สุนทรอาจารย์	กรรมการอิสระ และกรรมการสรรหาฯ	  

 การแพทย์และการบริหารงานโรงพยาบาล	 การบัญชี	 การเงิน	 กฎหมาย
 กลยุทธ์การขายและการตลาด	 การบริหารธุรกิจและจรรยาบรรณธุรกิจ	 เศรษฐกิจ	 การบริหารความเสี่ยง
 เทคโนโลยีสารสนเทศ			

• ในปี 2566 บริษัทได้จัดประชุมคณะกรรมการบริษัทรวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยการเข้าประชุมของกรรมการทั้งหมด 12 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเข้าประชุม

การสรรหาคณะกรรมการบริษัท¹¹

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับกลยุทธ์ของธุรกิจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาคำตอบแทนของกรรมการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การสรรหาจะพิจารณาความรู้ความชำนาญของกรรมการจากวุฒิการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการดำรงตำแหน่งในบริษัทหรือบริษัทอื่น โดยจัดทำเป็นตารางความรู้ความชำนาญ (Board Skill Matrix) ซึ่งช่วยให้การสรรหามีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและสนับสนุนให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

¹¹ GRI 2-10

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง บริษัทได้จัดทำมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)¹² ซึ่งมีการปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567 โดยคุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัท
2. มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
3. มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร และสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยความสุขุม รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

โดยมีกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดังนี้

1. แผนกทรัพยากรบุคคลจัดทำข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม (Candidate) รวมถึงบุคคลจากภายในและภายนอกบริษัท แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหาร ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ก่อนครบกำหนดเกษียณอายุหรือก่อนครบวาระ
2. คณะกรรมการบริหารร่วมกันพิจารณา ประเมินความพร้อมของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแทน และร่วมกับแผนกทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
3. กรณีที่มี Successor มากกว่า 1 คน ให้ดำเนินการทดสอบ โดยให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน ก่อนครบกำหนดเกษียณอายุหรือก่อนครบวาระ
4. คณะกรรมการบริหารนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนการดำรงตำแหน่ง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน
5. แผนกทรัพยากรบุคคล ประสานงานในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแทนตามแผนที่กำหนดให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ก่อนการดำรงตำแหน่ง

การประชุมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการย่อย¹³

กรรมการบริษัทต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบและร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง ซึ่งมีการกำหนดตารางและวาระการประชุมล่วงหน้าเป็นประจำทุกปี และมีการเปิดโอกาสให้กรรมการเสนอเรื่องต่างๆ เพื่อเข้ารับการศึกษาพิจารณาได้

¹² สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งได้ที่ <https://www.bangkokchainhospital.com/storage/document/cg/bch-succession-plan-th.pdf>

¹³ GRI 2-13

การส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่คณะกรรมการบริษัท¹⁴

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และกรรมการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม โดยในปี 2566 หลักสูตรต่างๆ ที่ฝึกอบรมมีรายละเอียดดังนี้



หลักสูตร CFO's Refresher Course ปี 2566 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



หลักสูตร Compensation and Benefits Design, สถาบันวิจัยไอเมท้าเวสต์คัลลาส



หลักสูตร ฟินเทค (Fintech) เทคโนโลยีการเงิน สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย



หลักสูตร นักบริหารระดับสูง ในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (บสป.) รุ่นที่ 1/2566



หลักสูตรอบรมธุรกิจนำเข้า-ส่งออก เพื่อการบันทึกบัญชี การเสียภาษี และการตรวจสอบของกรมสรรพากร, บริษัท ฝึกรอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด



หลักสูตรการบริหารความเสี่ยงกับบัญชีนิติเวชศาสตร์



หลักสูตร Finance For HR Executive, สถาบันวิจัยไอเมท้าเวสต์คัลลาส

¹⁴ GRI 2-17

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท¹⁵

เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีการประเมิน 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรายคณะ
2. แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรายบุคคล
3. แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยรายคณะ
4. แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล
5. แบบประเมินประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

สำหรับเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและผลประเมินการปฏิบัติงานในปี 2566 แสดงดังนี้

คณะกรรมการ / คณะกรรมการชุดย่อย	ผลประเมินการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการทั้งคณะ (ร้อยละ)	ผลประเมินการปฏิบัติงาน ของตนเอง (ร้อยละ)
คณะกรรมการบริษัท	98.49	98.54
คณะกรรมการบริหาร	96.13	94.69
คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และ บริหารความเสี่ยง	91.07	91.25
คณะกรรมการตรวจสอบ	98.06	99.17
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	97.62	94.17
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	99.11	100.00

ความหมายของการให้คะแนน คือ

- ร้อยละ 100 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีเยี่ยม
- ร้อยละ 75 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- ร้อยละ 50 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- ร้อยละ 25 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- ร้อยละ 0 = ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น

คำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการย่อย¹⁶

บริษัทได้กำหนดนโยบายคำตอบแทนกรรมการไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้ถือหุ้น ทั้งนี้คำตอบแทนผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนจะพิจารณากำหนดโดยใช้ข้อมูลคำตอบแทนของบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันและที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ผลประกอบการของบริษัทและผลการดำเนินงานของผู้บริหารแต่ละท่าน

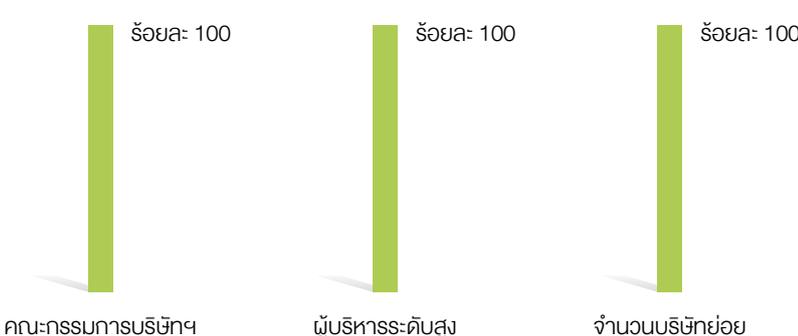
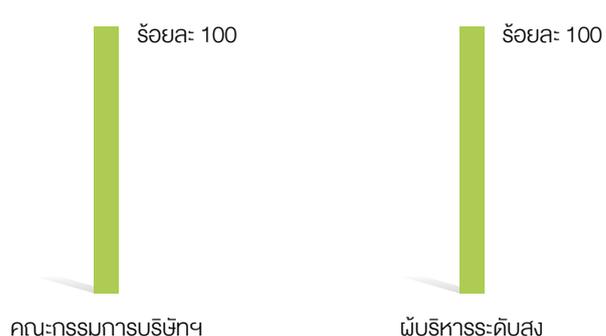
¹⁵ GRI 2-18

¹⁶ GRI 2-19, GRI 2-20

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน¹⁷

นโยบาย เป้าหมาย และผลการดำเนินการ

บริษัทจัดให้มีนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน¹⁸ (ปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) คู่มือปฏิบัติในการต่อต้านคอร์รัปชัน (ปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) และนโยบายแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทผู้บริหารและพนักงานทุกระดับรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยบริษัทจะมีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับเป้าหมายและผลการดำเนินงานของบริษัทแสดงดังนี้

<p>เป้าหมายระยะสั้น</p>	<p>เผยแพร่ สื่อสาร และทำความเข้าใจ ในนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้คณะกรรมการบริษัท พนักงาน และบริษัทคู่ค้า ร้อยละ 100 รับทราบภายในปี 2567</p>
<p>ผลการดำเนินการขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านต่อต้านการทุจริต <div style="text-align: center;">  <p>● การสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านต่อต้านการทุจริต</p> </div> <p>ทั้งนี้ บริษัทมีแผนที่จะให้มีการสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและบริษัทคู่ค้า ในปี 2567</p>
<p>ผลการดำเนินการขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> การอบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน <div style="text-align: center;">  <p>● การอบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p> </div> <p>ทั้งนี้ บริษัทมีแผนที่จะให้มีการอบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและบริษัทคู่ค้า ในปี 2567</p>

¹⁷ GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

¹⁸ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันได้ที่ <https://www.bangkokchainhospital.com/th/governance/cg-policies-and-compliance>

มาตรการ/แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยงานสอบทานและอนุมัติให้มีผลบังคับใช้ โดยคำนึงถึงการแบ่งแยกหน้าที่ของบุคลากรตามขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถช่วยป้องกันหรือตรวจพบความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันได้ โดยบริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่จะมีความเสี่ยงเกิดการคอร์รัปชันทั้งกับภาครัฐและเอกชนดังนี้

1. การให้บริการผู้ป่วย

ให้บริการโดยไม่มีการเรียกเก็บ รับ เสนอ หรือให้ ผลประโยชน์ทางการเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดกับผู้ใดหรือหน่วยงานใด เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือจริยธรรมที่ดี

2. การกู้ยืม การให้กู้ยืม และการก่อการผูกพัน

กำหนดขั้นตอนและนโยบาย เป็นไปตามอำนาจดำเนินการของบริษัทและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการทำรายการเกี่ยวโยงกันตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 การคิดผลประโยชน์และดอกเบี้ยเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมตามอัตราตลาด

3. การจัดซื้อ-จัดจ้าง

การจัดซื้อ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ วัสดุสำนักงาน รวมทั้งการจัดจ้างอื่นๆ ในการรับบริการทุกครั้งต้องระบุวัตถุประสงค์ และจัดตั้งคณะกรรมการจัดซื้อ-จัดจ้าง หากการจัดซื้อ-จัดจ้างมีมูลค่าสูง เพื่อพิจารณาตามขั้นตอนและเปรียบเทียบราคาจากผู้ซื้อ-ผู้ขายรายอื่นๆ ซึ่งจะปฏิบัติด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

4. การปฏิบัติงานบัญชีและการเงิน

การรับเงินจะต้องมีการออกเอกสารหลักฐานทุกครั้ง หากไม่ใช้การรับเงินจากการประกอบธุรกิจปกติ จะต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาหากไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ให้ปฏิเสธการรับเงินดังกล่าว และห้ามนำเงินของผู้จ่ายเงินเข้าบัญชีพนักงานหรือบัญชีผู้ใดที่ไม่มีอำนาจสั่งจ่ายการจ่ายเงินจะต้องได้รับหลักฐานการจ่ายเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านการบันทึกบัญชีจากฝ่ายบัญชีและเป็นรายการที่ถูกต้องตามหลักการบัญชีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหากพบรายการไม่ถูกต้องให้รายงานแก่ผู้บังคับบัญชารับทราบและหาแนวทางป้องกันและแก้ไข

5. การปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล

มีข้อกำหนดในการดำเนินงาน โดยไม่เรียกรับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ไม่ว่าในรูปแบบใดๆ จากผู้สมัครหรือผู้เกี่ยวข้องกับการสมัคร ทั้งในช่วงการสมัครงาน และช่วงประเมินผลทดลองงาน เพื่อให้มีการบรรจุเป็นพนักงาน

6. การปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม

มีข้อกำหนดไม่เรียกรับ เสนอ ให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ กับหน่วยงานภาครัฐหรือผู้รับเหมาเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่ง สิทธิประโยชน์ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือจริยธรรมที่ดี

7. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอใบอนุญาตด้านการแพทย์

มีข้อกำหนดไม่เสนอให้ผลประโยชน์ตอบแทนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ จากหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ได้มาซึ่งสัญญาทางธุรกิจ สิทธิประโยชน์ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือจริยธรรมที่ดี

การเข้าร่วมภาคีเครือข่ายด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและตรวจสอบ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้อง ชอบธรรม โดยบริษัทได้รับการรับรองฐานะสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) อันแสดงถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นธรรม โดยบริษัทได้เข้าร่วมภาคีเครือข่ายด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน นอกจากนี้บริษัทยังใช้การเป็นแนวร่วมด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน เป็นหนึ่งในเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกบริษัทคู่ค้าอีกด้วย

สำหรับในปี 2566 ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพาณิชย์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้เข้ารับใบประกาศนียบัตร CAC ในงาน CAC National Conference 2023 ตามโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai CAC) เป็นครั้งที่ 2 ซึ่งงานดังกล่าวจัดโดยแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ CAC ภายใต้หัวข้อ “Public-Private Collaboration: A Strong Collective Action Against Corruption ผนึกกำลังไตรภาคี สร้างความแข็งแกร่ง เพื่อความยั่งยืน” โดยประกาศนียบัตรถือเป็นการประกาศเกียรติคุณให้กับบริษัทที่ผ่านการรับรองจาก CAC ซึ่ง BCH ได้รับการรับรองต่ออายุเป็นครั้งที่ 2 แสดงถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนทั้งองค์กรโดยคำนึงถึงการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง รางวัลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของโรงพยาบาลในการดำเนินกิจการ รวมถึงความพยายามในการที่จะขยายความรับผิดชอบนี้ให้กับบริษัทคู่ค้า และบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกันอื่นๆ เพื่อร่วมสร้างสังคมที่ปราศจากการคอร์รัปชันต่อไป



โครงการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทได้มีการสื่อสารนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งการอบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร รวมถึงบริษัทได้ขยายการสื่อสารนโยบาย และอบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและบริษัทคู่ค้าเพิ่มเติมในปี 2566

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์¹⁹

บริษัทได้กำหนดแนวทางห้ามไม่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใช้โอกาสจากตำแหน่ง แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ดังนี้



ในกรณีทำรายการที่เกี่ยวข้องกันภายใต้ประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรายงานการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทจดทะเบียนอย่างเคร่งครัด



ในกรณีที่มีบุคคลภายในครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการที่แข่งขันกับธุรกิจของบริษัทหรือกิจการใดๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทบุคคลดังกล่าวจะต้องแจ้งให้ฝ่ายเลขานุการบริษัททราบเป็นลายลักษณ์อักษร



ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานไปดำรงตำแหน่งกรรมการ หุ้นส่วน หรือที่ปรึกษาในบริษัท หรือองค์กรทางธุรกิจอื่น ๆ การไปดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทและการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในบริษัท



หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันกับตนเอง ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทเว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นต้องทำรายการนั้นเพื่อประโยชน์ของบริษัทโดยให้ทำรายการนั้นเสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรายการดังกล่าวจะต้องไม่มีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ

ในปี 2566 ฝ่ายเลขานุการบริษัท ได้มีการจัดอบรมด้านจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชันรวมถึงแนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมทั้งแสดงตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบที่ถูกต้องให้แก่คณะผู้บริหารของโรงพยาบาลในเครือทุกแห่ง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงพยาบาลแต่ละแห่งเป็นผู้นำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต แก่พนักงานในโรงพยาบาลทุกท่านต่อไป



¹⁹ GRI 2-15



Q ไช้ข้อสงสัย อะไรคือ... ?

A “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

สถานการณ์ หรือการกระทำที่พนักงาน**มีประโยชน์ส่วนตัว** **ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท** อาจจะเป็นผลประโยชน์ทางการเงินหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

อันส่งผล**กระทบต่อการตัดสินใจ**และอาจทำให้**ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง**

ตัวอย่างสถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์และไม่ควรปฏิบัติ****

- ✗ เข้าทำธุรกรรมใด ๆ กับบริษัท โดยมีสถานะเป็น**ผู้รับงาน** ที่ตนเอง และ/หรือสมาชิกในครอบครัว เป็นเจ้าของหรือมีส่วนในบริษัท เช่น
 - คู่ค้าของธุรกิจ
 - จัดซื้อจัดจ้าง
 - ทำสัญญาเข้าพื้นที่
 - ผู้รับเหมาก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคาร
 - ทำสัญญาบริการต่าง ๆ
 - จัดซื้อยาและเวชภัณฑ์
- ✗ การซื้อ-สิทธิทรัพย์สินของโรงพยาบาลของตนเอง โดยไม่ได้ผ่านการประมูล
- ✗ ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน และ/หรือข้อมูลภายในของบริษัท เพื่อประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ✗ นำความสัมพันธ์ของบริษัท เช่น ข้อมูล คอมพิวเตอร์ ระบบของแพทย์ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- ✗ ทำงานอื่นหรือธุรกิจส่วนตัวในเวลางาน
- ✗ ทำธุรกิจส่วนตัวกับคู่ค้าธุรกิจของบริษัท ในขณะที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกธุรกิจคู่ค้าอื่น ๆ

ช่องทางร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์

หากพบเห็น... การกระทำที่เข้าข่าย **แจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน** ได้ที่นี่

บทลงโทษ กรณีที่กระทำการโดยจงใจ หรือเผลอเียงไม่ปฏิบัติตามที่ระเบียบปฏิบัติกำหนด ให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งจะได้รับโทษทางวินัยตามสมควรเป็นรายกรณี ตั้งแต่การให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวและ/หรือการไล่ออก

© บมจ. น. เสิ่นนครเกษม 2567

How To “ป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน และความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

Do ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- กรณีที่ทำรายการที่เกี่ยวข้องกับภายใต้ประกาศของ**ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย** ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรายงานการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกับของบริษัทจดทะเบียนอย่างเคร่งครัด
- กรณีที่ไม่ได้มีส่วนร่วม หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการที่แข่งขันกับธุรกิจของบริษัท หรือกิจการใด ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท จะต้องแจ้งให้ฝ่ายเลขานุการบริษัททราบเป็นลายลักษณ์อักษร
- กรณีไปเป็นกรรมการ คู่ส่วน หรือที่ปรึกษาในบริษัท หรือองค์กรทางธุรกิจอื่น ๆ จะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท และการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในบริษัท
- หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท เช่นแต่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของบริษัท ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้อง**ไม่มีส่วนพิจารณาอนุมัติ**การทำรายการ

FOLLOW กรณีเข้าไปมีส่วนร่วมที่อาจก่อให้เกิดรายการที่เกี่ยวข้องกับ เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท

! แจ้งให้บริษัททราบล่วงหน้า ก่อนเกิดรายการ พร้อมดำเนินการดังนี้

- กรรมการและผู้บริหาร (ระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) ส่งให้ **เลขานุการบริษัท**
- กรอกแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- พนักงาน ส่งให้ **ผู้อำนวยการโรงพยาบาล** ในพื้นที่สังกัด
- กรอกแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- จัดทำบันทึกภายในของบริษัทตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งให้

- รายการเข้าข่ายอยู่ในช่วง ๐ - 1๐ ล้านบาท ของบัญชีจาก รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ และรองกรรมการผู้จัดการฝ่ายการเงิน
- รายการเข้าข่ายเกิน 1๐ ล้านบาทขึ้นไป ของบัญชีจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และรองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

© บมจ. น. เสิ่นนครเกษม 2567

จรรยาบรรณธุรกิจ²⁰

นโยบาย เป้าหมายและผลการดำเนินการ

บริษัทมีการประกาศใช้นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมทางธุรกิจ²¹ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคู่มือจริยธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งได้รับอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อแสดงเจตนารมณ์การดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เคารพสิทธิมนุษยชน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย นอกจากนี้ บริษัทยังสื่อสารและแพร่จรรยาบรรณธุรกิจให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น ลูกค้า บริษัทคู่ค้า บริษัทย่อย และพันธมิตรทางธุรกิจผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้รับทราบแนวทางดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม พร้อมนำไปปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน โดยบริษัทมีการทบทวนนโยบายทุก 1 ปี สำหรับเป้าหมายและผลการดำเนินการ ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น

พนักงานและบริษัทคู่ค้าร้อยละ 100 รับทราบนโยบาย และการฝึกอบรมเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ภายในปี 2567

ผลการดำเนินการ

บริษัทมีการสื่อสารและอบรมนโยบายจรรยาบรรณธุรกิจให้แก่บริษัทย่อยทั้ง 9 บริษัทหรือคิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทได้สื่อสารนโยบายจรรยาบรรณธุรกิจให้แก่พนักงานและบริษัทคู่ค้า และมีแผนการดำเนินงาน จัดให้มีการอบรมนโยบายจรรยาบรรณธุรกิจให้แก่พนักงานและบริษัทคู่ค้า ในปี 2567

โครงการ/กิจกรรมด้านจรรยาบรรณธุรกิจและการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย²²

ในด้านการพัฒนาบุคลากรทางด้านการแพทย์ คณะแพทย์และทันตแพทย์ของโรงพยาบาลในเครือได้เข้าประชุมองค์กรแพทย์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเนื้อหาการประชุมครอบคลุมถึงมาตรฐานการดูแลรักษา และจรรยาบรรณของแพทย์ โดยการประชุมองค์กรแพทย์จะจัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน

การรับแจ้งข้อมูล ช่องทางและการตรวจสอบข้อร้องเรียน²³

บริษัทเปิดโอกาสให้กรรมการ ผู้บริหารพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทและบริษัทย่อยสามารถรับแจ้งข้อคิดเห็น และข้อร้องเรียนที่ได้รับผลกระทบได้ในทุกๆ ด้าน เช่น การกระทำความผิดทางกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจ การทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความบกพร่องของระบบควบคุมภายในบริษัท การให้บริการ สิทธิพนักงาน และสิทธิมนุษยชน โดยผู้ร้องเรียนไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียน บริษัทจะปิดชื่อ ที่อยู่หรือข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวผู้ร้องเรียนได้ รวมทั้งเก็บข้อมูลผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ มีเพียงผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อร้องเรียนเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยตัวแทนคณะกรรมการสอบสวนที่เข้าร่วมในการพิจารณา ได้แก่

- ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตัวแทนจากหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาในสายงานของผู้ร้องเรียน ซึ่งต้องเป็นบุคคลผู้ไม่มีความขัดแย้งหรือผลประโยชน์ใดกับผู้ร้องเรียน
- ตัวแทนจากคณะทำงานบริหารความเสี่ยง
- เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบหรือตัวแทนจากคณะกรรมการตรวจสอบ

²⁰ GRI 2-23

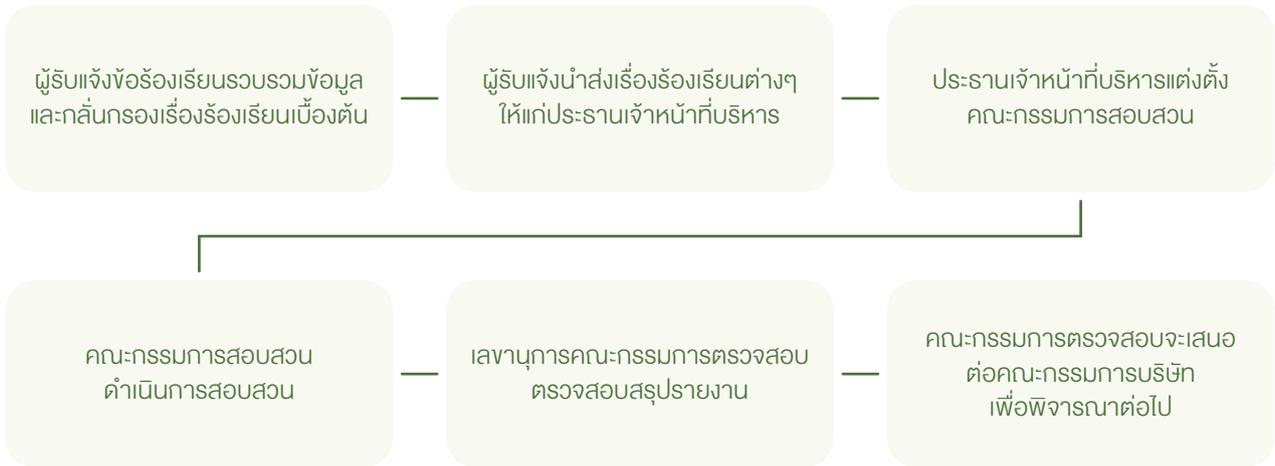
²¹ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมทางธุรกิจได้ที่ <https://www.bangkokchainhospital.com/th/governance/cg-policies-and-compliance>

²² GRI 2-23, GRI 2-26

²³ GRI 2-16, GRI 2-25

ทั้งนี้ ในกรณีที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วว่าการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทจะพิจารณาแนวทางการเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบเป็นรายกรณี พร้อมทั้งนำเหตุการณ์ดังกล่าวมาใช้วางแนวทางป้องกัน ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมนโยบายในอนาคต

กระบวนการจัดการข้อมูลหรือเบาะแส



ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

ทางโทรศัพท์	: 02-836-9937	
ทางโทรสาร	: 02-106-4859	
ทางอีเมล	: report@bangkokchainhospital.com	
ทางเว็บไซต์บริษัท	: www.bangkokchainhospital.com	
ทางจดหมาย	: ส่งแบบแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (ตามเอกสารแนบ) ถึง “ผู้รับแจ้งข้อร้องเรียน”	
	บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) อาคารโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ชั้น 22 เลขที่ 44 หมู่ 4 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120	

หมายเหตุ: “ผู้รับแจ้งข้อร้องเรียน” คือ เลขานุการบริษัท

การบริหารความเสี่ยง และสถานการณ์ฉุกเฉิน (Risk management and Emergency Response)

ปัจจุบันการพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รวมถึงวิกฤตการณ์ต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ก่อให้เกิดการแข่งขันและความเสี่ยงใหม่ตลอดเวลา บริษัทจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยง และการติดตามความเสี่ยงอย่างรอบด้าน ครอบคลุมถึงความเสี่ยงเกิดใหม่ในอนาคต (Emerging Risks) เพื่อให้บริษัทสามารถลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจของบริษัทจะดำเนินไปได้โดยไม่มีเหตุที่ทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงัก

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง^{1/} เพื่อทำหน้าที่พัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีหน้าที่สอบทานรายงานการบริหารความเสี่ยงเพื่อติดตามความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ในปี 2566 คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร ความเสี่ยง 1 คน กรรมการบริหารความเสี่ยง 7 คน โดยคณะกรรมการได้ดำเนินการจัดประชุมปีละ 6 ครั้ง เพื่อติดตามข้อมูล ความเสี่ยงของบริษัท และระบุความเสี่ยงบางประการที่อาจเกิดขึ้น จากนั้นจะมีการรายงานไปยังที่ประชุมของคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อทบทวนประเด็นความเสี่ยงทั้งหมด รวมถึงด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง^{1/} มีจำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย

ลำดับ	รายชื่อ		ตำแหน่ง
(1)	นางสายฝน	ชัยมงคล	ประธานกรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(2)	ผศ.ดร.พญ.สมพร	หาญพานิชย์ ^{2/}	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(3)	พญ.พรลักษณ์	หาญพานิชย์	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(4)	นางสาวพรสุดา	หาญพานิชย์	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(5)	นายวรวิร์	เกียรตินิยมศักดิ์	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(6)	พญ.สุพจน์	หัตถพรสวรรค์	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(7)	นางสาวอัญชลี	เก่งกิจการ	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ
(8)	นางสาววิมลมาลย์	กฤษณะกลิน ^{2/}	กรรมการด้านความยั่งยืนฯ

หมายเหตุ:

^{1/} ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ได้พิจารณาอนุมัติการเพิ่มขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง เป็นคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง เพื่อยกระดับวิธีการปฏิบัติงานและการบริหารความเสี่ยงองค์กร ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Environment, Social, Governance: ESG)

^{2/} ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพานิชย์ และนางสาววิมลมาลย์ กฤษณะกลิน ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการด้านความยั่งยืนฯ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

กระบวนการบริหารความเสี่ยง²⁴

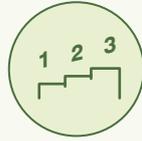
กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในบริษัท มีการดำเนินการดังนี้



1

การค้นหาและระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

บริษัทค้นหาความเสี่ยงเชิงรุกและความเสี่ยงเชิงรับที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยแบ่งประเภทของความเสี่ยงออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้อง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Emerging Risks)



2

การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง (Risk Prioritization)

ในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง จะมีการจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact)



3

การรายงานความเสี่ยง (Risk Report)

บริษัท ได้กำหนดแนวทางการรายงานความเสี่ยงแตกต่างกันตามระดับความรุนแรง เพื่อส่งเสริมกระบวนการรายงานความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ



4

การสอบสวนและการจัดการความเสี่ยง (Risk Investigation and Management)

บริษัทกำหนดวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อจัดการความเสี่ยงขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance หรือ Risk Appetite) หรือระดับที่เหมาะสม (Optimal) สำหรับความเสี่ยงที่ยังสูงกว่าระดับที่กำหนดไว้ บริษัทจะเสนอมาตรการในการควบคุมความเสี่ยง

ทั้งนี้ บริษัท ได้กำหนดให้มีการประเมินและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงทุกๆ 2 เดือน เพื่อรักษาความเสี่ยงภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

เป้าหมาย ความเสี่ยง และมาตรการรองรับความเสี่ยง²⁵

บริษัทมีเป้าหมายในการบริหารจัดการความเสี่ยงระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น

บริหารความเสี่ยงจากปัจจัยแวดล้อมครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท

ความเสี่ยงของบริษัท แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้อง ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ/หรือบรรษัทภิบาล และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Emerging Risks) โดยบริษัท ได้พิจารณาปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ วิเคราะห์ผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดขึ้น สำหรับผลการประเมินความเสี่ยงในปี 2566 พบว่าทุกความเสี่ยงของบริษัท อยู่ในระดับที่ไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจ

²⁴ GRI 3-3

²⁵ GRI 3-3

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่



- ความเสี่ยงที่เกิดจากการเกิดโรคอุบัติใหม่
- ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



ความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจ

- ความเสี่ยงด้านสังคมและชุมชน
- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง
- ความเสี่ยงที่เกิดจากการพึ่งพาผู้นำน้อยราย ด้านการนำเข้ายาและ/หรือเวชภัณฑ์

ความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจ



- ความเสี่ยงจากนโยบายด้านสุขภาพของภาครัฐ
- ความเสี่ยงจากการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน
- ความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากร
- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง
- ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน
- ความเสี่ยงจากการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล
- ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหลักทรัพย์
- ความเสี่ยงต่อการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศ
- ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงทางการเงิน

- ความเสี่ยงด้านเครดิต
- ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง
- ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย
- ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่

- ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลุ่มความเสี่ยง	ความเสี่ยง	ผลกระทบต่อธุรกิจ	มาตรการรองรับความเสี่ยง / แผนการจัดการความเสี่ยง
ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ	ความเสี่ยงจากนโยบายด้านสุขภาพของภาครัฐ	ผลกระทบต่อรายได้ เนื่องจากบริษัท มีการให้บริการภายใต้โครงการประกันสังคม	ผู้บริหารได้ติดตามการเปลี่ยนแปลงและร่วมแสดงความคิดเห็นการกำหนดนโยบายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
	ความเสี่ยงจากการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน	ผลกระทบต่อรายได้จากการสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน	พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและเปิดศูนย์การแพทย์เฉพาะทางแห่งใหม่ เพื่อให้สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างครบวงจร
	ความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากร	ผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ	กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงใจ สวัสดิการที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีศักยภาพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
	ความเสี่ยงด้านสังคมและชุมชน	ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียง และค่าเสียหายจากการฟ้องร้อง	บริษัท ได้จัดตั้งคณะกรรมการการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment of Care Committee: ECC) เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการประเมินสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลและผู้มารับบริการ รวมทั้งชุมชนใกล้เคียง รวมถึงวางแผนโปรแกรมจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาล
	ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง	ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียง และค่าเสียหายจากการฟ้องร้อง	การปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานคุณภาพการรักษาพยาบาล ทั้งในระดับประเทศ HA และมาตรฐานสากล JCI
	ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน	ผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงาน	การจัดทำนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และสื่อสารให้กับบุคลากรภายในบริษัท ให้รับทราบและปฏิบัติตาม

กลุ่มความเสี่ยง	ความเสี่ยง	ผลกระทบต่อธุรกิจ	มาตรการรองรับความเสี่ยง / แผนการจัดการความเสี่ยง
	ความเสี่ยงจากการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล	ผลกระทบต่อภาพลักษณ์และผลการดำเนินงาน	บริษัทได้จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัวโดยมีการขอความยินยอมในการเก็บ และใช้ข้อมูล และมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	ความเสี่ยงที่เกิดจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย ด้านการนำเข้ายาและ/หรือเวชภัณฑ์	ผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท	บริษัทได้จัดให้มีการประมูลยาและ/หรือเวชภัณฑ์ที่ใช้ภายในโรงพยาบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อกับคู่ค้า และวางแผนจัดเตรียมสินค้าคงคลังให้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่เสมอ
ความเสี่ยงด้านการเงิน	ความเสี่ยงด้านเครดิต	ผลกระทบต่อกระแสเงินสดของบริษัท	การทบทวนความสามารถในการชำระหนี้ของลูกหนี้การค้า
	ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม	ผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และค่าเสียหายจากการฟ้องร้อง	บริษัทประกอบธุรกิจโรงพยาบาล และคลินิกเฉพาะทางต่าง ๆ ซึ่งจะต้องขออนุญาตนการประกอบธุรกิจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ อาทิ การขออนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment : EIA) ของอาคารโรงพยาบาลขนาดใหญ่
	ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง	ผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท	มาตรการในการรักษาระดับเงินสดให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ
	ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน	ผลกระทบต่ออัตราแลกเปลี่ยน	มาตรการในการบริหารรายได้และค่าใช้จ่ายรวมถึงเงินกู้ที่เป็นสกุลเงินต่างประเทศ (Natural Hedge) เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน
	ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย	ผลกระทบต่อต้นทุนทางการเงินของบริษัท	การประเมินสภาพเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อให้สามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม
ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหลักทรัพย์	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์	ความผันผวนของราคาหลักทรัพย์	มาตรการจัดการความเสี่ยงในการบริหารองค์กร โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
ความเสี่ยงต่อการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศ	ความเสี่ยงจากการลงทุนในพันธบัตรต่างประเทศ	ผลกระทบต่อต้นทุนทางการเงิน ผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัท	มาตรการบริหารรายรับและรายจ่ายที่เป็นสกุลเงินต่างประเทศให้สอดคล้องกัน (Natural Hedge)
ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Emerging Risks)	ความเสี่ยงจากความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท	การปรับปรุงความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
	ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ	ผลกระทบต่อการบริหารจัดการของโรงพยาบาล โดยมีสาเหตุมาจากจำนวนผู้ป่วยที่มากขึ้น	เพิ่มความสามารถในการรองรับผู้ป่วย โดยปรับปรุงเครือข่ายโรงแรมเป็นสถานพยาบาลเฉพาะกิจ รวมถึงการให้บริการ Telemedicine

แผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องในระดับโรงพยาบาล

บริษัทได้จัดทำแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan : BCP) ขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้กำหนดแผนป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทครอบคลุมทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. แผนการป้องกันและบรรเทาภาวะฉุกเฉินจากอัคคีภัย
2. แผนการป้องกันและบรรเทาภาวะฉุกเฉินจากการก่อวินาศภัย
3. แผนการป้องกันและบรรเทากรณีระบบสารสนเทศล่ม
4. แผนการป้องกันและบรรเทากรณีการเกิดภัยธรรมชาติ
5. แผนการป้องกันและบรรเทากรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องช่วยชีวิต
6. แผนการป้องกันและบรรเทากรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินจากการคุกคาม หรือลักพาตัว
7. แผนการป้องกันและบรรเทากรณีเกิดอุบัติเหตุหมู่

วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง²⁶

บริษัทได้สร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างการทำงาน และจึงสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม โดยบริษัท มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(1) การจัดฝึกอบรมหลักสูตรระบบการบริหารความเสี่ยง

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี จัดอบรมระบบการบริหารความเสี่ยงให้แก่บุคลากรภายในโรงพยาบาล อาทิ คณะผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านความเสี่ยงภายในโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

(2) การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงตามระบบมาตรฐานสากล ร่วมกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี

บริษัทได้จัดอบรมการบริหารความเสี่ยงให้แก่บุคลากรภายในโรงพยาบาล ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยดำเนินการร่วมกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี เนื้อหาในหลักสูตรประกอบด้วยความรู้สำคัญ กระบวนการ และแผนบริหารความเสี่ยง รวมทั้งสิ้น 6.5 ชั่วโมง

ระบบการควบคุมภายใน

บริษัทได้ประเมินระบบควบคุมภายใน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- 1) องค์กรและสภาพแวดล้อม
- 2) การบริหารความเสี่ยง
- 3) การควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร
- 4) ระบบสารสนเทศ
- 5) การสื่อสารข้อมูลและระบบการติดตาม

โดยในปี 2566 คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ และผู้บริหารได้ประชุมร่วมกันเพื่อประเมินระบบควบคุมภายใน โดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีและการซักถามจากฝ่ายบริหารเพิ่มเติม พบว่าบริษัทมีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมทั้งมีระบบการควบคุมภายในเรื่องการทำธุรกรรมกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับการควบคุมภายในของบริษัทย่อย บริษัทได้กำหนดให้บริษัทย่อยดำเนินการจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่สอดคล้องกับแนวทางการควบคุมภายในของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่จากบริษัทตรวจสอบภายในเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทย่อยดังกล่าว ซึ่งในปี 2566 ที่ผ่านมาพบว่า บริษัทย่อยทั้งหมดได้จัดให้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ส่วนเช่นเดียวกับบริษัท

²⁶ GRI 3-3

การบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินภายในโรงพยาบาล

บริษัทยึดมั่นถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และรักษาสภาพแวดล้อม จึงได้กำหนดแผนจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วทั้งองค์กร เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อโรงพยาบาลและชุมชน รวมถึงการให้ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

หน่วยงาน	บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ
1. ผู้บัญชาการแผน (Incident Commander)	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นโยบาย กำกับกับการปฏิบัติการและรับรายงานจากผู้อำนวยการ - การตัดสินใจประกาศเริ่มและยุติแผน
2. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและสวัสดิภาพ (Safety and Security Officer)	<ul style="list-style-type: none"> - บ่งชี้และวางแผนในการบรรเทาหรือลดปัจจัยที่มีผลต่อสถานะความปลอดภัย - บริหารจัดการและดำเนินการควบคุมสถานการณ์ที่มีผลต่อสถานะความปลอดภัยและสวัสดิภาพ - ควบคุมการเข้า-ออก และดูแลการรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ รวมถึงบริหารจัดการระบบจราจรภายในโรงพยาบาล - ทำงานประสานร่วมกับตำรวจ หรือตำรวจจราจร
3. ผู้ประสานงานกับองค์กรภายนอก (Liaison Officer)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อเชื่อมประสานและทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการเหตุภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้น
4. เจ้าหน้าที่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ (Public Information Officer)	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศูนย์กลางในการให้ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากศูนย์บัญชาการแก่นักข่าวหรือสื่อโทรทัศน์ - ประสานงานกับศูนย์บัญชาการในการพิจารณาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย
5. ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ (Medical Specialist)	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาด้านการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์บัญชาการ
6. ผู้อำนวยการฝ่ายสนับสนุนการบริการทั่วไป (General Support Director)	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการดำเนินงานกับหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลรักษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - บริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม - ประสานงานทีมสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ช่างและแม่บ้าน - ประสานงานทีมระบบสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - ประสานงานทีมสนับสนุนเรื่องอาหาร บริการรถรับส่งเจ้าหน้าที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จำเป็น - ประสานงานทีมจัดซื้อ - ประสานงานทีมรักษาความปลอดภัย - รายงานต่อผู้บัญชาการแผน (Incident Commander)
7. ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและการเงิน (Finance Chief)	<ul style="list-style-type: none"> - ดูแลเรื่องการเก็บค่าใช้จ่ายกับผู้ป่วย - ดูแลและประสานงานการเบิกจ่ายกับบริษัทประกัน และคู่สัญญาทั้งภายในและต่างประเทศ
8. ผู้อำนวยการแผนงาน (Planning Chief)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนงานเพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง - จัดตั้งศูนย์บัญชาการ ศูนย์รวบรวมข้อมูล และประเมินสถานการณ์ - ประสานงานระหว่างองค์กรและแผนก - ติดตามหน่วยสนับสนุนด้านข้อมูลและสารสนเทศ - มอบหมายพื้นที่ปฏิบัติงานแก่บุคลากรเบื้องต้น - รายงานต่อผู้บัญชาการแผน (Incident Commander)

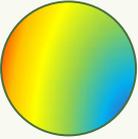
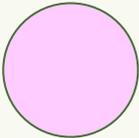
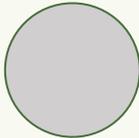
2) แผนมาตรการด้านสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.1 แผนเตรียมความพร้อม (Preparedness)

โรงพยาบาลในเครือได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีการจัดทำบัญชีรายการทรัพยากร การทำจัดบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกในเรื่องข้อตกลงด้านทรัพยากรและการทำงานร่วมกัน การจัดปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเรื่องการตอบสนองต่อภัยพิบัติต่างๆ แก่บุคลากร การจัดทำบัญชีรายการของหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง พร้อมเบอร์โทรศัพท์แจ้งแก่หน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาล

2.2 แผนการตอบสนอง (Respond)

กำหนดแผนรองรับภัยพิบัติและสถานการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ โดยการกำหนดรหัส (Code) สำหรับการรายงานเหตุการณ์ อุบัติการณ์หรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร บริษัทได้แบ่งเหตุการณ์ออกเป็น

	Code Red ไฟไหม้		Code Yellow ภัยพิบัติใหญ่	 Code Blue ช่วยชีวิต กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินพบบุคคลหรือผู้ป่วยหมดสติหรือหยุดหายใจหรือภาวะหัวใจหยุดเต้น (Cardiac Arrest) ต้องการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนในทันที
	Code Black วินาศภัย		Code Rainbow ภัยธรรมชาติ	
	Code Pink เด็กถูกลักขโมย		Code Green ระบบคอมพิวเตอร์ขัดข้อง	
				 Code Grey เหตุการณ์คุกคามหรือรุนแรง

สำหรับผังบัญชาการในสถานการณ์ฉุกเฉินของโรงพยาบาล (Hospital Incident Command Flow Chart) แสดงดังนี้

2.3 แผนบรรเทาทุกข์ และแผนฟื้นฟู (Recovery)

โรงพยาบาลในเครือมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุมการแก้ไข ปรับปรุง ซ่อมแซม หรือกำหนดพื้นที่ให้บริการชั่วคราวระหว่างรอการปฏิบัติฟื้นฟู

3) การประเมินผลและบทวน

โรงพยาบาลในเครือจัดทำให้มีการประเมินผลและบทวนแผนเป็นประจำสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากผลการประเมินพบมีข้อบกพร่องให้จัดทำแผนในการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain management)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทัวทั้งโลกได้เผชิญความท้าทายของสถานการณ์โควิด-19 รวมทั้งมีเหตุการณ์สงครามยูเครน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อภาคธุรกิจ ในส่วนของการขาดแคลนสินค้า ราคาวัตถุดิบที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงความสามารถในการจัดส่งสินค้าได้ตามกำหนดเวลา ดังนั้น บริษัทจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว และบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้น ทั้งการจัดการบริหารงานโรงพยาบาลทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การวางแผนจัดหาสินค้าให้ได้รับตรงต่อเวลา การบริหารความสัมพันธ์ และกระบวนการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

บริษัทจึงได้นำแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล (ESG) เข้ามาบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มโอกาส ลดความเสี่ยง และเป็นการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ

โดยบริษัทมีเป้าหมายในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น

100% ของคู่ค้ารับทราบนโยบายจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัทผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ภายในปี 2567

นโยบายการจัดซื้อจัดหา และจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า²⁷

บริษัทมุ่งเน้นการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน มีแนวทางในการบริหารจัดการที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณคู่ค้า และสนับสนุนการจัดซื้อจัดหาที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ซึ่งแนวทางในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานนั้น จะครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกคู่ค้า การควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ การประเมินความเสี่ยงและจัดกลุ่มคู่ค้า กระบวนการในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคู่ค้า ตลอดจนบริหารจัดการความสัมพันธ์กับคู่ค้า เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน และเป็นคู่ค้าที่แข็งแกร่งกับบริษัทในระยะยาว

ในการดำเนินการจัดซื้อจัดหาสินค้า และบริการของบริษัทนั้น มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ และไม่เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลักได้ดังต่อไปนี้



1. กลุ่มเครื่องมือแพทย์



2. กลุ่มยา และเวชภัณฑ์



3. กลุ่มสินค้าจัดซื้อทั่วไป

²⁷ GRI 3-3

การบริหารจัดการ การจัดซื้อจัดจ้างภายใต้สถานการณ์การฉุกเฉิน ที่เกิดขึ้นอันได้แก่ สถานการณ์โควิด-19 และสถานการณ์สงครามยูเครน ที่ส่งผลกระทบต่อในเรื่องการขาดแคลนสินค้า รวมไปถึงการจัดส่งสินค้าที่มีความล่าช้า ซึ่งนับว่าเป็นสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะยังสามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น และยังคงมีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ โดยมีการวางแผนในการดำเนินการจัดซื้อสินค้า และบริการที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้ไม่มีช่วงเวลาดำเนินการรอสินค้า รวมทั้งยังมีสื่อสาร และวางแผนร่วมกับคู่ค้าเพื่อดำเนินการแก้ไขสถานการณ์โดยมีการนำสินค้าที่สามารถใช้ทดแทนกันมาใช้บริการก่อน อีกทั้งบริษัทยังมีการจัดหาคู่ค้าสำรองที่สามารถจัดซื้อสินค้าไว้ด้วยเช่นกัน

การบริหารจัดการความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัท มีความยึดมั่นหลักการดำเนินธุรกิจโดยการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ดีกับคู่ค้าอย่างยั่งยืน ร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของคู่ค้าควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่อยู่บนพื้นฐานของความเกื้อหนุนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ปฏิบัติตามพันธสัญญาอย่างเคร่งครัด เป็นไปตามกฎหมาย คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนมีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ส่งมอบสินค้า บริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้บริการ

ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า ตามข้อกำหนด และเงื่อนไขทางการค้า หรือข้อตกลงที่ได้ทำสัญญาอย่างยุติธรรม และมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงความสมดุลผลด้านราคา คุณภาพ และบริการที่ได้รับ ด้วยนโยบาย ดังนี้

1. ไม่ดำเนินการที่อาจเป็นการทุจริตในการค้ากับคู่ค้า กรณีที่มีข้อมูลว่ามีการดำเนินการทุจริตเกิดขึ้น ต้องเปิดเผยรายละเอียดต่อคู่ค้า เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและยุติธรรม
2. ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ต้องรีบแจ้งให้คู่ค้าทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ไข
3. ไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้า
4. ดูแลให้มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของคู่ค้า มีแนวทางการบริหารจัดการป้องกันเรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่รัดกุม ปลอดภัย และไม่นำข้อมูลคู่ค้าไปใช้หรือเปิดเผยในทางไม่ถูกต้อง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
6. ไม่ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่มีพฤติกรรมผิดกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

ขั้นตอนและกระบวนการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าในกลุ่มยา และเวชภัณฑ์

การคัดเลือกคู่ค้า²⁸

ในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และการจัดซื้อจัดหา ก่อนดำเนินการขึ้นทะเบียนบัญชีคู่ค้า หรือการทำสัญญาว่าจ้าง สัญญาซื้อขาย คู่ค้าทุกรายต้องรับทราบ และยอมรับข้อกำหนดต่างๆ ในจรรยาบรรณคู่ค้า ก่อนเข้าร่วมเป็นคู่ค้ากับทางบริษัทและต้องดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การเคารพสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งบริษัทมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าให้เป็นไปตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด การคัดเลือกคู่ค้า ทั้งที่เป็นคู่ค้าใหม่ และคู่ค้าปัจจุบัน จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการประมูลแข่งขันราคา และขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อคู่ค้าที่ได้รับการอนุมัติรับรอง (Approved Vendor List: AVL) และต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัทซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

²⁸ GRI 308-1, GRI 414-1



- ราคาสินค้า** พิจารณาในราคาที่เหมาะสม และเป็นธรรมด้วยกันทั้งสองฝ่าย
- คุณภาพ** ต้องเป็นสินค้าที่คุณภาพ และมีมาตรฐานรับรอง โดยพิจารณาจากเอกสารรับรองมาตรฐานการผลิต (Good Manufacturing Practice: GMP) เอกสารการวิเคราะห์ (Certificate of analysis; COA) และใบรับรอง (Certificate) ต่างๆ ประกอบการพิจารณา ในกรณีที่สินค้าใหม่ คู่ค้าจำเป็นต้องส่งสินค้าตัวอย่างมาให้ทางบริษัททดลองใช้ รวมเอกสารรับรองเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
- การบริการ** พิจารณาจากการบริการหลังการขายทั้งหมด ทั้งในเรื่องการสื่อสารให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนสินค้าหากมีความเสียหายชำรุด หรือหมดอายุ การดำเนินการแก้ปัญหาในกรณีที่สินค้าขาดตลาดชั่วคราว มาตรการการให้ยืมสินค้า ตลอดจนมีการพิจารณาเรื่องความรวดเร็วในการขนส่งสินค้าอีกด้วย
- การปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัท

การจัดลำดับคู่ค้า

บริษัทมีการประเมินและกำหนดกลุ่มคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) โดยพิจารณาจากยอดขายซื้อขายสูงในการวิเคราะห์ โดยแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

ประเภทของคู่ค้า	ราย	สัดส่วนยอดขาย
คู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers)	32	49%
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non Tier 1 Suppliers)	39	21%
คู่ค้าอื่น ๆ	547	31%
รวม	618	100%

การประเมินผลคู่ค้า

หลังจากมีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างร่วมกับคู่ค้าแล้วนั้น บริษัทจะมีการส่งเสริมให้คู่ค้าในทุกกลุ่มคู่ค้าปฏิบัติตามหลักการและนโยบายของบริษัทโดยจะมีการประเมินคู่ค้าอย่างเป็นประจำ เพื่อให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ และเป็นมาตรฐาน ซึ่งการประเมินคู่ค้าจะพิจารณาจากด้านต่างๆ ดังนี้ต่อไปนี้

- คุณภาพการส่งมอบ
- ความเร็วในการส่งมอบ
- การบริการหลังการขาย
- การปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัท

ประเภทของคู่ค้าที่ผ่านการประเมิน	ราย
คู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers)	32
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non Tier 1 Suppliers)	39

ผลการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ปี 2566

ในปี 2566 บริษัทมีคู่ค้าจำนวน 618 ราย ซึ่งเป็นคู่ค้าในประเทศทั้งหมด และในปีที่ผ่านมาบริษัทไม่มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างคู่ค้ารายใหม่ (New Approved Vendor)

ประเภทคู่ค้า	หน่วย	2564	2565	2566
ร้อยละค่าจ่ายที่ใช้ไปกับคู่ค้าในประเทศ	ร้อยละ	100	100	100
การจัดลำดับคู่ค้า				
คู่ค้าสำคัญของบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1 Suppliers)	ราย	38	38	32
สัดส่วนของการใช้จ่ายการจัดซื้อทั้งหมด	ร้อยละ	57	57	49
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non Tier 1 Suppliers)	ราย	41	41	39
สัดส่วนของการใช้จ่ายการจัดซื้อทั้งหมด	ร้อยละ	19	19	21
คู่ค้าอื่นๆ	ราย	539	539	547
สัดส่วนของการใช้จ่ายการจัดซื้อทั้งหมด	ร้อยละ	24	24%	31

จรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ²⁹

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน จึงได้มีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) แบ่งออกเป็น 6 หมวด ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ แรงงานและสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งจรรยาบรรณคู่นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เป็นการแสดงออกถึงความยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม เกื้อหนุนทั้งสองฝ่าย
- 2) เพื่อกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติให้คู่ค้าแต่ละกลุ่ม และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2566 เป็นต้นไป และบริษัทยังมีเป้าหมายและมุ่งหวังให้คู่ค้าทั้งหมดของบริษัทลงนามรับทราบและเข้าใจจรรยาบรรณธุรกิจของคู่นี้ที่มีการระบุถึงประเด็นหลักการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

การประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลของคู่ค้า

บริษัทได้มีเกณฑ์การประเมินความยั่งยืนด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลของคู่ค้า ดังนี้



ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดโครงการ และ/หรือกิจกรรมเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม



ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงาน และสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และการพัฒนาบุคลากร



การกำกับดูแลกิจการที่ดีของคู่ค้า มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทได้ประเมินเฉพาะคู่ค้าสำคัญ 3 อันดับแรกของคู่ค้าหมวดยาและเวชภัณฑ์ โดยผลการประเมินอยู่ในระดับที่ไม่มีความเสี่ยงที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลอย่างมีนัยยะสำคัญจากคู่ค้า

²⁹ รายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าของ บริษัท บางกอก เชน ฮอस्पิตอล จำกัด (มหาชน) สามารถดูได้บนเว็บไซต์ของบริษัท <https://www.bangkokchainhospital.com/storage/document/cg/bch-code-of-conduct-for-business-partners-th.pdf>

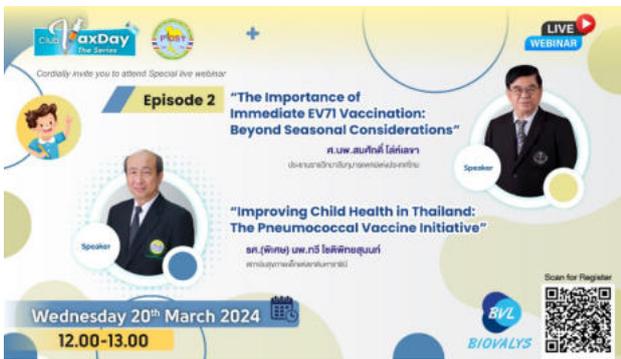
นโยบายการกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ซื้อทางการค้า

บริษัทมีนโยบายกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ซื้อทางการค้าของกลุ่มบริษัทโดยมีระยะเวลาเฉลี่ย 30 - 90 วัน โดยจะดำเนินการลงทะเบียนสำหรับคู่ค้ารายใหม่ในระบบงานของฝ่ายจัดซื้อกลางและฝ่ายบัญชีของบริษัท ทั้งนี้ หากเป็นคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีมูลค่าสูง บริษัทจะพิจารณาชำระหนี้ซื้อตามงวดจัดส่งและติดตั้งสินค้าซึ่งอาจมีระยะเวลามากกว่า 90 วัน โดยพิจารณาร่วมกับคู่ค้าเป็นรายกรณี

ทั้งนี้ แนวทางการชำระเงินของบริษัทจะชำระให้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระบบงาน หรือที่กำหนดร่วมกันกับคู่ค้า โดยจะมีรอบการวางบิลและรับเช็คในวันที่ 25 ของทุกเดือน หากตรงกับวันหยุดจะเลื่อนเป็นวันทำการถัดไป

โดยในปี 2566 บริษัทมีระยะเวลาการชำระหนี้ซื้อทางการค้าเฉลี่ยที่ 35.4 วัน

กิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางการแพทย์ของคู่ค้าและบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลในเครือ



ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล³⁰ (Cybersecurity and data security)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท โดยบริษัทมีความพยายามในการดำเนินการเพื่อปกป้องข้อมูลที่สำคัญจากภัยคุกคามทางไซเบอร์และการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ประกอบกับเป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายต่างๆ เพื่อคุ้มครองข้อมูลของผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทและเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับบริการของผู้ป่วย ลดความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งเป็นการปกป้องผลกระทบต่อชื่อเสียงและการเงินของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นได้

การบริหารจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

บริษัทได้มีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบริษัทในการเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล โดยได้ขึ้นตรงต่อการกำกับดูแลของคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง³¹ โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีหน้าที่ในการศึกษา พัฒนา และปรับปรุงระบบป้องกัน และการเข้าถึง และการเก็บรักษาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการจัดทำนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2019 โดยมีขอบเขตครอบคลุมถึงการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม การควบคุมการเข้าออกห้องควบคุมและระบบเครือข่าย การควบคุมการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เป็นต้น

โครงสร้างการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



³⁰ GRI 3-3

³¹ เปลี่ยนชื่อจาก คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

เป้าหมายในการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์³²

เป้าหมายระยะสั้น

ดำเนินการเผยแพร่นโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ
ครอบคลุมพนักงานภายในสำนักงานใหญ่ 100% ภายในปี 2567

โครงการระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

การติดตั้งโปรแกรมเพื่อคอยตรวจจับ ป้องกัน และกำจัดโปรแกรมคุกคามทางคอมพิวเตอร์หรือมัลแวร์

ในปี 2566 โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งได้ดำเนินการติดตั้งโปรแกรมเพื่อคอยตรวจจับ ป้องกัน และกำจัดโปรแกรมคุกคามทางคอมพิวเตอร์หรือมัลแวร์ ในรูปแบบของโปรแกรมป้องกันไวรัส เช่น ระบบ ESET NOD32, Kaspersky, Sangfor Endpoint Secure (Firewall protection) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และสอดคล้องไปกับนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท

การจัดทำโครงการ Cloud Security Management

ช่วงสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-19 โรงพยาบาลในเครือได้ร่วมมือกับภาครัฐในการให้บริการตรวจรักษา กักกันผู้ป่วยโรคโควิด-19 จำนวนมาก รวมไปถึงการร่วมให้บริการฉีดวัคซีนจากภาครัฐและจำหน่ายวัคซีนทางเลือกให้แก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้มีจำนวนผู้เข้ามาใช้บริการระบบออนไลน์ของบริษัทเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ ดังนั้น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงได้จัดทำโครงการ Cloud Security Management เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยในการใช้งานบนระบบ Cloud ขององค์กร ปกป้องข้อมูลที่สำคัญของผู้เข้ารับบริการบนระบบ Cloud ซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ พ.ร.บ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

โครงการอบรมหลักสูตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล และการป้องกันภัยคุกคามทางสารสนเทศ

บริษัทได้คำนึงถึงความสำคัญของความปลอดภัยของข้อมูล เนื่องจากเป็นข้อมูลสำคัญของผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ คู่ค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ ความตระหนัก และความเข้าใจถึงวิธีการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลที่สำคัญ โดยได้ทำการฝึกอบรมทั้งสิ้น 5 ชั่วโมง



³² GRI 3-3

ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

เป้าหมาย³³

เป้าหมายระยะสั้น

กบถกวนนโยบายและนำข้อร้องเรียนเพื่อพิจารณาเป็นประจำทุก ๆ 1 ปี

นโยบายความเป็นส่วนตัว

บริษัทฯ คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้ให้แก่บริษัทฯ ไว้ และมุ่งมั่นที่จะสร้างการเก็บรักษาข้อมูลอย่างปลอดภัยให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการใช้บริการและการดำเนินการของบริษัทฯ ในการนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัว³⁴ ซึ่งเผยแพร่ต่อสาธารณะ และมีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้รับบริการ บุคลากร ผู้ถือหุ้น นักลงทุน กรรมการ และคู่ค้าของบริษัท

ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวบรวมจากผู้รับบริการ

ข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทดำเนินการเก็บหรืออาจเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการ ประกอบด้วย

- ข้อมูลระบุตัวตน เช่น ชื่อ นามสกุล วันเกิด เลขที่บัตรประชาชน รูปถ่าย เพศ ลายมือชื่อ เป็นต้น
- ข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว เช่น ศาสนา เชื้อชาติ ข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น
- ข้อมูลติดต่อ เช่น ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ อีเมล เป็นต้น
- ข้อมูลการเข้ารับบริการ เช่น วันที่เข้ารับการรักษา และสิ้นสุดการรักษา ข้อมูลการนัดหมาย แผนกที่รักษา เลขที่ห้องพัก เป็นต้น
- ข้อมูลการชำระค่าบริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล รายละเอียดสิทธิการรักษา เงินเดือน ข้อมูลด้านประกันสังคม รายละเอียดบัญชีธนาคาร เป็นต้น

ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท จะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการในระยะเวลาเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ทั้งนี้ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลจะไม่เกิน 10 ปี นับจากวันสุดท้ายที่ผู้รับบริการใช้บริการ ยกเว้นในกรณีที่มีความจำเป็นเฉพาะ

วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

- เพื่อการให้บริการทางการแพทย์
- เพื่อเปิดเผยข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ให้สถาบันอื่น เช่น กรณีการรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาล
- เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการขอคืนค่าธรรมเนียมและสินไหมทดแทนจากบริษัทประกันหรือสิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล
- เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติประกอบโรคศิลปะ พ.ศ.2542 และกฎหมายสาธารณสุข และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยผู้ป่วยฉุกเฉิน
- เพื่อวิเคราะห์ในการพัฒนาสินค้าและบริการ
- เพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการตลาด (เมื่อได้รับความยินยอม)

³³ GRI 3-3

³⁴ รายละเอียดเพิ่มเติมแสดงตั้ง <https://www.bangkokchainhospital.com/th/privacy-policy>

สิทธิของเจ้าของข้อมูล

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลสามารถใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลในการดำเนินการต่างๆ ที่ต้องการซึ่งเป็นสิทธิที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามช่องทางในการติดต่อหรือร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทได้จัดเตรียมไว้ สำหรับสิทธิของเจ้าของข้อมูลมีดังนี้

- สิทธิในการเข้าถึงและขอรับสำเนา
- สิทธิในการขอรับและโอนข้อมูลส่วนบุคคล
- สิทธิในการคัดค้าน
- สิทธิในการขอให้ลบ
- สิทธิในการขอให้ระงับ
- สิทธิในการแก้ไข
- สิทธิในการร้องเรียน
- สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม

ช่องทางในการติดต่อหรือร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท มีช่องทางในการติดต่อหรือร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นในการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูล รวมถึงเป็นช่องทางสำหรับการร้องเรียนในกรณีที่มีข้อมูลรั่วไหล หรือถูกละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ กรณีที่มีการร้องเรียน บริษัท จะดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขโดยเร็ว

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่: 44 หมู่ที่ 4 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

เบอร์ติดต่อ: 02-836-9999

อีเมล: dpo@bangkokchainhospital.com



กระบวนการตอบสนองต่อกรณีส่วนบุคคลร้องไห้และกรณีที่มีการร้องเรียน



สรุปข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อร้องเรียน	จำนวน (กรณี)	ได้รับการแก้ไขแล้ว
ข้อร้องเรียนจากบุคคลภายนอก	7	7
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล	0	0
ข้อร้องเรียนที่ได้รับการยืนยันว่ามีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล	0	0

โครงการฝึกอบรมพนักงานด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

หลักสูตร พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) สำหรับผู้บริหารและบุคลากรสถานพยาบาล

บริษัทมีการสมทบเงินทุนเพื่อให้บุคลากรของบริษัทได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรเข้าใจถึงความหมาย และขอบเขตของพ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการอบรมคือ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานในการใช้หรือให้ข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง และการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ

หลักสูตรบทบาทและการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ Data Protection Officer (DPO) และผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้จัดโครงการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer : DPO) และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

นวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology and innovation)

บริษัทมองเห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีการแพทย์อันทันสมัยมาใช้ร่วมกับการรักษาของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาโรคซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติ รวมถึงยังเป็นการสร้างความโดดเด่นในการรักษา และเพิ่มประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการของผู้ป่วยให้แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ

เป้าหมายด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี³⁵

เป้าหมายของบริษัท

มีการจัดโครงการประกวดนวัตกรรมภายในกลุ่มโรงพยาบาล และมีการสนับสนุนด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นประจำทุกปี

โครงการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement (CQI & Innovation Contest ประจำปี 2566

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง Continuous Quality Improvement (CQI & Innovation Contest ประจำปี 2566 โดยมีบุคลากรทางการแพทย์เข้าร่วมส่งผลงานด้านการพัฒนาคุณภาพกว่า 44 แผนก โดยแบ่งเป็นประเภทนวัตกรรมด้าน Clinic และ Non-Clinic ทั้งนี้ คณะกรรมการโครงการได้ให้คำแนะนำเพื่อต่อยอดความรู้แก่ผู้นำเสนอผลงาน อันจะนำไปสู่กิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



³⁵ GRI 3-3

การจัดนิทรรศการ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีกับการรักษา” จากศูนย์แพทย์เฉพาะทาง

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้จัดแสดงนิทรรศการเทคโนโลยีการรักษาของโรงพยาบาล และการปาฐกถาพิเศษในหัวข้อ “ทิศทางธุรกิจ WELLNESS & HEALTHCARE 2023” โดย ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพาณิชย์ ประธานกรรมการบริหาร บริษัท บางกอก เชน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) และนายแพทย์อิทธิพงษ์ ยอดประสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ และการเสวนาเรื่อง “โอกาสของจังหวัดเชียงรายในธุรกิจ Wellness & Healthcare 2023” โดย ดร.อนุรัตน์ อินทร ประธานหอการค้า จังหวัดเชียงราย, คุณภาคภูมิ ผลพิสิษฐ์ CEO โรงแรมพิมานอินน์, คุณนงเยาว์ เนตรประสิทธิ์ นายกสมาคมสหพันธ์ท่องเที่ยวภาคเหนือ จังหวัดเชียงราย, คุณพร้อมพร จินดาวงศ์ เนตรหาญ ประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัด ณ ห้องประชุม นายแพทย์สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ ชั้น 2 อาคารศูนย์แพทย์เฉพาะทางศรีบุรินทร์



เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล/ได้รับการรับรอง

- บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานการให้บริการด้านเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ จากกระทรวงสาธารณสุข
- บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย

เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่โดดเด่น

Telehospital

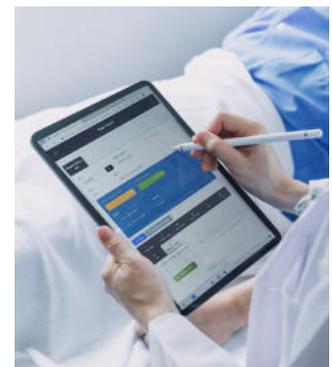
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้คิดค้นและพัฒนาระบบ Telehospital หรือระบบแพทย์ทางไกลขึ้นตั้งแต่ปี 2565 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาระหว่างเครือข่ายโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย และคลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ เชียงแสน

โดยโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ที่มีความพร้อมของบุคลากรทางการแพทย์และการรักษาโรคซับซ้อนสามารถให้บริการระบบแพทย์ทางไกลเพื่อรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วยในสาขาอื่นๆ ที่ขาดแคลนแพทย์ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางลงได้อย่างมาก รวมถึงเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการให้กับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลโดยเฉพาะพื้นที่ชายแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



Sriburin Easy Round

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้คิดค้นและพัฒนาระบบ SRIBURIN Easy Round ขึ้นในปี 2565 เพื่อใช้อำนวยความสะดวกให้แก่แพทย์ภายในโรงพยาบาลเมื่อตรวจผู้ป่วยใน (IPD) โดยระบบสามารถใช้เก็บบันทึกข้อมูลการรักษาคนไข้ได้อย่างแม่นยำ ลดการพึ่งพากระดาษซึ่งเป็นเอกสารที่อาจสูญหายได้ง่าย นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการรักษามาใช้ในการวิเคราะห์การรักษาก็ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



PACS System

ระบบ PACS System เป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บรูปภาพทางการแพทย์ (Medical Images) และยังสามารถจัดการรับส่งข้อมูลผ่านทางระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยการส่งภาพข้อมูลตามมาตรฐาน DICOM สามารถนำภาพเอกซเรย์ต่างๆ ออกมาแสดงผลผ่านคอมพิวเตอร์แผนกต่างๆ ทั้งในและนอกโรงพยาบาล เพิ่มความสะดวกสบายในการติดตามผลการตรวจของแพทย์ผู้รักษา ทำให้ประสิทธิภาพการรักษาโรคดียิ่งขึ้น

โดย Diagnostic Imaging Center โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ได้ใช้ระบบดังกล่าวในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถค้นหาข้อมูลทางภาพได้อย่างรวดเร็วและสะดวกต่อการสืบค้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลทางด้านภาพถ่ายรังสี และผลการตรวจทั้งหมด



เทคโนโลยีรักษาแผลเบาหวานที่เท้า



“World Diabetic Foot Center” โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล ให้บริการดูแล รักษา ฟันฟูและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ผู้ป่วยที่เป็นแผลเบาหวานอย่างครบวงจร โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงในการรักษาแผลที่เท้าจากโรคเบาหวาน ร่วมด้วยทีมสหแพทย์ ทีมงานและเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละส่วนงานการบริการ พร้อมให้คำปรึกษาเพื่อการดูแลรักษาแผลเบาหวาน แผลติดเชื้อ แผลเรื้อรัง อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง รวมไปถึงการรักษาอาการแผลเบาหวานที่เท้า ที่ให้การดูแลรักษาอย่างมืออาชีพ



โดยผู้ป่วยอาจไม่มีความจำเป็นต้องตัดขาตั้งแต่อย่างใด ด้วยเทคโนโลยีการรักษาที่ทันสมัย อาทิ เทคโนโลยีการผ่าตัดด้วยน้ำ (Versajet debridement), เทคโนโลยีการบำบัดออกซิเจนเพื่อสุขภาพ (Hyperbaric Oxygen Therapy) และเทคโนโลยีการเลาะเนื้อเยื่อเล็กๆ (Ultra Sonic) พร้อมการสร้างสรรค์รองเท้าที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวัสดุคุณภาพ และขนาดที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยเบาหวานที่เท้าแต่ละบุคคล สิ่งสำคัญในการช่วยดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานที่เท้า ซึ่งสามารถช่วยจำกัดหรือลดภาวะแทรกซ้อนที่จะเกิดกับแผลได้ และลดโอกาสของการตัดเท้าให้น้อยลง



เทคโนโลยีบลาสโตซิสต์คัลเจอร์



โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ให้บริการรักษาและตรวจหาสาเหตุภาวะมีบุตรยาก และจัดการรักษาด้วยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ที่ได้มาตรฐาน ด้วยวิธีบลาสโตซิสต์ คัลเจอร์ (Blastocyst Culture) รวมถึงทำการตรวจโครโมโซมเพื่อดูความผิดปกติของตัวอ่อนก่อนใส่กลับคืนสู่โพรงมดลูก เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการตั้งครรภ์ ทำการรักษาโดยทีมแพทย์ผู้ชำนาญการด้านรักษาภาวะมีบุตรยาก



เทคโนโลยีหุ่นยนต์ฟื้นฟูระบบประสาท

โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ได้พัฒนาการให้บริการกายภาพบำบัดให้แก่ผู้ป่วยที่มีความบกพร่องในการเดิน อาทิ ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ผู้ป่วยที่มีการบาดเจ็บของไขสันหลัง โดยการเปิดตัวบริการเทคโนโลยีฟื้นฟูระบบประสาท (Hybrid Assistive Limb) ด้วยหุ่นยนต์ Cyberdyne ซึ่งเป็นการผสมผสานการรักษาร่วมกันระหว่างการทำงานของหุ่นยนต์กายภาพบำบัด และรับการสั่งการจากสมองของผู้ป่วยทางผิวหนัง ซึ่งจะช่วยให้ฟื้นฟูการเดิน การทำงานของข้อต่อส่วนต่าง ๆ ในร่างกาย กล้ามเนื้อลำตัวและสะโพก ซึ่งการกายภาพบำบัดด้วยหุ่นยนต์อย่างสม่ำเสมอจะช่วยเพิ่มโอกาสที่จะทำให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้ตามปกติอีกครั้ง



ผ่าตัดผ่านกล้อง แบบแผลเล็ก

โรงพยาบาลในเครือ ได้ให้บริการผ่าตัดผ่านกล้องแบบแผลเล็ก (Minimally Invasive Surgery) โดยเป็นการผ่าตัดโดยใช้เทคโนโลยีการผ่าตัดผ่านกล้อง อาทิ การผ่าตัดกระดูกสันหลังผ่านกล้องแบบแผลเล็ก การผ่าตัดระบบทางเดินปัสสาวะผ่านกล้อง การผ่าตัดแผลเล็กโรคศัลยกรรมทั่วไป และการผ่าตัดผ่านกล้องทางนรีเวช ซึ่งจะช่วยลดเวลาในการพักฟื้นหลังการผ่าตัด ทำให้ผู้ป่วยสามารถกลับไปใช้ชีวิตตามปกติได้อย่างรวดเร็ว

ทำไมถึงควรเลือก "การผ่าตัดผ่านกล้องแบบแผลเล็ก"

Why Minimally Invasive Surgery ?

แผลเล็กกว่า (Small Incision)
 ศัลยกรรมผ่านกล้องมีรูขนาดเล็กเพียง 1-2 ซม. และใช้เวลาเพียง 3-4 ชม. ในผู้ป่วย โดยที่การรักษายังไม่ก่อให้เกิดแผลเป็นบนผิวหนังที่การผ่าตัด

การนำตัดแม่นยำสูง (High Accuracy)
 กล้องช่วยนำทางช่วยผ่าตัดอย่างแม่นยำและละเอียดกว่า ของเปิดที่ทำการรักษา รวมไปถึงการมองเห็นและตรวจหาพยาธิสภาพที่ผิดปกติได้ดี

ระยะพักฟื้นน้อย (Short Hospital Stay)
 ผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้เร็วขึ้น เพราะการผ่าตัดผ่านกล้อง ทำให้การบาดเจ็บของเนื้อเยื่อและกล้ามเนื้อน้อยกว่าการผ่าตัดแบบเปิด

เนื้อเยื่อถูกทำลายน้อย (Less Injury to Tissue, Less Scarring)
 ผลกระทบกับเนื้อเยื่อและกล้ามเนื้อน้อยกว่าการผ่าตัดแบบเปิด

ลดความเจ็บปวดหลังการผ่าตัด (Reduced Postoperative Pain)
 เนื่องจากการผ่าตัดผ่านกล้อง ส่งผลให้ผู้ป่วยมีอาการปวดน้อยกว่าการผ่าตัดแบบเปิด

ฟื้นตัวเร็ว (Fast Recovery)
 ผู้ป่วยสามารถกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้เร็วกว่าการผ่าตัดแบบเปิด และลดความเสี่ยงการติดเชื้อหลังผ่าตัด

ค่าใช้จ่ายโดยรวมไม่สูงมาก (Controlled Cost)
 ในระยะยาวค่าใช้จ่ายการผ่าตัดผ่านกล้องอาจต่ำกว่าการผ่าตัดแบบเปิด เนื่องจากใช้เวลาผ่าตัดสั้นลง และลดความเสี่ยงการติดเชื้อหลังผ่าตัด



MIS ทำอะไรได้บ้าง ?

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ให้บริการผ่าตัดผ่านกล้องแบบแผลเล็ก ดังนี้

1 การผ่าตัดกระดูกสันหลังแบบแผลเล็ก (Minimally Invasive Spine Surgery)

สามารถทำได้ในหลายโรคเกี่ยวกับกระดูกสันหลังที่มีข้อบ่งชี้ว่าต้องผ่าตัด เช่น **อาการปวดหลังเรื้อรัง** ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุอันดับต้นๆที่ทำให้ผู้ป่วยมารับการรักษาที่โรงพยาบาล บางรายมีอาการแสดงของการทับเส้นประสาท เช่น **ปวดร้าวลงขา ชา หรืออ่อนแรง**



หากได้รับการรักษาแบบประคับประคองโดย การรับประทานยาหรือทำกายภาพบำบัดแล้ว อาการดังกล่าวก็ยังไม่ดีขึ้น ศัลยแพทย์อาจพิจารณาเลือกการผ่าตัดกระดูกสันหลังแบบแผลเล็ก คือ การผ่าตัดหมอนรองกระดูกทับเส้นประสาทผ่านกล้อง (Microendoscopic Discectomy) โดยไม่จำเป็นต้องตัดกล้ามเนื้อออกจากกระดูกสันหลัง

2 การผ่าตัดผ่านกล้องแผลเล็กทางนรีเวช (Laparoscopic Gynecologic Surgery)

เป็นหนึ่งในวิธีการรักษาโรคงอของสตรีโดยใช้วิธีการผ่าตัดแผลเล็กสอดกล้องผ่านเข้าไปในช่องท้อง เพื่อตรวจวินิจฉัย และรักษาโรคนรีเวชในบริเวณอุ้งเชิงกราน ซึ่งหมายรวมถึงรังไข่ มดลูก ท่อนำไข่ และบริเวณใกล้เคียง



- วินิจฉัยและประเมินเรื่องการปวดท้องน้อยทั้งเรื้อรังและฉับพลัน
- การทำหมัน (Tubal Sterilization) โดยวิธีการตัดรังไข่หลังจากใช้ชีวิตมีบุตรเรียบร้อยแล้ว อายุของผู้ป่วย โดยเฉลี่ยประมาณ 1-3% ในระยะเวลา 10 ปี
- การละลายพังพืดในอุ้งเชิงกราน (Lysis of Adhesion) อันเป็นสาเหตุของภาวะมีบุตรยาก หรืออาการปวดท้องน้อยเรื้อรัง
- การรักษาภาวะเยื่อโพรมดลูกเจริญผิดที่ (Treatment of Endometriosis)
- การรักษาภาวะตั้งครรภ์นอกมดลูก (Treatment of Ectopic Pregnancy) โดยการตัดท่อนำไข่ หรือการผ่าตัดท่อนำไข่
- การรักษาเนื้องอกรังไข่ (Ovarian Cystectomy and Oophorectomy)
- การรักษาเนื้องอกที่มดลูก (Myomectomy and Hysterectomy)
- วินิจฉัยพยาธิสภาพอื่นๆ ในอุ้งเชิงกราน

3 การผ่าตัดผ่านกล้องแผลเล็กโรคศัลยกรรมทั่วไป (Minimally Invasive General Surgery)



- ลดขนาดกระเพาะอาหารเพื่อลดน้ำหนัก Laparoscopic Bariatric Surgery
- โรคไทรอยด์ (คอพอก) Endoscopic Thyroidectomy
- โรคกระเพาะลำไส้ใหญ่และทวารหนัก Laparoscopic Colorectal Surgery
- โรคไส้ติ่งอักเสบ Laparoscopic Appendectomy
- โรคนิ่วในถุงน้ำดี Laparoscopic Cholecystectomy
- โรคไส้เลื่อน Laparoscopic Herniorrhaphy
- ลดหัวใจที่รักแร้และหน้าอก Thoracoscopic Sympathectomy

4 การผ่าตัดผ่านกล้องแผลเล็กโรคทางเดินปัสสาวะ (Minimally Invasive Urological Surgery)

รักษาโรคที่เกิดในระบบทางเดินปัสสาวะเกือบทุกอวัยวะ สามารถมองเห็นอวัยวะที่จะผ่าตัดที่อยู่ในที่แคบได้ดี

ข้อบ่งชี้ในการผ่าตัดผ่านกล้องโรคทางเดินปัสสาวะ:

1. ต่อมลูกหมากโต ปัสสาวะไม่ออก
2. ก้อนน้ำในเนื้อไตขนาดใหญ่ ชนิดธรรมดา
3. เนื้องอกในกระเพาะปัสสาวะระยะเริ่มต้น ปัสสาวะเป็นสีปนเลือด



4 นิ้วในระบบทางเดินปัสสาวะ: การรักษาขึ้นอยู่กับขนาดและตำแหน่งของนิ่ว ที่ไม่สามารถหลุดออกได้เองมีแนวทางการรักษาด้วยการผ่าตัดผ่านกล้องหลายวิธี ได้แก่



ทางเลือกใหม่ในการรักษาต่อมลูกหมากโตด้วยไอน้ำ (Prostate water vapor therapy : Rezum)

การรักษาด้วยไอน้ำเป็นวิธีการรักษาโรคต่อมลูกหมากโตที่เรียบง่าย ปลอดภัย เป็นทางเลือกในการรักษาสำหรับผู้ที่ไม่ต้องการผ่าตัดและไม่ต้องการกินยา เพราะกลัวผลข้างเคียง

- ✓ ไร้แผล
- ✓ เสี่ยงน้อย
- ✓ ไม่กระทบสมรรถภาพ

ทางเลือกใหม่ "รักษาต่อมลูกหมากโต" ด้วยไอน้ำ

Prostate Water Vapor Therapy (REZUM)

169,000 บาท

✓ ไร้แผล ✓ เสี่ยงน้อย ✓ ไม่กระทบสมรรถภาพ

เหมาะกับผู้ป่วยต่อมลูกหมากโตที่มีภาวะดังต่อไปนี้

- ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และขนาดต่อมลูกหมาก 30-80 กรัม
- ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ไม่พบภาวะน้ำกัดผิวหนังหรือแผลกดทับ
- ผู้ที่ไม่สามารถทานยาต้านการอักเสบ
- ผู้ที่ไม่สามารถทานยาต้านการอักเสบ
- ผู้ที่ต้องการรักษาด้วยวิธีที่ไม่ผ่าตัด
- ผู้ที่ไม่ต้องการงดการรับประทานยา
- ผู้ที่ไม่ต้องการงดการออกกำลังกาย
- ผู้ที่ต้องการรักษาด้วยวิธีที่ไม่ผ่าตัด

UW.พงษ์ศักดิ์ กาแดง

การตรวจการนอนหลับ Sleep test

SLEEP TEST คืออะไร?

คือการตรวจเมื่อถึงจุด และวัดการทำงานของระบบต่างๆในร่างกายขณะนอนหลับ เช่น ระบบการหายใจ การทำงานของคลื่นไฟฟ้าสมอง คลื่นไฟฟ้าหัวใจ ระดับออกซิเจนในเลือด และกล้ามเนื้อ ฯลฯ เมื่อตรวจ 50 นาทีหาความผิดปกติของการนอนหลับ

ใครควรได้รับการตรวจ

- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน
- ผู้ที่มีภาวะนอนหลับไม่สนิท
- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน
- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน
- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน
- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน
- ผู้ที่มีอาการง่วงซึมหรือง่วงนอน

© 1218 no 2 do 1232 แมงก๋วย จุก

การตรวจการนอนหลับ Sleep test เป็นการตรวจเพื่อสังเกต และวัดการทำงานของระบบต่างๆ ในร่างกายขณะนอนหลับ อาทิ ระบบการหายใจ การทำงานของคลื่นไฟฟ้าสมอง คลื่นไฟฟ้าหัวใจ ระดับออกซิเจนในเลือด และกล้ามเนื้อ เพื่อตรวจวินิจฉัยหาความผิดปกติของการนอนหลับ



มิติสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยรับมืออยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลก ภัยธรรมชาติ ความขาดแคลนของทรัพยากรน้ำ การจัดหาพื้นที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ ได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและเกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจได้ ดังนั้นบริษัทจึงเห็นความสำคัญและต้องการมีบทบาทในการร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทได้ประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้วางแผน บริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร และบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย พลังงาน และการบริหารจัดการขยะ



แนวทางการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและมุ่งมั่นที่บรรเทาหรือลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงได้จัดทำนโยบายบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขึ้น เพื่อเป็นกรอบให้บริษัทดำเนินงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและชุมชนได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมถึงพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

คณะกรรมการการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment of Care Committee: ECC)

บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment of Care Committee: ECC) เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการประเมินสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล และผู้มารับบริการ รวมทั้งชุมชนใกล้เคียงรวมถึงวางแผนโปรแกรมจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของธุรกิจของโรงพยาบาล



ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



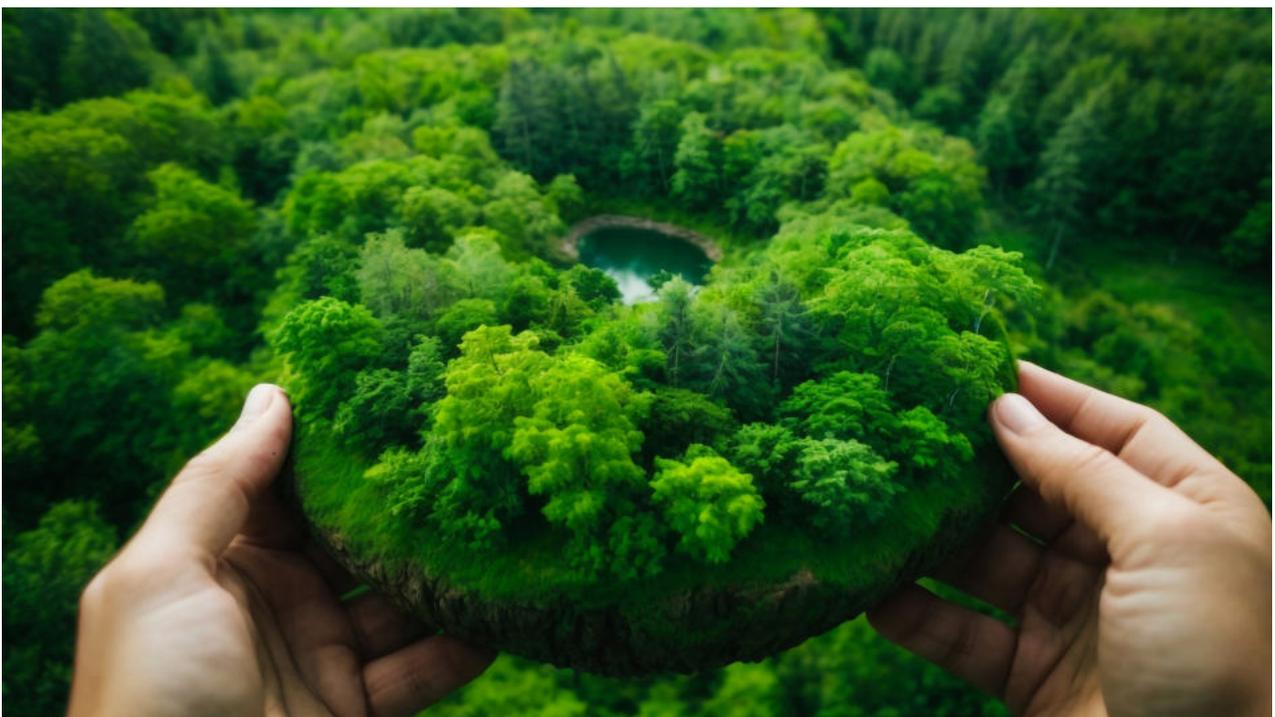
ปฏิบัติและให้ความร่วมมือหรือควบคุมให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแล



สร้างจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง



มุ่งพัฒนากิจกรรมที่มีส่วนสร้างสรรค์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อย่างสม่ำเสมอ



การบริหารจัดการพลังงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การจัดการพลังงาน

การดำเนินงานภายในโรงพยาบาลมีความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นหลัก บริษัทจึงตระหนักและให้ความสำคัญแก่การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมการอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงาน โครงการเปลี่ยนหลอดไฟเป็นหลอดประหยัดพลังงาน (LED) โครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อป และโครงการเปลี่ยนใบพัดหอทำความเย็น เป็นต้น

นโยบายอนุรักษ์พลังงาน³⁶

โรงพยาบาลในเครือกำหนดให้คณะกรรมการอนุรักษ์พลังงานดำเนินการจัดการพลังงานตามนโยบายอนุรักษ์พลังงาน โดยครอบคลุมการจัดการพลังงานในด้านต่างๆ อาทิ วิธีการจัดการพลังงาน การประสานงานจัดการฝึกอบรมให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรายงานผลการจัดการพลังงานต่อคณะผู้บริหารโรงพยาบาล โดยบริษัทมีแผนที่จะจัดทำนโยบายการจัดการพลังงานในระดับองค์กรในปี 2567



³⁶ GRI 3-3

คณะผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร (Energy Management Audit Committee: EAC)

โรงพยาบาลในเครือฯ ได้แต่งตั้งคณะผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร (Energy Management Audit Committee: EAC) เพื่อตรวจสอบการดำเนินการจัดการพลังงานให้เป็นไปตามนโยบายของโรงพยาบาล รวมทั้งประเมินความรับผิดชอบด้านการอนุรักษ์พลังงานของส่วนพื้นที่ต่างๆ ในการดำเนินการจัดการพลังงาน และรายงานต่อคณะกรรมการการอนุรักษ์พลังงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายการลดใช้พลังงาน³⁷

บริษัทมีเป้าหมายการลดใช้พลังงานไฟฟ้าของโรงพยาบาลทั้งเครือฯ ลงร้อยละ 0.3 ภายในปี 2567 เมื่อเทียบกับฐานปี 2565 โดยการร่วมมือกันระหว่างสาขาเพื่อดำเนินโครงการประหยัดพลังงาน อาทิ

- การติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปของโรงพยาบาลในเครือฯ เพิ่มเติม
- การเปลี่ยนอุปกรณ์เดิมเป็นอุปกรณ์ประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำ
- การติดตั้งฟิล์มอาคารเพื่อลดความร้อนจากภายนอก
- การเปลี่ยนเครื่องทำน้ำเย็นที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้งานในระบบปรับอากาศ (High performance chiller)
- การจัดโครงการอบรมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงาน

การบริหารจัดการพลังงานและผลการดำเนินงานของบริษัท³⁸

ปริมาณการใช้พลังงานของโรงพยาบาลในเครือฯ ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ พลังงานไฟฟ้า และพลังงานจากดีเซล (เครื่องกำเนิดไฟฟ้า) โดยในปี 2566 โรงพยาบาลในเครือฯ มีความต้องการใช้ไฟฟ้า 59,309.34 เมกะวัตต์-ชั่วโมง (MWh) รับมาจากการไฟฟ้านครหลวง รวมปริมาณการใช้พลังงาน 59,309.34 เมกะวัตต์-ชั่วโมง (MWh)



59,309.34

เมกะวัตต์-ชั่วโมงปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นดำเนินโครงการอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการเพื่ออนุรักษ์การใช้พลังงาน สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้ารวมลงได้

³⁷ GRI 3-3

³⁸ GRI 302-1, GRI 302-3

โครงการบริหารจัดการพลังงานของโรงพยาบาลในเครือ³⁹

1. โครงการปรับปรุงเครื่องทำน้ำเย็นที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้งานในระบบปรับอากาศ (High performance chiller)

บริษัทได้ปรับปรุงเครื่องทำน้ำเย็นที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้งานในระบบปรับอากาศ (High performance chiller) ทดแทนเครื่องทำน้ำเย็นแบบเดิม ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และเพิ่มการระบายอากาศ

2. โครงการติดตั้งฟิล์มกระจกหน้าต่างสำหรับอาคารเพื่อลดความร้อนจากแสงอาทิตย์

บริษัทได้ติดตั้งฟิล์มกระจกหน้าต่างสำหรับอาคาร ซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยลดปริมาณความร้อนจากแสงอาทิตย์ที่ส่งผ่านกระจก ทำให้อุณหภูมิภายในอาคารเย็นขึ้น ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และเพิ่มการสะท้อนของแสงอาทิตย์



โครงการบริหารจัดการพลังงานของโรงพยาบาลในเครือ

1. โครงการอนุรักษ์พลังงาน และ Big Cleaning Day

บริษัทในเครือได้มีการติดตั้งสถานี EV Charging Station ไว้ภายในโรงพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการที่โรงพยาบาล และสนับสนุนให้ประชาชนผู้ใช้รถยนต์ไฟฟ้าซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เนื่องจากรถยนต์ไฟฟ้าไม่มีการปล่อยไอเสียหรือก๊าซเรือนกระจกออกมาและการทำงานของมอเตอร์ไฟฟ้านั้นเงียบกว่าเครื่องยนต์ จึงไม่สร้างมลพิษทางอากาศและมลพิษทางเสียง ซึ่งเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้รถยนต์ไฟฟ้ายังช่วยลดการพึ่งพาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มาจากฟอสซิลเพื่อเป็นการอนุรักษ์พลังงาน



³⁹ GRI 3-3

นอกจากนี้บริษัทในเครือได้มีจัดโครงการ Big Cleaning Day ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานทุกคนได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำความสะอาดบริเวณต่างๆ ในโรงพยาบาล โดยโครงการ Big Cleaning Day นี้ เป็นการทำความสะอาดครั้งใหญ่ ซึ่งจะเน้นการทำความสะอาดอย่างทั่วถึงทุกซอกทุกมุม ทั้งภายในและภายนอกอาคาร โดยภายในจะมีการล้างทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ และภายนอกจะมีการทำความสะอาดบริเวณลานจอดรถ และบริเวณสวนหย่อมตามจุดต่างๆ เพื่อเป็นการดูแลปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นและช่วยลดภาระการทำงานของเครื่องปรับอากาศ ทำให้อุปกรณ์ต่างๆ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยลดการใช้พลังงานโดยรวมให้กับโรงพยาบาล



2. โครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อป

บริษัทได้เริ่มติดตั้งโซลาร์เซลล์บนอาคารและหลังคาจอดรถของโรงพยาบาลที่ก่อสร้างใหม่ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ปัจจุบันมีการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปไปแล้วทั้งหมด 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อรัญประเทศ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ และอยู่ภายใต้การติดตั้งเพิ่มเติมอีก 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์ และโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี



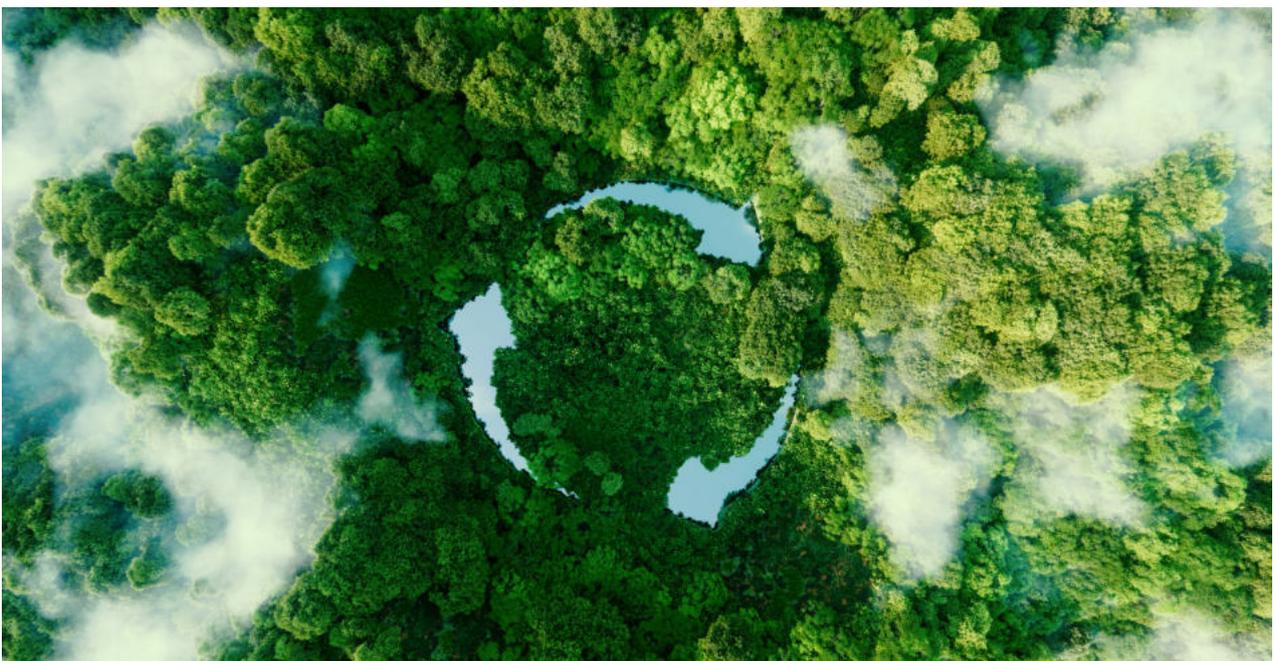
รูปภาพโซลาร์เซลล์บนหลังคาที่จอดรถ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี



รูปภาพโซลาร์เซลล์บนหลังคาที่จอดรถ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อัญประเทศ

การจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทั่วโลก อีกทั้งมีความถี่และผลกระทบที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกและภัยธรรมชาติต่างๆ บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญนี้มาโดยตลอด โดยขอบเขตการรายงานหัวเรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนี้ ครอบคลุมข้อมูลเฉพาะโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล



ปริมาณการก๊าซเรือนกระจกและผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลในเครือ ปี 2566⁴⁰

การประเมินก๊าซเรือนกระจกของโรงพยาบาลในเครืออ้างอิงหลักการคำนวณตาม IPCC 2006 โดยโรงพยาบาลในเครือมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 29,672.46 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂eq) จากการคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจาก ได้แก่ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ขอบเขตที่ 2) สำหรับการดำเนินงานเพื่อลดก๊าซเรือนกระจกมีรายละเอียดดังนี้



29,672.46

ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ขอบเขตที่ 2)

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดในปี 2565 - 2566



⁴⁰ 305-1, GRI 305-2

โครงการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท⁴¹



1. โครงการ “Care the Bear”

บริษัทได้เข้าร่วมโครงการ “Care the Bear” ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อแสดงความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศและการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน โดยร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมของบริษัท

2. CEO Roadshow

บริษัทได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเยี่ยมชมกิจการ และการให้สัมภาษณ์กับสื่อสาธารณะของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO Roadshow) เป็นการเยี่ยมชมผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากรจากการเดินทางและการเตรียมสถานที่ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอีกด้วย



⁴¹ GRI 3-3

การบริหารจัดการน้ำ (Water and Wastewater Management)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วม และปัญหาการเข้าถึงของน้ำ ดังนั้นบริษัท จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรอบโรงพยาบาล และป้องกันการเกิดความตึงเครียดด้านน้ำ (Water Stress) โดยเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์โอกาสเกิดความตึงเครียดด้านน้ำด้วยเครื่องมือ Aqueduct Water Risk Atlas ของ World Resources Institute บริเวณที่ตั้งโรงพยาบาลในเครือทั้ง 15 สาขา และคลินิก 1 แห่ง พบว่าโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง มีความตึงเครียดด้านน้ำสูงมาก (Extremely High) ⁴²

อย่างไรก็ตาม บริษัทมีโครงการที่จะช่วยลดปริมาณการใช้น้ำ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดแคลนน้ำและรักษาทรัพยากรน้ำไว้ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคของทุกภาคส่วน ได้แก่ โครงการการรณรงค์ให้พนักงานและผู้ป่วยที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลใช้น้ำอย่างประหยัด โดยปิดน้ำให้สนิททุกครั้งเมื่อไม่มีการใช้งาน นอกจากนี้บริษัทยังมีโครงการบำรุงรักษาระบบน้ำประปา ให้มีประสิทธิภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอเพื่อลดการสูญเสียน้ำประปาจากอุปกรณ์ชำรุด โดยขอเขตการรายงานหัวเรื่องการบริหารจัดการน้ำนี้ ครอบคลุมข้อมูลเฉพาะโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

เป้าหมายการลดใช้น้ำ ⁴³

บริษัทมีเป้าหมายการลดใช้น้ำของโรงพยาบาลทั้งเครือลงร้อยละ 0.3 ภายในปี 2567 เมื่อเทียบกับฐานปี 2565 โดยการร่วมมือกันระหว่างสาขาเพื่อดำเนินโครงการประหยัดน้ำ อาทิ การเปลี่ยนก๊อกน้ำเดิมเป็นก๊อกน้ำอัตโนมัติบริเวณที่มีการใช้น้ำเป็นประจำ เช่น ห้องน้ำสำหรับผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการ การจัดโครงการอบรมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการประหยัดน้ำ และการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การใช้น้ำ และคุณภาพน้ำใช้ของโรงพยาบาลในเครือ

ในปี 2566 โรงพยาบาลในเครือรับน้ำประปาจากการประปานครหลวงปริมาณ 75,953 ลูกบาศก์เมตร โดยจะนำไปใช้ในการอุปโภคบริโภค งานทำความสะอาด และระบบปรับอากาศ (มีการเวียนน้ำไปใช้ซ้ำก่อนระบายออก) นอกจากนี้โรงพยาบาลยังจัดให้มีการตรวจคุณภาพน้ำสำรองเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ พีเอช (pH) ค่าของแข็งละลาย (TDS) ค่าความกระด้างทั้งหมด (Total Hardness) แบคทีเรียกลุ่มโคลิฟอร์ม (Total Coliform) และแบคทีเรียกลุ่มฟีคอลโคลิฟอร์ม (Total Fecal Coliform) และจัดให้มีการเก็บตัวอย่างน้ำใช้ตามจุดต่างๆ ภายในโรงพยาบาลเป็นประจำทุกปี ได้แก่ แบคทีเรียกลุ่มโคลิฟอร์ม (Total Coliform) แบคทีเรียกลุ่มอีโคไล (E-Coli) และปริมาณเชื้อจุลินทรีย์ (STD Plate Count) โดยผลการตรวจวัดเป็นไปตามค่ามาตรฐานตามประกาศกรมอนามัย เรื่องเกณฑ์คุณภาพน้ำประปา พ.ศ. 2563 ดังนี้

ดัชนีการตรวจวัด	ความถี่ในการตรวจวัด	ค่ามาตรฐาน
ระบบน้ำสำรอง		
พีเอช	ทุกเดือน	7.0-8.5
ค่าของแข็งละลาย		ไม่เกิน 500 ppm
ค่าความกระด้างทั้งหมด		100 mg/l as CaCO ₃
แบคทีเรียกลุ่มโคลิฟอร์ม		ไม่พบเชื้อ
แบคทีเรียกลุ่มฟีคอลโคลิฟอร์ม		ไม่พบเชื้อ

⁴² GRI 303-1

⁴³ GRI 3-3

ดัชนีการตรวจวัด	ความถี่ในการตรวจวัด	ค่ามาตรฐาน
ตัวอย่างน้ำใช้ตามจุดต่างๆ ภายในโรงพยาบาล		
แบคทีเรียกลุ่มโคลิฟอร์ม	ทุกปี	ไม่พบเชื้อ
แบคทีเรียกลุ่มอีโคไล		ไม่พบเชื้อ
ปริมาณเชื้อจุลินทรีย์		ไม่เกิน 500 ppm

หมายเหตุ : ค่ามาตรฐานตามประกาศกรมอนามัย เรื่องเกณฑ์คุณภาพน้ำประปา พ.ศ.2563

การจัดการน้ำเสียของโรงพยาบาลในเครือ⁴⁴

ในปี 2566 มีน้ำเสียเกิดขึ้น 59,746 ลูกบาศก์เมตรเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสีย โดยที่ระบบบำบัดน้ำเสียของโรงพยาบาลสามารถรองรับน้ำเสียได้ประมาณ 875 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน และมีบริษัทภายนอกเข้ามารับผิดชอบในด้านการควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียและตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำเสีย นอกจากนี้บริษัทยังเก็บตัวอย่างน้ำทิ้งไปตรวจสอบคุณภาพเป็นประจำ สำหรับผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งประจำปี 2566 พบว่า ผลการตรวจวัดทุกดัชนีมีค่าเป็นไปตามมาตรฐานประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง กำหนดมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากอาคารบางประเภทและบางขนาด พ.ศ. 2548 กำหนด น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดจนมีลักษณะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดแล้วนั้น จะถูกระบายไปยังรางระบายน้ำทิ้งสาธารณะต่อไป

ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลในเครือปี 2566⁴⁵

ปริมาณการนำน้ำมาใช้ 75,953 ลูกบาศก์เมตร
ปริมาณการนำน้ำมาใช้ต่อรายได้ 0.045 ลูกบาศก์เมตร/ล้านบาทรายได้

ปริมาณน้ำที่ปล่อยออกสู่ภายนอก 59,746 ลูกบาศก์เมตร



⁴⁴ GRI 303-1, GRI 303-2

⁴⁵ GRI 303-3, GRI 303-4

แนวทางการบริหารจัดการน้ำของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล⁴⁶

เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้น้ำภายในโรงพยาบาล บริษัท จึงมีแนวทางการบริหารจัดการน้ำ ดังนี้

1. การลดการใช้ (Water Reduction)

โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลตระหนักดีว่าทรัพยากรน้ำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจการโรงพยาบาล และการรักษาผู้ป่วย โดยมีแนวทางในการลดการใช้ทรัพยากรน้ำ ซึ่งจะให้หน่วยงานฝ่ายอาคารและสถานที่ที่มีการบำรุงรักษาระบบน้ำใช้ตามจุดต่างๆ ภายในโรงพยาบาลเพื่อไม่ให้เกิดการชำรุดและรั่วไหล โดยมีการตรวจสอบทุกๆ 1 เดือน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการประหยัดใช้น้ำแก่พนักงานด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ภายในบริษัท ร่วมกับการเปลี่ยนและติดตั้งก๊อกน้ำอัตโนมัติสำหรับผู้ใช้บริการภายนอก



2. การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (Water Reuse)

โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลได้ดำเนินโครงการประหยัดทรัพยากรน้ำ โดยการนำน้ำเหลือทิ้งกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งน้ำเหลือทิ้งจะถูกนำไปกรองด้วยระบบรีเวอร์สออสโมซิส (Reverse Osmosis) ให้มีความปลอดภัย ปราศจากเชื้อก่อนนำมาใช้ในบริเวณที่ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ เช่น โถสุขภัณฑ์ ทำความสะอาดพื้น และใช้รดน้ำต้นไม้



⁴⁶ GRI 303-3

การบริหารจัดการของเสีย (Waste Management)

การจัดการขยะนับเป็นความท้าทายในการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัทและโรงพยาบาลในเครือ ตระหนักว่าธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพจำเป็นต้องใช้วัสดุสิ้นเปลืองจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 บริษัท จึงมีความมุ่งมั่นในการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล บริษัท จึงยึดแนวทางการบริหารจัดการขยะตามหลัก 3Rs คือ การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการกำจัดขยะที่ไม่เหมาะสม

บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment of Care Committee) เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำกับดูแลการจัดการขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะติดเชื้อ และขยะอันตรายให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย รวมทั้งมาตรการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการขยะไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ป่วย พนักงาน ผู้มาเยือน และชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้ คณะกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อมยังทำงานร่วมกับคณะกรรมการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (Prevention and Control Infection Committee) ในการกำกับดูแลการคัดแยกขยะ การจัดเก็บขยะ และการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ของโรงพยาบาลเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ควบคุมและจัดการขยะที่เกิดจากการบริการของโรงพยาบาล รวมถึงสร้างความมั่นใจว่าขยะที่เกิดขึ้นทุกประเภทมีวิธีการจัดการอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยในปี พ.ศ. 2565 บริษัทได้ดำเนินโครงการจัดการขยะ และโครงการต่อเนื่องหลากหลายโครงการ ได้แก่ โครงการรณรงค์ให้ผู้ใช้บริการนำถุงผ้ามาใช้ รับประทานแทนถุงพลาสติก, โครงการขยะแลกรไซ้, โครงการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อที่เกิดจากขยะมูลฝอยติดเชื้อ

เป้าหมายการลดของเสีย⁴⁷

บริษัทมีเป้าหมายการลดของเสียต่อจำนวนผู้ใช้บริการจากโรงพยาบาลทั้งเครือลงร้อยละ 5 ภายในปี 2567 เมื่อเทียบกับฐานปี 2565 ผ่านการร่วมมือกันระหว่างสาขาในการปรับปรุงการบริหารจัดการขยะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ การรณรงค์ให้พนักงานลดการใช้บรรจุภัณฑ์แบบใช้ครั้งเดียวโดยไม่จำเป็น รวมถึงการจัดการด้านของเสียจากอาหารเหลือทิ้ง

การจัดการขยะในโรงพยาบาล

ขยะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานภายในโรงพยาบาล ประกอบด้วย ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะติดเชื้อ และขยะอันตราย โดยมีรายละเอียดประเภทขยะและแนวทางการจัดการขยะที่เหมาะสมสำหรับขยะแต่ละชนิด อาทิ ขยะติดเชื้อ (Infectious Waste) จะมีจัดเก็บในถุงสีแดงสำหรับขยะติดเชื้อโดยเฉพาะ และรวบรวมไว้ในภาชนะรองรับที่มีฝาปิดมิดชิดเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ ก่อนขนไปยังห้องพักขยะติดเชื้อก่อนส่งไปกำจัดตามวิธีที่ถูกต้อง



⁴⁷ GRI 303-3



ขยะทั่วไป
(General Waste)

- ขยะแห้ง (Dry Waste)
- ขยะเปียก (Wet Waste)



ขยะรีไซเคิล
(Recycle Waste)

- ขยะรีไซเคิลประเภทกระดาษ
- ขยะรีไซเคิลประเภทขวด แกลลอนอื่นๆ



ขยะติดเชื้อ
(Infectious Waste)

- ขยะติดเชื้อ (Infectious Waste) คือ ของเสียที่เกิดจากระบบการตรวจวินิจฉัย การรักษาพยาบาลที่สัมผัสกับเลือดหรือสารคัดหลั่ง
- ขยะมีคม (Sharps Waste) คือ ของเสียแหลมคมทุกประเภท



ขยะอันตราย
(Hazardous Waste)

- ขยะอันตรายประเภทสารเคมี (Hazardous Chemical Waste)
- ขยะอันตรายประเภทยา (Hazardous Pharmaceutical Waste)
- ขยะอันตรายประเภทโลหะหนัก (Waste with a High Content of Heavy Metals)
- ขยะอันตรายประเภทภาชนะที่มีแรงดันสูง (Pressurized Container Waste)
- ขยะอันตรายประเภทมีพิษก่อมะเร็ง (Genotoxic/Cytotoxic Waste)
- ขยะอันตรายประเภทปนเปื้อนสารกัมมันตรังสี (Radioactive Waste)

เป้าหมายการดำเนินงาน⁴⁸



 เป้าหมายในปี **2566**

**ไม่มีขยะตกค้าง
และส่งกลับเหิน**

⁴⁹ GRI 303-3

โครงการจัดการขยะของโรงพยาบาลในเครือ⁵⁰

บริษัทและโรงพยาบาลส่งเสริมการแยกขยะอย่างจริงจัง โดยมีการแยกขยะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานภายในโรงพยาบาล ประกอบด้วย ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะติดเชื้อ และขยะอันตราย และมีการกำหนดแนวทางการจัดการขยะที่เหมาะสมสำหรับขยะแต่ละชนิด อาทิ ขยะติดเชื้อจะจัดเก็บในถุงสีแดงสำหรับขยะติดเชื้อโดยเฉพาะ และรวบรวมไว้ภายในภาชนะรองรับที่มีฝาปิดมิดชิดเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ ก่อนขนไปยังห้องพักขยะติดเชื้อก่อนส่งไปกำจัดตามวิธีที่ถูกต้อง

ในส่วนของขยะพลาสติกในปี 2566 บริษัทได้เข้าร่วมโครงการ “YOU เทิร์น” ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการขยะครบวงจรด้วยหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างยั่งยืนโดยโครงการจะนำขยะพลาสติกเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และกระบวนการแปรรูปเพื่อให้ได้กลับมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อีกครั้ง โดยในระยะแรกบริษัทได้ขายขวดพลาสติกน้ำดื่มวิตามินเกษมราษฎร์สีใสและสีฟ้ารวม 1.38 ตัน เทียบเท่ากับการลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก 1.67 ตันคาร์บอนไดออกไซด์หรือการปลูกต้นไม้ใหญ่จำนวน 187 ต้น



3. โครงการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อที่เกิดจากขยะมูลฝอยติดเชื้อ

บริษัทเล็งเห็นถึงความปลอดภัยของพนักงาน ผู้ใช้บริการ และชุมชนโดยรอบจึงได้มอบทุนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อหรืออันตรายที่เกิดจากขยะมูลฝอยติดเชื้อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบภายในเครือของบริษัทให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่แนวทาง หรือกฎหมายกำหนด ไม่มีขยะติดเชื้อปะปนไปกับขยะประเภทอื่นๆ ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้แก่ชุมชนโดยรอบ



⁵⁰ GRI 306-2, GRI 3-3

มิติสังคม



ความยั่งยืนด้านสังคม

พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชนที่อยู่โดยรอบ และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาการดำเนินกิจกรรมของบริษัทให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญโดยกำหนดให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม การดูแลและใส่ใจต่อคู่ค้าและลูกค้า สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง และมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพื้นที่ที่บริษัทได้เข้าไปดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้บริษัทได้มีการประเมินประเด็นสำคัญด้านสังคมต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล สิทธิมนุษยชน การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ การมีส่วนร่วมกับชุมชน และอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human capital development)

การบริหารงานทรัพยากรบุคคล - ข้อมูลทั่วไป

ภาพรวมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปี 2566⁵¹

จำนวนพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมแพทย์)

6,706 คน



ชาย
1,180 คน



หญิง
5,526 คน

จำนวนแพทย์ทั้งหมด

1,885 คน



ชาย
1,041 คน

● แพทย์เต็มเวลา
377 คน



หญิง
844 คน

● แพทย์ไม่เต็มเวลา
1,508 คน

จำนวนพนักงานแยกตามประเภทการทำงาน

พนักงานเต็มเวลา 5,654 คน



2,379
คน



1,972
คน



1,303
คน



พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล



พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุนทางการแพทย์



พนักงานทั่วไป

พนักงานไม่เต็มเวลา 1,052 คน



631
คน



334
คน



87
คน

⁵¹ GRI 2-7, 2-8

ข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนแพทย์ทั้งหมด	1,041	844	1,885
แพทย์เต็มเวลา	212	165	377
แพทย์ไม่เต็มเวลา	829	679	1,508

บุคลากรแยกตามระดับ ^{52 53}

รายการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง*	คน	31	6	37
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	83.78	16.22	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	0	0	0
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.00	0.00	0.00
30 – 50 ปี	คน	4	2	6
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	10.81	5.41	16.22
มากกว่า 50 ปี	คน	27	4	31
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	72.97	10.81	83.78
ผู้บริหารระดับกลาง*	คน	15	48	63
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	23.81	76.19	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	0	2	2
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.00	3.17	3.17
30 – 50 ปี	คน	10	30	40
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	15.87	47.62	63.49
มากกว่า 50 ปี	คน	5	16	21
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.94	25.40	33.33
ผู้บริหารขั้นต้น*	คน	186	691	877
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	21.21	78.79	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	14	57	71
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	1.60	6.50	8.10

⁵² GRI 405-1b

⁵³ การแยกบุคลากรตามระดับ นับเฉพาะพนักงานประจำเท่านั้น

รายการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
30 – 50 ปี	คน	139	549	688
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	15.85	62.60	78.45
มากกว่า 50 ปี	คน	33	83	116
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	3.76	9.46	13.23
พนักงานผู้พิการ และ/ หรือผู้สูงอายุ / สัมปทาน	คน	0	2	2
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0	0.23	0.23
ระดับพนักงาน	คน	942	4,779	5,721
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	16.47	83.53	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	419	2,476	2,895
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.32	43.28	50.60
30 – 50 ปี	คน	455	2,035	2,490
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.95	35.57	43.52
มากกว่า 50 ปี	คน	53	247	300
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.93	4.32	5.24
พนักงานผู้พิการ และ/ หรือผู้สูงอายุ / สัมปทาน	คน	15	21	36
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.26	0.37	0.63

หมายเหตุ: * ผู้บริหารระดับสูง หมายรวมถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการแพทย์
 * ผู้บริหารระดับกลาง หมายรวมถึง ผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย
 * ผู้บริหารชั้นต้น หมายรวมถึง ผู้จัดการ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ ตอบสนองเป้าหมายและพันธกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่าทั้งด้านความรู้และทักษะ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯยังเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และยุคที่ข้อมูลและการเรียนรู้เป็นพลวัต เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและของบุคลากร

การบริหารจัดการ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และเป้าหมาย⁵⁴

บริษัทกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยแผนกทรัพยากรบุคคล และเลขาแพทย์ มีหน้าที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าว โดยครอบคลุม พนักงาน 4 ประเภท ได้แก่ แพทย์ พยาบาล พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุนทางการแพทย์ และพนักงานทั่วไป ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น บริษัทฯได้ดำเนินการให้ครอบคลุมพนักงานเต็มเวลา และแพทย์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และรู้สึกมีส่วนร่วมในการเติบโตทางธุรกิจของบริษัท

เป้าหมาย

ชั่วโมงการอบรมของพนักงานเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อคน

โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่โดดเด่น

บริษัทฯเล็งเห็นความสำคัญของความสามารถในการช่วยชีวิต หรือรักษาผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงการดูแลชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วยเป็นสำคัญ โดยบริษัทฯได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรผ่านการสนับสนุนเงินทุนให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลเพื่อรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก และเป็นการขยายขอบเขตความสามารถในการดูแลผู้ป่วยขององค์กร

การจัดอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยชีวิตหัวใจและหลอดเลือดขั้นสูง (Advanced Cardiac Life Support : ACLS) สำหรับแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์ ร่วมกับคณะกรรมการมาตรฐานการช่วยชีวิต (Thai Resuscitation Council: TRC) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยชีวิตหัวใจและหลอดเลือดขั้นสูงสำหรับแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน ถึง 1 ธันวาคม 2566



⁵⁴ GRI 3-3

ฝึกอบรมเวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง สำหรับบุคลากรทางการแพทย์

บริษัทมอบทุนการฝึกอบรมให้แก่แพทย์ในสังกัดโรงพยาบาลของบริษัท โดยโครงการอบรมเวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง เป็นโครงการฝึกอบรมร่วมกับการปฏิบัติที่จัดขึ้นเพื่อให้แพทย์ได้รับความรู้พื้นฐานด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ การใช้ห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูง การบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง (HBOT) การคัดเลือกผู้ป่วย และการดูแลผู้ป่วย

หลักสูตร SMART LEADER

บริษัทมอบทุนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานในระดับหัวหน้าแผนกจำนวนทั้งสิ้น 40 คน เพื่อเข้าอบรมหลักสูตร SMART LEADER เสริมสร้างทักษะความสามารถในการบริหารงานให้มีความเป็นมืออาชีพ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

หลักสูตรการช่วยชีวิตเด็กขั้นสูง (PALS Provider Course)

บริษัทได้มอบทุนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรพยาบาลเข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การช่วยชีวิตเด็กขั้นสูง” โดยมีบุคลากรพยาบาลทั้งสิ้น 25 คน ที่ได้รับทุน โดยการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาการช่วยชีวิตขั้นสูง เช่น การวินิจฉัย การช่วยชีวิต และรักษา การแทงไขกระดูก การดูแลผู้ป่วยภายหลังภาวะหัวใจหยุดเต้น ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดยังบุคลากรพยาบาลภายในโรงพยาบาลให้มีความสามารถ และพร้อมรับมือกับการช่วยชีวิตเด็กขั้นสูงได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และปลอดภัยตามมาตรฐาน เพื่อยกระดับการให้บริการขององค์กร

การพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์พยาบาลน้องใหม่

บริษัทจัดโครงการพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์พยาบาลให้แก่ บุคลากรพยาบาลภายในเครือของบริษัทที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่จริง (พยาบาลน้องใหม่) โดยการให้บุคลากรที่มีความสามารถทางการแพทย์ถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ และคุณภาพทางการแพทย์พยาบาลให้แก่้องใหม่ โดยในปี 2566 มีพยาบาลน้องใหม่เข้าร่วมทั้งหมด 42 ราย หรือคิดเป็นชั่วโมงอบรมรวม 336 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงาน⁵⁵

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานเต็มเวลา (ไม่รวมแพทย์)



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด
63,732 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย
9.50 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของแพทย์



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด
1,747 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย
0.93 ชั่วโมง

⁵⁵ GRI 404-1



*ข้อมูลการฝึกรอบรมของแพทย์สาขา เกษมราษฎร์ รัตนวิเบศร์ และ รพ. เกษมราษฎร์ รามคำแหง

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
แยกตามระดับพนักงาน				
ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมง	88	431	519
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	2.84	71.83	14.03
ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมง	333	2,788	3,121
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	22.20	58.08	49.54
ผู้บริหารระดับต้น	ชั่วโมง	2,351	8,338	10,689
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	12.64	12.07	12.19
พนักงานทั่วไป	ชั่วโมง	7,251	42,152	49,403
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	7.70	8.82	8.84
ประเภทพนักงาน				
พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล	ชั่วโมง	2,306	21,609	23,914
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	11.30	7.70	7.94
พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุนทางการแพทย์	ชั่วโมง	1,848	8,973	10,821
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	2.82	5.43	4.69
พนักงานทั่วไป	ชั่วโมง	5,843	23,073	28,916
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	18.20	21.58	20.80

จำนวนการฝึกอบรมของแพทย์

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
แพทย์	ชั่วโมง	666	1081	1,747
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	0.64	1.28	0.93

การจูงใจและการรักษาพนักงาน

ธุรกิจการให้บริการรักษาพยาบาลมีความจำเป็นต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ทั้งด้านการแพทย์ เกสซ์กร พยาบาล และเจ้าหน้าที่เทคนิคต่างๆ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญของบริษัท โดยเพื่อปกป้องการแข่งขันและการขาดแคลนบุคลากร บริษัทให้ความสำคัญกับการจูงใจและรักษาพนักงาน โดยได้มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่จูงใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมที่สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นได้

บริษัทยังมุ่งมั่นและใส่ใจการดูแลและรักษาพนักงานของบริษัทเพื่อคงไว้ซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพภายใต้ความเข้มข้นของการแข่งขันในอุตสาหกรรมการให้บริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการร่วมงานกับบริษัทในระยะยาวของพนักงาน บริษัทได้กำหนด “ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน” และมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สำนักงานกลางกำกับดูแลสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการของพนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างของบริษัท

การวัดผลพนักงาน

บริษัทมีการประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานประจำปีตามมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) โดยการประเมินพนักงานของบริษัทจะแบ่งประเภทพนักงานเป็น 2 ประเภทคือ พนักงานทั่วไป และพนักงานตามวิชาชีพเฉพาะทาง ซึ่งจะมีการประเมินผลประจำปี และการประเมินตามตำแหน่งซึ่งจะกำหนดระยะเวลาในการประเมิน เช่น การทดสอบความรู้ของพยาบาลที่ทำงานครบ 6 เดือน เกณฑ์การประเมินผลประจำปีของพนักงานทั่วไปเพื่อพิจารณาในการปรับเงินเดือนและตำแหน่งจะประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลักดังนี้

การประเมินตาม
ความสามารถหลัก
(Core Competency)

การประเมินความสามารถ
ในการจัดการ
(Managerial Competency)

การประเมินความสามารถ
ในการทำงาน
(Functional Competency)

เกณฑ์การประเมินผลประจำปีของพนักงานตามวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อพิจารณาในการปรับเงินเดือนและตำแหน่งจะประกอบไปด้วย 5 ส่วนหลักโดย 3 ส่วนแรกจะประเมินตามแบบพนักงานทั่วไป และการประเมินความสามารถเฉพาะทาง (Specific Competency) รวมถึงการประเมินด้วยดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) เพื่อเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้อย่างเหมาะสม

พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานประจำปี⁵⁶

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานที่ได้รับการประเมินทั้งหมด	คน	827	3,988	4,815
	ร้อยละ	84.04	85.40	85.16
แยกตามระดับพนักงาน				
ผู้บริหารระดับสูง	คน	13	3	16
	ร้อยละ	41.94	50.00	43.24
ผู้บริหารระดับกลาง	คน	12	39	51
	ร้อยละ	80.00	81.25	80.95
ผู้บริหารระดับต้น	คน	163	622	785
	ร้อยละ	87.63	90.01	89.51
พนักงานทั่วไป	คน	639	3,324	3,963
	ร้อยละ	67.83	69.55	69.27

การประเมินความผูกพันขององค์กร

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างต่อเนื่องโดยในปี 2566^{1/} โรงพยาบาลในเครือได้ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 346 คน จากทั้งหมด 358 คน คิดเป็นร้อยละ 96.65 ของพนักงานทั้งหมด โดยการประเมินครอบคลุมประเด็น (1) การยอมรับนับถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (2) ด้านลักษณะงาน (3) ด้านเงินเดือน (4) สภาพการทำงาน (5) ความมั่นคงในงาน (6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ (7) นโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้ การประเมินมีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการสรุปเปรียบเทียบข้อมูล และใช้นำการวางนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหาร ผลการสำรวจพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 70.00

เป้าหมายเชิงปริมาณในการประเมินผลความผูกพันของพนักงาน	ผลการสำรวจการประเมินผลความผูกพันของพนักงาน	ความครอบคลุมของข้อมูล
ร้อยละ 70.00	ร้อยละ 70.00	ร้อยละ 96.65

^{1/} ข้อมูลความผูกพันองค์กรเฉพาะโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล

⁵⁶ GRI 404-3

การส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีของพนักงาน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นรากฐานสำคัญสู่ความยั่งยืนของธุรกิจบริการทางการแพทย์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีตามที่คาดหวัง บริษัทได้กำหนดสวัสดิการให้แก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ ดังนี้



สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล*



สวัสดิการฝากครรภ์
และคลอดบุตร



การตรวจสอบคุณภาพประจำปี



เงินช่วยเหลืองานศพและ
การช่วยเหลือพนักงาน
ที่เสียชีวิต



โครงการ
สานความสัมพันธ์ที่ดี
ภายในองค์กร



โครงการ
CEO Roadshow



โครงการมอบรางวัลแก่
บุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ
เช่น ด้านการให้บริการดีเด่น
การบริหารงานดีเด่น



ห้องพัก และสถานที่
ออกกำลังกายสำหรับ
บุคลากร



ห้องอาหารพนักงานและ
ส่วนลดสำหรับร้าน
ภายในโรงพยาบาล

*สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงพนักงานสัญญาจ้าง

โครงการมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ

โครงการมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น โดยในปี 2566 โรงพยาบาลในเครือได้จัดกิจกรรม “กิจกรรม Nurse Kasemrad Award 2023” เนื่องในวันพยาบาลแห่งชาติ ในวันที่ 21 ตุลาคม 2566 โดยการมอบรางวัลให้แก่พยาบาลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจที่ทุ่มเทให้บริการแก่ผู้ป่วยเป็นอย่างดี และส่งเสริมพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างภาคภูมิใจต่อไป



โครงการสานสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

บริษัทจัดโครงการเพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีแก่พนักงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในสถานที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความใกล้ชิดยิ่งขึ้น ผ่านโครงการประจำปีได้แก่ งานเฉลิมฉลองวันตรุษจีน งานเฉลิมฉลองปีใหม่ไทย และงานเฉลิมฉลองวันเกิดผู้บริหารและพนักงาน



หอพัก และสถานที่ออกกำลังกายสำหรับแพทย์และพนักงานในสปป.ลาว

บริษัทเล็งเห็นถึงโอกาสในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้โอกาสพนักงานในประเทศสามารถเดินทางไปทำงานยังโรงพยาบาล เกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์ ซึ่งเป็นสาขาของบริษัทที่ตั้งอยู่ในสปป.ลาว อย่างไรก็ตามบริษัทได้มีโครงการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยการสร้างหอพักที่มีพื้นที่ใช้สอยกว้างขวาง สะดวกสบาย และพื้นที่อำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย และห้องอาหารสำหรับพนักงาน



ห้องอาหารสำหรับพนักงาน และรถรับ-ส่งพนักงานข้ามแดนจากด่านหนองคายมายังโรงพยาบาล

บริษัทมีแนวคิดในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตให้แก่พนักงาน ผ่านโครงการห้องอาหารที่จัดตั้งขึ้นสำหรับพนักงานโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการให้ส่วนลดพิเศษแก่พนักงานเมื่อซื้ออาหาร และเครื่องดื่มจากร้านค้าที่จัดตั้งอยู่ในโรงพยาบาล รวมถึงการจัดรถรับ-ส่งพนักงานข้ามแดนจากด่านหนองคายมายังโรงพยาบาล เมื่อเดินทางไป-กลับประเทศไทย



รางวัลด้านสวัสดิการแรงงาน

รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้รับมอบรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2566 ระดับประเทศปีที่ 2 จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติสถานประกอบการยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้ลูกจ้างมีความมั่นคงทางสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อนักลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สามารถเป็นต้นแบบให้สถานประกอบการอื่นนำไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป



การลาคลอด⁵⁷



พนักงานที่มีสิทธิ์ลาคลอด
รวม **4,370** คน



ชาย
0
คน



หญิง
4,370
คน

รายการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานที่มีสิทธิ์ลาคลอด	คน	0	4,370	4,370
พนักงานที่ใช้สิทธิ์ลาคลอด	คน	0	145	145
พนักงานที่กลับมาทำงานหลังลาคลอด	คน	0	106	106
พนักงานที่กลับมาทำงานหลังลาคลอดและยังทำงานกับบริษัท 12 เดือนให้หลัง	คน	0	71	71
อัตราการกลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิ์ลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร	ร้อยละ	0	73	73
อัตราการรักษาพนักงานจากการใช้สิทธิ์ลาคลอด	ร้อยละ	0	49	49

หมายเหตุ: 1. พนักงานมีสิทธิ์ลาคลอดเมื่อมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และลาคลอดได้ 2 ครั้งตลอดอายุการทำงาน
2. ข้อมูลครอบคลุมพนักงานเต็มเวลา ไม่รวมแพทย์เท่านั้น

อัตราการจ้างพนักงานเต็มเวลา (ไม่รวมแพทย์)⁵⁸



การจ้างงานพนักงานใหม่
รวม **2,189** คน



ชาย
349
คน



หญิง
1,840
คน

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
การจ้างงานพนักงานใหม่	คน	349	1,840	2,189
อัตราการจ้างงานพนักงานใหม่	ร้อยละ	35.47	39.40	38.72
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	196	1,316	1,512
	ร้อยละ	56.16	71.52	69.07
30-50 ปี	คน	134	504	638
	ร้อยละ	38.40	27.39	29.15
มากกว่า 50 ปี	คน	19	20	39
	ร้อยละ	5.44	1.09	1.78

⁵⁷ GRI 401-3

⁵⁸ GRI 401-1

การจ้างพนักงานภายใน (ไม่รวมแพทย์)⁵⁹

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานภายในที่เติมเต็มเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กร	คน	20	136	156
อัตราจำนวนพนักงานภายในที่เติมเต็มเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กร	ร้อยละ	2.03	2.91	2.76
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	7	51	58
	ร้อยละ	35.00	37.50	37.18
30-50 ปี	คน	12	84	96
	ร้อยละ	60	61.76	61.54
มากกว่า 50 ปี	คน	1	1	2
	ร้อยละ	5	0.74	1.28

อัตราการออกจากงาน⁶⁰

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
การลาออกของพนักงาน*	คน	339	1,906	2,245
อัตราการลาออกของพนักงาน	ร้อยละ	34.45	40.81	39.71
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	168	1,254	1,422
	ร้อยละ	49.56	65.79	63.34
30-50 ปี	คน	147	589	736
	ร้อยละ	43.36	30.90	32.78
มากกว่า 50 ปี	คน	24	63	87
	ร้อยละ	7.08	3.31	3.88
การลาออกโดยสมัครใจ	คน	288	1,597	1,885
อัตราการลาออกโดยสมัครใจเทียบกับจำนวนพนักงานที่ลาออกทั้งหมด	ร้อยละ	84.96	83.79	83.96
อัตราการลาออกโดยสมัครใจเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	29.27	34.20	33.34
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	145	1,053	1,198
	ร้อยละ	50.35	65.94	63.55
30-50 ปี	คน	123	492	615
	ร้อยละ	42.71	30.81	32.63
มากกว่า 50 ปี	คน	20	52	72
	ร้อยละ	6.94	3.26	3.82

*รวมการลาออกโดยสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจ เช่น เกษียณอายุ ถึงแก่กรรม และการเลิกจ้างทุกกรณี

⁵⁹ GRI 402-2b

⁶⁰ GRI 401-1

สิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสิทธิมนุษยชนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทยึดมั่นที่จะปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้ป่วย และผู้ใช้บริการทุกท่านด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และให้เกียรติต่อกัน บริษัทยังยึดหลักการปฏิบัติที่เท่าเทียมโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างด้านเพศ ศาสนา วัฒนธรรม เชื้อชาติ รวมถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากบริษัทมีการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงานที่มีความหลากหลาย และเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลกระทบทางธุรกิจของบริษัทได้

เป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชน⁶¹

- พนักงานรับทราบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนผ่านการเผยแพร่บนเว็บไซต์และกิจกรรมเท่ากับร้อยละ 100 ภายในปี 2567
- การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้บริการ พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 0 กรณี
- การร้องเรียนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้บริการ พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 0 กรณี

การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน⁶²

บริษัทมีการมอบหมายให้คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง⁶³ และคณะทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดูแลรับผิดชอบการดูแลและจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการทำงานของพนักงานของบริษัท รวมถึงการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนกับผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ค้า เพื่อดำเนินการอย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยง ป้องกัน จัดการการร้องเรียน และเยียวยา

การจัดทำนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม⁶⁴

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยการใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทที่ได้กำหนดขึ้นตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (international bill of human rights) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental principles and rights at work) ทั้งนี้ บริษัทได้มีการปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับนโยบายสิทธิมนุษยชน⁶⁵ ที่บริษัทยึดถือใช้นั้นตั้งอยู่บนเสาหลัก 3 ประการตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการเยียวยา (Remedy) ซึ่งครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

⁶¹ GRI 3-3

⁶² GRI 3-3

⁶³ เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

⁶⁴ GRI 3-3

⁶⁵ ข้อมูลนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทโดยละเอียด แสดงตั้งเว็บไซต์ <https://www.bangkokchainhospital.com/storage/document/cg/bch-human-rights-policy-th.pdf>

การปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม	การสื่อสารและการให้การสนับสนุนด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	ไม่มีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน
เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	สนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมือง	จัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจกรรม
จะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง	สนับสนุนให้พนักงานให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน	จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการดำเนินงานของบริษัท และจัดเตรียมมาตรการเยียวยา

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะมีแผนการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ภายในปี 2567 เนื่องจากบริษัทมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน และห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดและป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนของพนักงาน

บริษัทได้เคารพสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน และคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน โดยบริษัทได้ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด กอปรกับดำเนินนโยบายที่มีกรอบการดำเนินงานตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental principles and rights at work) โดยมีรายละเอียดหลักการดังนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมถึงแรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการเกณฑ์แรงงาน⁶⁶

บริษัทมีนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ป้องกันการจ้างแรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการเกณฑ์แรงงาน เพื่อปกป้องสวัสดิภาพของแรงงานกลุ่มดังกล่าวตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และกฎหมายแรงงาน โดยบริษัทไม่มีการจ้างงานแรงงานดังกล่าวในปีที่รายงาน และไม่มีความเสี่ยงในการจ้างแรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการเกณฑ์แรงงาน นอกจากนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความครอบคลุมของการพิจารณาการจ้างแรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการเกณฑ์แรงงาน ไปยังคู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทในปี 2566 ตามนโยบายสิทธิมนุษยชน

การไม่แบ่งแยก และความหลากหลาย

การไม่แบ่งแยก และความหลากหลายของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่บริษัทเล็งเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญและโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ โดยบริษัทปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม และไม่แบ่งแยก เพื่อเป็นต้นแบบแก่พนักงานในการปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงานของบริษัท และรวมถึงเพื่อนมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียม บริษัทตั้งใจแน่วแน่ว่าจะไม่ดำเนินการกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติกับบุคคลเฉพาะกลุ่มไม่ว่าจะเป็น เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ เพศ สีดผิว ภาษา หรือความบกพร่องหรือข้อจำกัดของร่างกาย

⁶⁶ GRI 409-1

การจ้างงาน*	จำนวน (คน)	ชาย	หญิง
การจ้างงานผู้พิการหรือข้อจำกัดทางร่างกาย	55	29	26
- ผู้พิการทางการได้ยิน	11	2	9
- ผู้พิการทางสายตา	2	1	1
- ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว	28	14	14
- ผู้พิการทางสติปัญญา	4	0	4
การจ้างงานผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี โดยสมัครใจ	10	8	2

*ข้อมูลครอบคลุมพนักงานจ้างเต็มเวลา

สิทธิแรงงานในด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

บริษัทได้มีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยเพื่อดูแลพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาล สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มาตรการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย การอบรมเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย เป็นต้น

โครงการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน

โครงการเฝ้าระวังและคุ้มครองแรงงานจากการหยุดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้างเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิประโยชน์แรงงานตามกฎหมาย

บริษัทได้จัดงบประมาณให้กับบุคลากรภายในสำหรับฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานรับรู้ และเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์เสรีภาพของตนเองตามกฎหมาย โดยโครงการเฝ้าระวังและคุ้มครองแรงงานจากการหยุดกิจการชั่วคราวและเลิกจ้าง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิประโยชน์แรงงานตามกฎหมายประจำปี พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความรู้ด้านสิทธิประโยชน์แรงงานตามกฎหมาย ไม่ให้ถูกเลิกจ้าง หรือขูดรีดอย่างไม่เป็นธรรม

โครงการส่งเสริมให้รัฐและเอกชนปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างผู้พิการในสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ

บริษัทจัดให้พนักงานมีการอบรมโครงการส่งเสริมการจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินธุรกิจ และการปฏิบัติต่อพนักงานโดยไม่กีดกันทางด้านข้อจำกัดของร่างกาย โครงการอบรมดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าใจกฎหมายและแนวทางปฏิบัติอย่างถูกต้อง ในการจ้างงานผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ

สรุปข้อมูลการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

รายละเอียด	หน่วย	ข้อมูล
จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	คน	480
สัดส่วนพนักงานที่เข้าได้รับการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	8.50

การวางแผนปรับปรุงด้านสิทธิมนุษยชนในอนาคต

บริษัทมีแผนการปรับปรุงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานในเครือของบริษัทให้ครอบคลุมจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นจากปัจจุบัน ผ่านการจัดฝึกอบรมทั้งภายในบริษัทเอง และการสับทบเงินทุนให้แก่พนักงานไปฝึกอบรมยังหน่วยงานภายนอก ซึ่งบริษัทคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการริเริ่มแผนการปรับปรุงสิทธิมนุษยชนจะนำไปสู่การยกระดับความยั่งยืนในมิติสังคมของบริษัทในอนาคต

สรุปข้อมูลข้อร้องเรียนที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคาม⁶⁷



0 ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

0 ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ค้า

ข้อมูล	ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ค้า
จำนวน	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบจากบริษัท	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีการเยียวยา	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีการเยียวยา และส่งผลให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานภายในใหม่	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีได้ดำเนินการใดๆ	0	0



⁶⁷ GRI 406-1

การเข้าถึงบริการทางการแพทย์

บริษัทตระหนักดีว่าการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ง่ายและมีคุณภาพเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และยังเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความแตกต่างและหลากหลายในบริบทต่างๆ เช่น ในเชิงพื้นที่ สถานะทางการเงิน เป็นต้น สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ง่าย และสะดวก นอกจากนี้ การสร้างระบบที่มิใช่การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ง่ายยังสามารถส่งผลต่อภาวะการมีสุขภาพที่ดี การรักษาอาการเจ็บป่วย และการเสียชีวิตของชาวไทยและชาวต่างชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยอีกด้วย



การบริหารจัดการด้านการเข้าถึงบริการทางการแพทย์⁶⁸

บริษัทได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของผู้ใช้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ป่วยและผู้ให้บริการสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้โดยสะดวก ทั้งนี้ บริษัทได้มีหน่วยงานฝ่ายบริการ ในการให้บริการและเป็นผู้จัดการการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบบริการของโรงพยาบาล

โดยบริษัทตั้งมั่นที่จะดำเนินกิจการเพื่อเสนอบริการทางการแพทย์ที่ดี ครบวงจรภายใต้การดูแลของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีพยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญ ซึ่งได้รับการฝึกฝนพัฒนาทักษะด้านการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้บริการรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมถึงการให้บริการข้อมูลความรู้ด้านการแพทย์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรค การส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปมีการดูแลและฟื้นฟูสุขภาพอย่างถูกวิธี

การดำเนินงานเพื่อสร้างความสะดวกแก่การเข้าถึงบริการทางการแพทย์⁶⁹

บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือชุมชนโดยรอบที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ ผ่านการมุ่งมั่นที่จะดำเนินการปรับปรุงการให้บริการทางการแพทย์ที่ดียิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับขยายพื้นที่ในการให้บริการ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้โดยง่าย ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในความตั้งใจที่จะช่วยเหลือสังคมรวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของของประชาชน โดยเฉพาะการเข้าร่วมโครงการประกันสังคมของโรงพยาบาลในเครือ โดยบริษัทได้ดำเนินการกิจการโรงพยาบาลเอกชนเพื่อเป็นทางเลือกทางสุขภาพให้แก่ผู้ใช้บริการกลุ่มต่างๆ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ บริษัทยังสร้างความสะดวกแก่การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ โดยมีโรงพยาบาลในเครือครอบคลุมทั้งหมด 3 ภาค 9 จังหวัด และ สปป.ลาว เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ

กลุ่มผู้ใช้บริการ	โรงพยาบาล
ผู้ใช้บริการระดับบน (ชาวไทยและชาวต่างประเทศ)	โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล
ผู้ใช้บริการระดับกลาง - กลางบน	โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อรัญประเทศ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์
ผู้ใช้บริการระดับกลาง และประกันสังคม	โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรรินทร์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย <ul style="list-style-type: none"> คลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบูรรินทร์ เชียงแสน โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี <ul style="list-style-type: none"> สหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราณบุรี
ผู้ใช้บริการระดับกลางล่าง และประกันสังคม	โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี โรงพยาบาลการุญเวช อยุธยา

⁶⁸ GRI 3-3

⁶⁹ GRI 3-3

โดยในปี 2566 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี ได้ขยายการดำเนินงานโดยเปิดสหคลินิกเวชกรรมและทันตกรรม เกษมราษฎร์ สระบุรี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในจังหวัดสระบุรี และบริเวณใกล้เคียง โดยเน้นมาตรฐานในการรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในด้านการแพทย์เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การเปิดคลินิกเวชกรรมเกษมราษฎร์ สระบุรี ที่ ตำบลหินกอง อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นการขยายเครือข่ายบริการประเภผู้ป่วยนอกที่มีการจัดบริการครบทุกมิติ อาทิ ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์, บริการเอกซเรย์ และทันตกรรม เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายสำหรับประชาชนเขตอำเภอหนองแคและบริเวณใกล้เคียง รวมทั้งกลุ่มผู้ประกันตนของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี สามารถเข้ารับบริการได้ โดยไม่ต้องเดินทางมาที่โรงพยาบาล กรณีที่ต้องการรักษาโรคซับซ้อน คลินิกจะมีระบบการส่งต่อผู้ป่วยมารักษาที่โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี

ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดตั้งโรงพยาบาลในบริเวณพื้นที่ชายแดนของประเทศเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะช่วยลดอัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วย ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขาดแคลนบริการทางการแพทย์ หรือบริเวณที่มีโรงพยาบาลจัดตั้งอยู่แต่ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลดังนี้

1. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย บริเวณด่านแม่สาย-ท่าขี้เหล็ก ซึ่งเป็นพื้นที่พรมแดนติดต่อกับประเทศเมียนมาร์ และคลินิกเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ เชียงแสน ตั้งอยู่ที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย บริเวณด่านเชียงแสน พื้นที่พรมแดนติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ซึ่งถือเป็นพื้นที่ขาดแคลนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงโรงพยาบาลที่มีอุปกรณ์ในการรักษาที่ทันสมัย บริษัทจึงเล็งเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่สังคมโดยรอบจากการจัดตั้งโรงพยาบาล เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ทั้งผู้ป่วยชาวไทย และชาวต่างชาติสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ดีได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังสามารถส่งต่อผู้ป่วยที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ซึ่งมีศูนย์การแพทย์เฉพาะทางครบวงจรได้ โดยในปี 2566 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้ให้บริการผู้ป่วยในพื้นที่จังหวัดเชียงรายและบริเวณใกล้เคียงกว่า 351,000 ราย

โดยในปี 2566 บริษัทมีแผนการปรับปรุงโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย โดยจะเริ่มก่อสร้างอาคารแห่งใหม่ ขนาด 3 ชั้นบริเวณด้านหน้าอาคารเดิม เพื่อเพิ่มพื้นที่ในการให้บริการผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยเด็ก และเพิ่มห้องพักผู้ป่วยใน เพื่อรองรับความต้องการของผู้มาใช้บริการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี 2568



2. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อัญประเทศ ตั้งอยู่ที่อำเภออัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว บริเวณด่านพรมแดนอัญประเทศ ซึ่งเป็นพื้นที่พรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา การก่อตั้งโรงพยาบาลที่มีศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง อาทิ ศูนย์หัวใจ ศูนย์มะเร็ง และศูนย์โรคระบบทางเดินอาหารและตับ รวมถึงศูนย์ Kasemrad Aesthetic Center ที่เริ่มเปิดดำเนินการใหม่ของกลุ่มบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ป่วยทั่วไปทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติในพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ดีได้อย่างทั่วถึง โดยในปี 2566 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อัญประเทศ ได้ให้บริการผู้ป่วยในพื้นที่จังหวัดสระแก้วและบริเวณใกล้เคียงกว่า 30,700 ราย



3. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์ ตั้งอยู่ที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ซึ่งโรงพยาบาลในพื้นที่มีการให้บริการรักษาระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทำให้ประชาชนในสปป.ลาว เข้าถึงบริการทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิที่มีศูนย์การแพทย์เฉพาะทางครบวงจร รวมถึงลดอัตราการเสียชีวิตของประชาชน และการส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนเพื่อป้องกันโรคและจะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน โดยในปี 2566 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์ ได้ให้บริการผู้ป่วยในพื้นที่กว่า 33,900 ราย



นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งเน้นการขยายโรงพยาบาลในประเทศไทยภายใต้แบรนด์โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานได้อย่างทั่วถึงผ่านการรับรักษาผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม กลุ่มบริษัทได้ขยายขอบเขตการเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 โรงพยาบาลในเครือมีโควตาผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคมจำนวน 1,542,150 ราย

การให้บริการกลุ่มผู้ใช้บริการตามสิทธิ์ประกันสังคม

บริษัทมีการให้บริการการรักษาพยาบาลแก่กลุ่มผู้ใช้บริการที่ใช้สิทธิ์ประกันสังคม เพื่อสร้างความเข้าถึงได้ให้แก่ผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ การดำเนินการของบริษัทสามารถได้รับผลกระทบเชิงบวก เนื่องจากรายได้ของบริษัทส่วนหนึ่งมาจากการให้บริการกลุ่มผู้ใช้บริการดังกล่าว ซึ่งทำให้บริษัทสามารถใช้และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ เครื่องมือแพทย์ และเตียงผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูล	หน่วย	จำนวน
โรงพยาบาลที่รับประกันสังคม	โรงพยาบาล	10
จำนวนผู้ใช้บริการประกันสังคม	ราย	2,837,264
ร้อยละของจำนวนการใช้บริการทั้งหมด		71.23

*ข้อมูลตั้งแต่ 1 มกราคม 2566 - 31 ธันวาคม 2566

นอกจากที่บริษัทมีการให้บริการแก่ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนอยู่กับโรงพยาบาลในเครือของบริษัทแล้ว บริษัทได้ร่วมมือกับสำนักงานประกันสังคมในการขยายขอบเขตการใช้สิทธิ์ประกันสังคมให้ครอบคลุมการใช้สิทธิ์ประกันสังคมทุกโรงพยาบาล โดยผู้ใช้สิทธิ์ประกันสังคมไม่จำเป็นต้องขึ้นทะเบียนกับโรงพยาบาลในเครือของบริษัท ตัวอย่างการรักษาที่ครอบคลุมผู้ใช้สิทธิ์ประกันสังคมทุกโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกันตน ได้แก่

โรงพยาบาลในเครือเข้าร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงในการให้บริการทางการแพทย์สำหรับ 5 กลุ่มโรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงการรักษาของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม โดยได้ปี 2566 โรงพยาบาลในเครือได้เข้าร่วมโครงการ 10 แห่ง ดังนี้



- โรงพยาบาลเวลด์เมดิคอล
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรณะ
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์
- โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี



โดยหัตถการที่ครอบคลุม ประกอบด้วย



- ✓ โรคหัวใจและหลอดเลือด ครอบคลุมถึง การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจ การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจและขยายหลอดเลือดหัวใจ การศึกษาสรีระวิทยาไฟฟ้าหัวใจ และการจี้ไฟฟ้าหัวใจ การจี้ไฟฟ้าหัวใจด้วยเครื่อง Carto การใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจชนิดถาวร การใช้เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจอัตโนมัติ และการใส่เครื่องช่วยการเต้นของหัวใจชนิดกระตุ้นหัวใจในภาวะหัวใจล้มเหลว



- ✓ โรคหลอดเลือดสมอง



- ✓ โรคนิวไนด์และถุงน้ำดี



- ✓ การผ่าตัดมะเร็งเต้านม



- ✓ การผ่าตัดก้อนเนื้อที่มดลูกและหรือรังไข่

สิทธิประกันสังคม ทุกโรงพยาบาล
(มาตรา 33 และ 39)

7 รักษาโรคหัวใจและหลอดเลือด

7 หัตถการ

ที่โรงพยาบาลเวลต์เมดิคอล

- ✓ ไม่ต้องสำรองจ่าย
- ✓ ไม่ต้องจ่ายเพิ่ม

- ✓ การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจ (CAG)
- ✓ การฉีดสีหลอดเลือดหัวใจและขยายหลอดเลือดหัวใจ (CAG + PCI)
- ✓ การศึกษาสรีระวิทยาไฟฟ้าหัวใจและการจี้ไฟฟ้าหัวใจ (EPS With RFCA)
- ✓ การจี้ไฟฟ้าหัวใจด้วยเครื่อง Carto (EPS With Carto)
- ✓ การใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจชนิดถาวร (Permanent Pace Maker)
- ✓ การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจอัตโนมัติ (AI/CD)
- ✓ การใส่เครื่องช่วยการเต้นของหัวใจชนิดกระตุ้นหัวใจในภาวะหัวใจล้มเหลว (CRTP หรือ CRTD)

ระยะเวลา : วันนี้ - 30 มิถุนายน 2567

"เราดูแลหัวใจ ด้วยหัวใจ"

ศูนย์สวนหัวใจ WMC ชั้น 5 โทร 061-405-2740

World Medical Hospital | 1218 กด 1 | 44 หมู่ 4 ถนนพหลโยธิน ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี 11132

รู้ยัง!

สิทธิประกันสังคม ทุกโรงพยาบาล
(มาตรา 33 และ 39)

รักษาโรค 3 หัตถการ

- ✓ ไม่ต้องสำรองจ่าย
- ✓ ไม่ต้องจ่ายเพิ่ม (ตามข้อกำหนดของประกันสังคม)

- ✓ หัตถการรักษาโรคหัวใจ
- ✓ หัตถการผ่าตัดมะเร็งเต้านม
- ✓ หัตถการผ่าตัดก้อนเนื้อมดลูก

ที่โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น

ระยะเวลา : วันนี้ - 30 มิถุนายน 2566

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
สอบถามโทร : 1218 กด 4 หรือ 02-910 1600 คิว 1576

ศูนย์วินิจฉัย, ศูนย์กายภาพบำบัด, ศูนย์รังสีวิทยา

กันตกรรม

โรงพยาบาลในเครือให้บริการด้านทันตกรรมแก่ประชาชนที่มีสิทธิประกันสังคม 900 บาทต่อปี โดยไม่ต้องสำรองจ่าย ครอบคลุมการขูดหิน ถอนฟัน และอุดฟัน ตามนโยบายสำนักงานประกันสังคม

**สิทธิประกันสังคม
ทุกโรงพยาบาล**
ทำฟันที่ **WMC DENTAL CENTER**
ไม่ต้องสำรองจ่าย

หมายเหตุ

- แจ้งคิวเป็นไปตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด
- ค่าบริการไม่เกิน 900 บาท/คน/ปี
- โรงพยาบาลต้องลงทะเบียนพร้อมเอกสาร
- ไม่เป็นค่าใช้จ่ายประชาชน

บริการทันตกรรม: ขูดหินปูน, อุดฟัน, ถอนฟัน, กอนฟัน

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม/นัดหมาย
ศูนย์ทันตกรรม WMC ชั้น 4
โรงพยาบาลเมดิคอลฮอสปิเทล
เปิดให้บริการทุกวัน
เวลา 08.00-18.00 น.
02-336-8800
02-336-8802

1218 กด 1

ประเภทการบริการ	ราคา (บาท)	เงื่อนไข
ถอนฟัน/อุดฟัน / ขูดหินปูน/ผ่าฟันคุด	ไม่เกิน 900 บาท/ช	ไม่มี
ใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ "บางส่วน"	1,300 บาท (1-5 ซี่) 1,500 บาท (มากกว่า 5 ซี่)	ไม่มี
ใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ "ทั้งปาก"	2,400 บาท (ฟันบนหรือล่าง) 4,400 บาท (ฟันบนและล่าง)	ไม่มี

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : แผนกทันตกรรม โทร. 02-339-0000 ต่อ 2007,2008 | เวลา : 09.00 - 18.00 น.

1218 HOTLINE 08 02 339 0000
www.kasemrad.co.th

**หน่วยบริการ
ตรวจสุขภาพเคลื่อนที่**
Mobile Check up
#KHRAM

ให้บริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่
สำหรับประชาชนในชุมชน
บริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่
ให้บริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่

- ตรวจสุขภาพประจำปี
- ตรวจสุขภาพ Work Permit
- ตรวจสุขภาพก่อนขึ้นงาน
- ตรวจสุขภาพประจำปีเชิงป้องกัน (เชิงป้องกัน)
- หน่วยคัดกรองเอชไอวี
- หน่วยปฐมพยาบาล
- จัดอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (CPR)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม : แผนกทันตกรรม
02-339-0000 ต่อ 4013,4023
shakrit.kaw@kasemrad.co.th

ศูนย์บริการสุขภาพเมดิคอลฮอสปิเทล
HOTLINE 1218 กด 8 | 02-339-0000
www.kasemrad.co.th

บริการตรวจสุขภาพโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

บริษัทและโรงพยาบาลในเครือให้บริการผู้ประกันตน ในการตรวจสุขภาพโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงการจัดตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ เพื่อความสะดวกแก่ผู้ประกันตน ซึ่งสามารถใช้สิทธิได้ปีละ 1 ครั้งหรือตามช่วงอายุขึ้นอยู่กับรายการตรวจเพียงยื่นบัตรประชาชน หรือบัตรรับรองสิทธิรักษาพยาบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการการตรวจร่างกายเตรียมตัวป้องกัน และวางแผนรับมือปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยให้บริการตรวจร่างกายทั่วไป การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การตรวจสารเคมีในเลือด และอื่น ๆ อาทิ ตรวจเชื้อไวรัสตับอักเสบบี มะเร็งปากมดลูก เอกซเรย์ทรวงอก

มุมรับรอง Smile Corner

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี ได้จัดทำห้องรับรองสำหรับผู้ประกันตนที่มารอรับบริการ ตามความร่วมมือของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้ชื่อว่า “ประกันสังคม Smile Corner” เพื่อเป็นจุดพักผ่อน และบริการน้ำดื่ม เพิ่มความสะดวกสบายในการเข้ารับบริการของผู้ประกันตน ให้ได้รับความพึงพอใจในการใช้บริการโดยใช้สิทธิประกันสังคมยิ่งขึ้น



การดำเนินงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการทางการแพทย์

โครงการผ่าตัดโรคหัวใจในเด็ก ร่วมกับมูลนิธิเพื่อสนับสนุนการผ่าตัดหัวใจเด็ก

บริษัทได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการผ่าตัดโรคหัวใจเด็ก ร่วมกับมูลนิธิเพื่อสนับสนุนการผ่าตัดหัวใจเด็ก (PCSF) ตั้งแต่ปี 2547 ถึงปัจจุบัน ผ่านการรับส่งต่อผู้ป่วยเด็กจากมูลนิธิมายังโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่นเพื่อรักษาด้วยการผ่าตัดหัวใจ รวมถึงการส่งหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อเป็นส่วนร่วมในการช่วยตรวจ และประสานงานส่งผู้ป่วยเด็กมารับการรักษาในโรงพยาบาลของบริษัท ขณะที่บริษัทจะคิดค่าใช้จ่ายจากการผ่าตัดโดยไม่หวังผลกำไร ในปี 2566 บริษัทได้มีส่วนร่วมในการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจเด็ก จำนวน 148 ราย และรวมทั้งสิ้น 2,823 ราย นับตั้งแต่เริ่มโครงการ

นอกจากนั้น ในปี 2566 โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ได้เข้าร่วมโครงการ “รักษ์หัวใจเด็ก (น้อย) ช้ามโงง” ซึ่งเป็นการนำเด็กที่ป่วยเป็นโรคหัวใจ จาก สเปน, ลาว ช้ามมารักษาที่ประเทศไทย จากความร่วมมือกันระหว่างสถานเอกอัครราชทูต ณ เวียงจันทน์ สภากาชาดไทย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มูลนิธิเพื่อสนับสนุนการผ่าตัดหัวใจเด็ก และมูลนิธิก๊อฝั้นเด็ก กับกระทรวงสาธารณสุขลาว และโรงพยาบาลมะโฮสัด เป็นการรักษาให้ฟรีไม่มีค่าใช้จ่าย และอีกเป้าหมายคือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการผ่าตัดหัวใจเด็กและการดูแลผู้ป่วยเด็กที่อยู่ในภาวะวิกฤตในลาว



แผนการขยายโรงพยาบาลและปรับปรุงประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการทางการแพทย์

คลินิกมะเร็งรังสีรักษา เกษมราษฎร์อาร์

บริษัทมีแผนในการก่อสร้างคลินิกรักษาโรคมะเร็งด้วยวิธีรังสีรักษาเพื่อเพิ่มทางเลือกในการรักษาให้ผู้ป่วยโรคมะเร็งและเป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม ระหว่างโรงพยาบาลภายในเครือของบริษัท รวมถึงโรงพยาบาลภายนอก ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทฯ และ บริษัท ศูนย์วิจัยและรักษามะเร็งกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาโรคมะเร็งด้วยวิธีรังสีรักษากว่า 37 ปี บริเวณข้างโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุวรรณภูมิ

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุวรรณภูมิ ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 25 ไร่ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินการปรับพื้นผิวหน้าดินเตรียมพร้อมในการก่อสร้าง รวมถึงได้ยื่นเอกสารขออนุมัติการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment: EIA) ต่อสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว ทั้งนี้ บริษัทคาดว่าจะสามารถเริ่มก่อสร้างได้ภายในปี 2568 และเปิดให้บริการภายในปี 2570 ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่บนพื้นที่เชิงยุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพในการรองรับการเจริญเติบโตของกรุงเทพมหานคร สะดวกต่อการคมนาคมขนส่งและเป็นที่ตั้งของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ รวมถึงเป็นพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่มีปริมาณโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยในปี 2565-2566 จังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนผู้ประกอบการในโครงการประกันสังคมกว่า 881,000 ราย ซึ่งสัดส่วนประชากรกว่า 67% ของประชากรทั้งหมดอยู่ในวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 59 ปี⁷⁰

การขยายกิจการโรงพยาบาลในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของแผนการขยายกิจการในระยะ 5 ปีข้างหน้าของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายฐานผู้ป่วยทั่วไปชาวไทย ชาวต่างชาติ และผู้ป่วยในโครงการประกันสังคม ซึ่งจะมีศูนย์การแพทย์เฉพาะทางครบวงจร พร้อมด้วยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่างโรงพยาบาลในเครือ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทได้ในอนาคต



⁷⁰ ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขและแผนกพัฒนา จ.สมุทรปราการ 5 ปี

การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Community participation)

บริษัทตระหนักดีว่าการสร้างสังคมที่แข็งแกร่งอย่างยั่งยืนนั้น ไม่สามารถดำเนินการตามลำพังได้ นอกเหนือจากโครงการที่บริษัท เป็นผู้ริเริ่มเองแล้ว ยังมุ่งสร้างความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยงานและองค์กรที่มีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม เพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายและสร้างประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางควบคู่ไปกับการปลูกฝังพนักงานให้มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เพราะพวกเขาคือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทให้ก้าวหน้าและต่อเนื่อง



คุณกัณฑ์พร หาญพานิชย์ ร่วมเสวนาหัวข้อ “The Better Forum : สื่อกับการจับเคลื่อนสังคม”

คุณกัณฑ์พร หาญพานิชย์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการตลาดบริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) ได้เข้าร่วมงาน Sustainable Symposium: The Societal Impacts ภายใต้หัวข้อ “Let’s Change Our Society for A Better Future” ณ Prince Mahidol Hall วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยคุณกัณฑ์พร ได้ร่วมเสวนาในหัวข้อ “The Better Forum : สื่อกับการขับเคลื่อนสังคม” ซึ่งการเสวนาประเด็นดังกล่าว เป็นการสะท้อนตัวตนของ “พีที กัณฑ์พร” ผ่านมุมมองในอีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งก็คือผู้บริหารสื่อ ที่อยากจะขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่ออนาคตที่ดีขึ้นและตระหนักถึงเรื่องความยั่งยืน



การบริหารจัดการด้านการร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม (CSR)⁷¹

บริษัทได้มีคณะกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อมเป็นคณะกรรมการหลัก ในการทำหน้าที่ในการประเมินสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของชุมชนใกล้เคียง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท รวมถึงดำเนินกิจกรรมในการร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม และเป็นผู้แทนของหน่วยงานในการสื่อสารกับพนักงานภายในองค์กรถึงการร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนและสังคม

⁷¹ GRI 3-3

⁷² GRI 3-3

โครงการเพื่อสังคม

พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาล

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ คำนึงถึงความขาดแคลนบุคลากรด้านการพยาบาลของประเทศไทย จึงได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566 เพื่อส่งเสริมด้านวิชาการ การวิจัย การศึกษาดูงาน ตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อผลิตบัณฑิตเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะประโยชน์ต่อทั้งสังคมโดยรวม และโรงพยาบาลในพื้นที่จังหวัดเชียงรายและใกล้เคียง

โดยบริษัทจะสนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยเชียงรายและมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เข้าฝึกปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลตามที่หลักสูตรกำหนดตามมาตรฐานทางสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และยินดีรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรเข้าทำงานกับโรงพยาบาลในเครือตามเงื่อนไขการคัดเลือกบุคลากรของบริษัท



โครงการบริจาคโลหิต

โรงพยาบาลในเครือของบริษัทได้ร่วมมือกับสภากาชาดไทยและหน่วยงานภาครัฐ ในการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต เพื่อช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์และเพื่อให้ประชาชนได้ร่วมทำความดี ถือเป็นการต่อชีวิตให้กับผู้ต้องการโลหิตต่อไป เช่น โครงการเพิ่มจำนวนครั้งเพิ่มโลหิต เพิ่มชีวิต, โครงการบริจาคโลหิตช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์เนื่องใน “วันวิสาขบูชา”, โครงการบริจาคโลหิต “ร่วมทำความดีบริจาคโลหิตด้วยหัวใจ”, โครงการบริจาคโลหิตต่อชีวิตพลิกโอกาส “Save a Life Give Blood”, โครงการ “บริจาคโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์” เป็นต้น



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประจักษ์
โครงการ เพิ่มจำนวนครั้ง
เพิ่มโลหิต เพิ่มชีวิต



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์
อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์
โครงการบริจาคโลหิตสภากาชาดแห่งชาติลาว



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
โครงการบริจาคโลหิตช่วยเหลือชีวิต
เพื่อนมนุษย์ เนื่องใน “วันวิสาขบูชา”



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
โครงการบริจาคโลหิต
“ร่วมทำความดีบริจาคโลหิตด้วยหัวใจ”



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาริเบศร์
โครงการบริจาคโลหิตต่อชีวิต
พลิกโอกาส “Save a Life Give Blood”



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง
โครงการ
“ บริจาคโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ “

กิจกรรมวิ่งการกุศล

โรงพยาบาลในเครือของบริษัทได้ร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมวิ่งการกุศลให้กับหน่วยงานต่างๆ โดยการจัดบริการรถฉุกเฉิน มีบริการตรวจสอบสุขภาพก่อนวิ่งให้แก่กัวิ่ง มีจุดบริการปฐมพยาบาล Medical Service เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นในกรณีบาดเจ็บ นอกจากนี้ยังสนับสนุนน้ำวิตามินและผ้าเย็นให้นักวิ่งทุกท่าน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายด้วยการเดิน-วิ่ง เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงมีสุขภาพดี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
ร่วมกิจกรรม HR Club 304 Half Marathon 2023



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์
เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการแข่งขัน เวียงจันทน์ มาราธอน
นานาชาติ ครั้งที่ 3



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
เข้าร่วมกิจกรรม งานเดิน-วิ่ง “พระพุทธรบาทฮีโร่รัน 2023”



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง
เข้าร่วมกิจกรรม “TUN RUN 2023”

โครงการคุณแม่คุณภาพ

โครงการคุณแม่คุณภาพเป็นโครงการที่โรงพยาบาลในเครือของบริษัทจัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ความรู้แก่คุณแม่ตั้งครรภ์ในหัวข้อต่าง ๆ โดยวิทยากรซึ่งเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย ผ่านการบรรยายให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติ (Workshop) ในการดูแลครรภ์ตลอด “9 เดือนมหัศจรรย์” รวมถึงการดูแลทารก อาทิ การสาธิตการอาบน้ำทารก การออกกำลังกายเพื่อลดอาการปวดสำหรับคุณแม่ตั้งครรภ์ โภชนาการที่มีคุณภาพสำหรับคุณแม่ตั้งครรภ์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อัญมณีประเทศ



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์



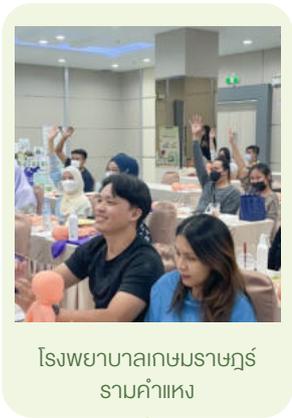
โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประจวบคีรีขันธ์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรณารัตน์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนารัตน์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์



โครงการออกหน่วยตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่

โรงพยาบาลในเครือของบริษัทได้จัดให้มีโครงการออกหน่วยตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ตามฤดูกาลให้แก่โรงเรียน วัด ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง และประชาชนผู้สนใจ เพื่อตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้นและช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันลดอัตราเจ็บป่วยรุนแรง และเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อนของโรคไข้วัดใหญ่ ตลอดทั้งปี

- ฤดูร้อน
- ฤดูฝน
- ฤดูหนาว



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี
ออกหน่วยฉีดวัคซีน ไข้วัดใหญ่ 4
สายพันธุ์ ให้กับนักเรียน โรงเรียนสว่างรัตน
วิทยาลัย



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์
ออกหน่วยให้บริการฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ 4
สายพันธุ์ ให้แก่คณะสงฆ์และเจ้าหน้าที่ศูนย์
วิปัสสนาโรชัญตะวัน



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
ให้บริการเจาะน้ำตาลปลายนิ้ว
เพื่อหาความเสี่ยงของโรคเบาหวาน
ในงาน Thailand Healthcare 2023



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
รัตนาริเบศร์ ออกหน่วยตรวจรักษาคัดกรอง
สุขภาพเบื้องต้นให้น้อง ๆ ณ สถานคุ้มครอง
และพัฒนาคนพิการบ้านราชาวดี (ชาย)



โรงพยาบาลกาญจนาเวช ปทุมธานี
ออกหน่วยตรวจคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
ร่วมกับสำนักงานประกันสังคม
จังหวัดปทุมธานี สาขาลองหลวง



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
รัตนาริเบศร์ ออกหน่วยตรวจสุขภาพให้แก่
ประชาชนในพื้นที่ ณ วัดป่ามณีกาญจน์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาริเบศร์
ตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้นให้กับผู้สูงอายุ
ณ สถานสงเคราะห์คนชราวสาสนะเวศน์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์
นำแพทย์และเจ้าหน้าที่พยาบาล
ตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้นให้แก่ชาวบ้าน
ณ โรงเรียน ดชด.เทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดเชียงราย



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
ถวายการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่
4 สายพันธุ์ แก่พระภิกษุสงฆ์และสามเณร ณ
วัดสว่างาม ตำบลบางบริบูรณ์
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
เข้าร่วมจัดกิจกรรมเปิดบุรุษสุขภาพ
ในงาน THAI SME-UP ฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่
4 สายพันธุ์ บริการตรวจสุขภาพ
ไม่เสียค่าใช้จ่าย



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์
ออกหน่วยให้บริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่
4 สายพันธุ์ให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากร คุณครู
และนักเรียน โรงเรียนฝางชมพูปทุมกันท์,
โรงเรียนฉวีจี้เชียงใหม่



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
ออกหน่วยตรวจสุขภาพร่วมกับ
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
และสำนักงานประกันสังคม



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
ออกหน่วยให้บริการตรวจสุขภาพแก่
พระภิกษุสงฆ์ ณ วัดธรรมโพธิ์ศรี (หาดยาง)

ผู้เข้ารับบริการตลอดทั้งปี 2566



> 1,000 ราย
ที่เข้าร่วมโครงการตรวจ
สุขภาพเคลื่อนที่ไปยังชุมชน
ใกล้เคียงโรงพยาบาล

> 800 ราย
ที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกัน
ไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์
เพื่อลดอาการเจ็บป่วยรุนแรง

โครงการบริจาคสิ่งของและเงินสมทบทุนช่วยเหลือหน่วยงาน

โรงพยาบาลในเครือของบริษัทมีโครงการในการมอบสิ่งของและอุปกรณ์ที่จำเป็นมอบให้แก่โรงเรียน สถานสงเคราะห์ และหน่วยงานราชการต่างๆ อาทิ อุปกรณ์ทางการแพทย์ อาทิ เตียงผู้ป่วย รถเข็นนั่งผู้ป่วย ยา เวชภัณฑ์ เพื่อนำไปให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม รวมถึงการบริจาคเงินเพื่อสมทบทุนด้านทุนการศึกษา การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี



BCH มอบเครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ หรือ Automated External Defibrillator (AED) จำนวน 3 เครื่อง ให้ บช.ก.บริการประชาชนเหตุการณ์ฉุกเฉิน



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ มอบถุงร่วยยางจรรยา จำนวน 150 อัน และเสื้อสะท้อนแสง จำนวน 100 ตัว ณ หน้าอาคารที่ทำการ ก.จ.เชียงราย



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง มอบของขบถวัญ และสิ่งของ อาทิ ชุดเครื่องเขียน, ร่ม, แก้วน้ำเก็บอุณหภูมิ และปากกัตั้งโต๊ะ เพื่อสนับสนุนในการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2566 ของสถาบันดับเพลิง และกู้ภัยบางชัน



พศ.ดร.พญ.สมพร หาดพาดิษฐ์ ประธานกรรมการบริษัทและรองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คุณพรสุดา หาดพาดิษฐ์ รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายการเงิน พร้อมด้วย ทีมผู้บริหาร คณะแพทย์พยาบาล และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาริศจี มอบเงินและอุปกรณ์ทางการแพทย์ อาทิ เตียงผู้ป่วย รถเข็นนั่งผู้ป่วย เวชภัณฑ์ และสิ่งของให้กับผู้สูงอายุ ณ สถานสงเคราะห์คนชราวาสนสวรรค์



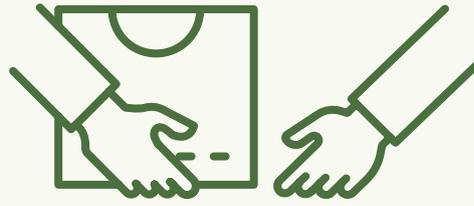
พศ.ดร.พญ.สมพร หาดพาดิษฐ์ ประธานกรรมการบริษัทและรองประธานเจ้าหน้าที่บริหารพร้อมด้วยทีมผู้บริหารโรงพยาบาลในเครือ BCH ได้ร่วมงานบุญถวายผ้ากฐิน รวมถึงได้มีจัดทำโครงการมอบอาหารและเครื่องดื่ม ร่วมถวายปัจจัยเพื่อสมทบองค์ผ้าพระกฐินจำนวน 490,000 บาท เพื่อมอบให้แก่วัด ในการบูรณะพระอารามให้มั่นคงถาวร การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ณ วัดป่ามณีกาญจน์



พศ.ดร.พญ.สมพร หาดพาดิษฐ์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บมจ.บางกอก เซน ออสปีทอล (กลุ่มโรงพยาบาลเกษมราษฎร์) บริจาคอุปกรณ์การเรียน ทุนการศึกษา และอาหารกลางวันให้แก่โรงเรียน ตชด.เทคนิควศิสิต, โรงเรียนแม่บอญวิทยา, โรงเรียนบ้านห้วยสำนพลับพลา ดอยช้าง จังหวัดเชียงราย



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี มอบอาหารว่าง นมและเครื่องดื่มเพื่อร่วมรณรงค์ขับขับปลอดภัยช่วงเทศกาลปีใหม่ 2567-12



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี
บริจาคเงินสนับสนุนการดำเนินงาน
ของเหล่ากาชาดจังหวัดปราจีนบุรี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุระบุรี
ร่วมสนับสนุนสิ่งของและเครื่องดื่ม
ให้กับกลุ่มอาสาสมัคร ในจังหวัดสุระบุรี
เนื่องในเทศกาลสงกรานต์ ประจำปี 2566



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
รัตนาริเศร์ และบริษัทในเครือ BCH
มอบเงินและอุปกรณ์ทางการแพทย์ อาทิ
เตียงผู้ป่วย รถเข็นนั่งผู้ป่วย ยา เวชภัณฑ์
ให้กับน้องๆ สถานคุ้มครองและพัฒนา
คนพิการบ้านราชาวดี (ชาย)



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา ร่วมสมทบทุน
จำนวนเงิน 17,000 บาทกับสหภาพแรงงานยานยนต์และอะไหล่ฮิลูซู
ประเทศไทย จัดสร้างห้องสุขาและอุปกรณ์การเรียนการสอน
รวมทั้งอุปกรณ์กีฬาให้กับโรงเรียนบ้านโพรงเฒ



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา
ร่วมร่วมบริจาคเครื่องสำอางใช้สำหรับ
แต่งหน้าผู้ขายขนมเป็นครั้งสุดท้าย

ในปี 2566 โรงพยาบาลในเครือได้ส่งมอบ

3 เครื่องกระตุ้นหัวใจ
ด้วยไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ

1,000+ อุปกรณ์ทางการแพทย์
 อาทิ เตียงผู้ป่วย รถเข็นนั่งผู้ป่วย ยา เวชภัณฑ์

> 150 กรวยยางจราจร
 เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการขับขี่

> 100 เสื้อสะท้อนแสง
 เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

> 1,000,000 บาท
 สำหรับเงินสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การดำเนินงาน
 ของหน่วยงานรัฐและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

กิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ

โรงพยาบาลในเครือของบริษัทได้จัดกิจกรรมบรรยายให้ความรู้แก่ประชาชนผู้สนใจ โดยแพทย์เฉพาะทางและวิทยากรผู้มีความรู้และชำนาญ เพื่อให้ประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพ หมั่นตรวจเช็คสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเข้าถึงการรักษาได้อย่างทัน่วงที รวมทั้งให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนเพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค
กิจกรรม TALK TO DOCTOR
ในหัวข้อ "โรคไตเรื้อรัง"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา
บรรยายให้ความรู้หัวข้อ "สุขภาพกาย สุขภาพใจ
ยาเสพติดและการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค
จัดการบรรยายออนไลน์พิเศษ
ในหัวข้อ "ภัยร้ายจากมะเร็ง"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประจวบคีรีขันธ์
จัดการบรรยายออนไลน์พิเศษ
ในหัวข้อ "โรคมือ เท้า ปาก ในเด็ก ช่วงหน้าฝน"



โรงพยาบาลเวีดเมดิคอล
จัดเสวนา เสนาหัวข้อ "ภัยจากการใช้สื่อออนไลน์ ทำร้ายลูกน้อย"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุญรินทร์
จัดเสวนาแนะนำด้านสุขภาพหัวข้อ "ภัยของมะเร็งเต้านม"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์
ให้ความรู้อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้า
อัตโนมัติ AED และการทำ CPR



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น
จัดกิจกรรมงานวันเบาหวานโลก (World Diabetes Day 2023)
ในหัวข้อ ป้องกัน เจ้าใจ ห่างไกลเบาหวาน



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนลรัตนาธิเบศร์
จัดการฝึกอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (BLS) และการใช้เครื่อง
กระตุ้นหัวใจไฟฟ้าอัตโนมัติ (AED) ให้แก่พระสงฆ์และผู้ทักสนใจเบาหวาน



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง
จัดกิจกรรม Health Fair
ในหัวข้อ "โรคหลอดเลือดหัวใจตีบ ภัยร้ายใกล้ตัว"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนลรัตนาธิเบศร์
จัดบรรยายออนไลน์หัวข้อ "ภูมิแพ้หรือแค่เป็นหวัด"



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์
จัดสัมมนา หัวข้อ AKI care สำหรับผู้ป่วยไตวายฉับพลัน



"มีการจัดให้ความรู้
ด้านสุขภาพทุกสัปดาห์"

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health & Safety)

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นหนึ่งในประเด็นที่มีความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร และการดำเนินงานของบริษัทตั้งนั้นบริษัทจึงตระหนักและให้ความสำคัญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยโรงพยาบาลในเครือได้ดำเนินงานและปฏิบัติตามมาตรฐานและการให้บริการสุขภาพในระดับประเทศ (Hospital Accreditation : HA) และมาตรฐานคุณภาพในระดับสากล Joint Commission International (JCI) โดยขอบเขตการรายงานหัวเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนี้ ครอบคลุมข้อมูลเฉพาะโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ⁷³

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ⁷⁴

บริษัทแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนฝ่ายพนักงานขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 12 ครั้ง เพื่อเป็นเวทีในการแจ้งข่าวสารและรับข้อมูลจากตัวแทนพนักงาน อีกทั้งติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทยังจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสื่อสารในประเด็นด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ดังนี้

การปฐมพยาบาล

พนักงานใหม่จะได้รับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยภายในโรงพยาบาลโดยคณะกรรมการการจัดการอาคารสถานที่และความปลอดภัย (FMS) ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

การอบรมหลักสูตรพื้นฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยสำหรับบริษัทคู่สัญญา

พนักงานบริษัทคู่สัญญาที่มาทำงานภายในโรงพยาบาลจะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย โดยหัวหน้าหน่วยงาน ผู้จัดการแผนก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอบรมให้แก่พนักงานทุก 3 เดือน และได้รับการอบรมทบทวนหลักสูตรด้านความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กิจกรรมซ้อมแผนความปลอดภัย

เพื่อทบทวนความเข้าใจของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติ และปรับปรุงแก้ไขแผนต่อไป

เป้าหมาย ⁷⁵

เป้าหมายระยะยาว

- อัตราการเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาไม่เกิน 0 ราย/ล้านชั่วโมงการทำงาน
- อัตราการบาดเจ็บขั้นรุนแรงอันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาไม่เกิน 0 ราย/ล้านชั่วโมงการทำงาน
- อัตราการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานที่บันทึกได้ของพนักงานและผู้รับเหมาไม่เกิน 0 ราย/ล้านชั่วโมงการทำงาน
- อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาไม่เกิน 0 วัน/ล้านชั่วโมงการทำงาน

⁷³ GRI 3-3

⁷⁴ GRI 403-4

⁷⁵ GRI 3-3

จากผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2566 พบว่า งานที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บกับพนักงานสูงสุด คือ น้ำยากระเด็นเข้าดวงตาหรือใบหน้า และงานที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บกับผู้รับเหมาสูงสุดคือ พลัดตกจากที่สูง ซึ่งเมื่อดำเนินการสอบสวนหาสาเหตุ พบว่ามีสาเหตุมาจากการใช้อุปกรณ์ป้องกันไม่ถูกวิธี ทั้งนี้ โรงพยาบาลได้มีการกำหนดมาตรการและปรับปรุงการทำงานไม่ให้เกิดซ้ำ พร้อมทั้งจัดให้มีการติดตาม แก้ไขให้แล้วเสร็จเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัย สำหรับมาตรการลดและป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้น มีรายละเอียดดังนี้⁷⁷

ประเภทงานที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บสูงสุด		มาตรการลดและป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้น
พนักงาน	ผู้รับเหมา	
<ol style="list-style-type: none"> 1. น้ำยากระเด็นเข้าดวงตาหรือใบหน้า 2. เข็มตำขณะปฏิบัติงาน 3. เหล็กหัวเตียงหล่นใส่ฝ่าเท้า 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พลัดตกจากที่สูง 	โรงพยาบาลเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและอันตรายการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีการสื่อสารและการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจำนวนการเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงาน และอัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่บันทึกได้ พบว่ามีค่าเท่ากับ 0 ราย และ 0 ราย/ล้านชั่วโมงการทำงาน ตามลำดับ⁷⁸

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และสุขภาพ⁷⁹

โรงพยาบาลได้นำกฎหมายมาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โรงพยาบาลจึงได้จัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน ได้แก่ การดับเพลิงเบื้องต้น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ และหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดให้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน อีกทั้งยังจัดให้มีกิจกรรมป้องกันและดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองเพื่อลดการแพร่ระบาดของ Covid-19

การระบุอันตราย และการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน⁸⁰

โรงพยาบาลมีการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมทุกกิจกรรมขององค์กร โดยระบุอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน และระดับความเสี่ยง เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมที่เหมาะสม โรงพยาบาลกำหนดให้หัวหน้างานเป็นผู้ทำการประเมินความเสี่ยงตามมาตรฐาน ISO 45001 ประกอบด้วย จำแนกประเภทกิจกรรมของงาน บ่งชี้อันตราย การประเมินความเสี่ยง จัดระดับความเสี่ยงอันตราย และกำหนดแผนควบคุมความเสี่ยง ทั้งนี้ จากผลการประเมินความเสี่ยงของบริษัท พบว่า กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง ได้แก่ การทำงานบนที่สูง โรงพยาบาลจึงมีการกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงดังกล่าว ดังนี้

กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง	ขั้นตอนการสอบสวน	มาตรการเพื่ออุ้มน้ำหนักความเสี่ยง
การทำงานบนที่สูง	<ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis) • ตรวจสอบการขออนุญาตการทำงานบนที่สูง 	<ul style="list-style-type: none"> • การให้ความรู้ความเข้าใจอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ • การใช้อุปกรณ์ป้องกันตกจากที่สูง

⁷⁷ GRI 403-9
⁷⁸ GRI 403-10
⁷⁹ GRI 403-1
⁸⁰ GRI 403-2

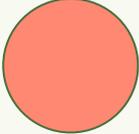
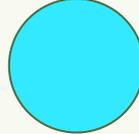
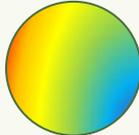
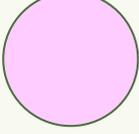
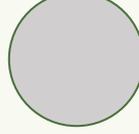
กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง	ขั้นตอนการสอบสวน	มาตรการเพื่อบรรเทาความเสี่ยง
การทำงานในที่อับอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis) การขออนุญาตการทำงานในที่อับอากาศ การตรวจวัดอากาศและก๊าซพิษ 	<ul style="list-style-type: none"> การให้ความรู้ความเข้าใจอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ การรายงานผลค่าวัดออกซิเจนและก๊าซพิษ การใช้อุปกรณ์ในการทำงานในที่อับอากาศ
การทำงานที่มีความร้อนและประกายไฟ	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis) การขออนุญาตการทำงานที่มีความร้อนและประกายไฟ การใช้และการเตรียมถังดับเพลิง 	<ul style="list-style-type: none"> การให้ความรู้ความเข้าใจอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ การใช้อุปกรณ์ป้องกันสะเก็ดไฟกระเด็นและการเตรียมถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน
การทำงานที่ใช้เครื่องจักรในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> การรายงานอุบัติเหตุ การสอบสวนและวิเคราะห์อุบัติเหตุ 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดทำมาตรการป้องกัน การจัดสร้างอุปกรณ์ควบคุม การฝึกอบรมสร้างความตระหนัก

อีกทั้งโรงพยาบาลยังมุ่งเน้นมาตรการป้องกันก่อนเกิดเหตุ โดยหากพนักงานและผู้รับเหมาสังเกตหรือพบเห็นสภาพการณ์ทำงานที่ไม่ปลอดภัย พนักงานและผู้รับเหมาสามารถยุติการทำงานได้ ก่อนรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขจนกว่าจะมั่นใจว่าปลอดภัย จึงสามารถเข้าทำงานได้ ซึ่งเป็นการสร้างความตระหนักและความเข้าใจของพนักงานนำไปสู่วัฒนธรรมการป้องกันการเกิดอันตรายภายในองค์กรต่อไป

การสอบสวนอุบัติการณ์ และการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน

การรายงาน และการสอบสวนอุบัติการณ์

โรงพยาบาลกำหนดการรายงานเหตุการณ์ อุบัติการณ์หรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

 <p>Code Red Tw/ไหม้</p>	 <p>Code Yellow ภัยพิบัติใหญ่</p>	 <p>Code Blue ช่วยชีวิต กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินพบบุคคลหรือผู้ป่วยหมดสติหรือหยุดหายใจ หรือภาวะหัวใจหยุดเต้น (Cardiac Arrest) ต้องการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนในทันที</p>
 <p>Code Black วินาศภัย</p>	 <p>Code Rainbow ภัยธรรมชาติ</p>	
 <p>Code Pink เด็กถูกลักขโมย</p>	 <p>Code Green ระบบคอมพิวเตอร์ขัดข้อง</p>	 <p>Code Grey เหตุการณ์คุกคามหรือรุนแรง</p>

โดยเมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้พบเห็นเหตุการณ์จะต้องแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบในทันที จากนั้นจะมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการสอบสวนอุบัติเหตุ และสืบสวนหาสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งกำหนดมาตรการในการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ จากนั้นจะมีการติดตามผลการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน

ตัวอย่างเหตุการณ์ฉุกเฉินกรณีเกิดเพลิงไหม้ โรงพยาบาลกำหนดให้มีการประเมินและปฏิบัติตามแผนฉุกเฉินกรณีเกิดอัคคีภัย และปฏิบัติตามขั้นตอน RACE ดังนี้

- 1) Rescue คือ เคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บออกจากที่เกิดเหตุไปยังจุดที่ปลอดภัย
- 2) Alarm คือ กดสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้และโทร 1234 เพื่อแจ้งเหตุเพลิงไหม้
- 3) Contain คือ ปิดประตูหน้าต่างห้องที่เกิดเหตุ รวมทั้งวาล์วออกซิเจน พร้อมทั้งจัดเตรียมถังออกซิเจนสำรองสำหรับผู้ป่วย
- 4) Extinguisher คือ ใช้ถังดับเพลิงเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้ ดังนี้
 - ดึงสลักนิรภัยของถังดับเพลิงออก
 - ปลดสายฉีด
 - กดคันฉีด
 - เล็งไปที่ฐานของเพลิง

กรณีเพลิงไหม้เกิดลุกลาม มีความจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ญาติ และบุคลากรภายในโรงพยาบาล บริษัทได้กำหนดให้มีจุดรวมพลที่บริเวณหน้าอาคาร Bright TV โดยหากไฟลามไปถึงอาคาร Bright TV จะย้ายจุดรวมพลไปที่บริเวณหน้าร้านสะดวกซื้อด้านหน้าโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังจัดให้มีหน่วยงานสนับสนุน ทำหน้าที่ติดต่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินจากหน่วยงานบรรเทาสาธารณภัยอีกด้วย

การบริการด้านสุขภาพ⁸¹

โรงพยาบาลจัดให้มีการเฝ้าระวังและตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การตรวจวัดแสงสว่างและอุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงาน เพื่อป้องกันผลกระทบด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน โดยนำผลที่ได้จากการตรวจวัดมาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่ผลการตรวจวัดมีค่าเกินมาตรฐาน โรงพยาบาลจะดำเนินการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และมีการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอ รายละเอียดสรุปผลการตรวจวัดเฉลี่ยปี พ.ศ. 2565 แสดงดังนี้

ดัชนีการตรวจวัด	ผลการตรวจวัดเฉลี่ย	มาตรฐาน
ความเข้มของแสงสว่าง	410 ลักซ์	> 400 ลักซ์ ^{1/}
อุณหภูมิภายในอาคาร	25 องศาเซลเซียส	24-26 องศาเซลเซียส ^{1/}

หมายเหตุ : ^{1/} กฎกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง มาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง พ.ศ. 2561

นอกจากนี้โรงพยาบาลยังกำหนดให้มีการตรวจวัดสุขภาพพนักงานประจำปี ทั้งการตรวจสุขภาพทั่วไปและการตรวจตามปัจจัยเสี่ยง หากพบว่าผลตรวจสุขภาพมีความผิดปกติ พนักงานจะต้องเข้าพบแพทย์เพื่อรับฟังคำแนะนำในการดูแลสุขภาพ อีกทั้งโรงพยาบาลยังให้การสนับสนุนกับพนักงานและผู้รับเหมาในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์กรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอีกด้วย

⁸¹ GRI 403-3, GRI 403-6

โครงการ/กิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของโรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอล⁸²

1. การอบรมพนักงาน⁸³

โรงพยาบาลเว็ลด์เมดิคอลจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน บุคลากรทางการแพทย์ และผู้รับเหมา โดยโรงพยาบาลจะมีการประเมินผล บันทึกและจัดเก็บประวัติการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ด้วยความปลอดภัย สำหรับรายละเอียดหลักสูตรและผลการดำเนินงานแสดงดังนี้

หลักสูตรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม (คน)	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรม	จำนวนผู้รับเหมาที่ได้รับการอบรม (คน)	ร้อยละของผู้รับเหมาที่ได้รับการอบรม
โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	146	82	0	0

โครงการ/กิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของโรงพยาบาลอื่นๆ ในเครือ⁸⁴

1. งานมหกรรมคุณภาพ Safety Week ประจำปี 2566

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น ได้จัดงานมหกรรมคุณภาพ Safety Week ประจำปี 2566 เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ตระหนักถึงการให้บริการทางการแพทย์ที่เน้นความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย เป็นสำคัญ และจัดการประกวด Continuous Quality Improvement (CQI) โดยมีผู้ส่งผลงานเข้าประกวดเป็นจำนวนมาก เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยทั้งของผู้รับบริการและบุคลากร



⁸² GRI 403-7

⁸³ GRI 403-5

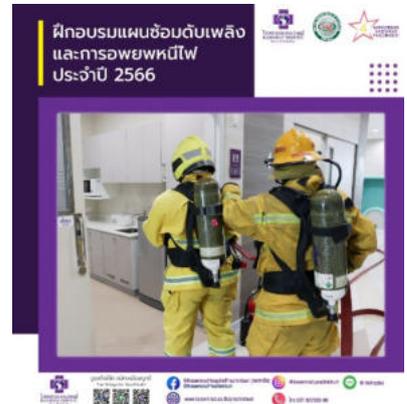
⁸⁴ GRI 403-7, GRI 3-3

2. โครงการฝึกอบรมแผนซ้อมดับเพลิง และการอพยพหนีไฟ ประจำปี 2566

โรงพยาบาลในเครือร่วมกับหน่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ สวัสดิวิธีการป้องกันหากเกิดเหตุเพลิงไหม้ รวมถึงการอพยพหนีไฟอย่างถูกต้อง โดยจัดให้เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เบื้องต้น จนถึงเวลาได้มีการซ้อมแผนดับเพลิง และซ้อมอพยพหนีไฟ โดยทีมผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมการซ้อมแผนดับเพลิงและการอพยพหนีไฟเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือหากเกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้ขึ้น และในครั้งนี้ได้มีการจัดฝึกอบรมซ้อมอพยพหนีไฟนอกเวลาทำการในช่วงเวลา 20.00 น. เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมในการรับมือหากเกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้ขึ้นในเวลายามวิกาล ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องการป้องกันอัคคีภัย เส้นทางหนีไฟ และสามารถช่วยเหลือตนเองรวมถึงผู้ป่วยที่รักษาตัวในโรงพยาบาลได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี



โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี

3. โครงการการดูแลผู้ป่วยที่พยายามฆ่าตัวตาย การป้องกันการฆ่าตัวตายและการทำร้ายตนเองในโรงพยาบาล

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ रामคำแหง ได้จัดโครงการอบรม "การดูแลผู้ป่วยพยายามฆ่าตัวตายและการป้องกันการฆ่าตัวตายและทำร้ายตนเองในโรงพยาบาล" โดยได้รับเกียรติ จาก ผศ. (พิเศษ) นพ.ปรากฏ ถมยางกูร ผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ศูนย์เงินสด โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ रामคำแหง และแพทย์ผู้ชำนาญด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้กับพยาบาล และ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและวางแผนการรักษาผู้ป่วยจิตเวช ผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงต่อการทำร้ายร่างกายตนเองและพยายามฆ่าตัวตาย



ดูผลใกล้ขีด สปกเหมือนญาติ
HOTLINE 1218 กด 8 | 02-339-0000
www.kasemrad.co.th



ดูผลใกล้ขีด สปกเหมือนญาติ
HOTLINE 1218 กด 8 | 02-339-0000
www.kasemrad.co.th

4. การจัดงานมหกรรมคุณภาพ “ปลอดภัยทุกที่ ดีต่อผู้ป่วยและบุคลากร”

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์ ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรภายในโรงพยาบาล เพื่อเป็นการทบทวน สร้างความรู้การประเมินอาการของผู้ป่วยเบื้องต้น และเป็นการฝึกฝนให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นได้ในภาวะฉุกเฉินก่อนนำส่งโรงพยาบาล



ดูผลใกล้ขีด สปกเหมือนญาติ
HOTLINE 1218 กด 11 | 02-339-0000
www.kasemrad.co.th

ดูผลใกล้ขีด สปกเหมือนญาติ
HOTLINE 1218 กด 11 | 02-339-0000
www.kasemrad.co.th





04

ภาคผนวก



ภาคผนวก

สถิติผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

มิติเศรษฐกิจ

สรุปผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2564	2565	2566
201-1	การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง				
	รายได้รวม	ล้านบาท	21,529.40	18,910.30	11,829.90
	กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	ล้านบาท	6,846.00	3,038.91	1,406.36
	EBITDA	ล้านบาท	10,372.59	5,142.43	2,903.43
	การปันส่วนมูลค่าทางเศรษฐกิจ				
	ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน	ล้านบาท	2,174.71	2,310.03	2,288.75
	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ	ล้านบาท	10,561.31	12,771.55	8,115.54
	ภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐบาล (ทุกกิจกรรม)	ล้านบาท	1,846.19	888.26	404.56
	เงินปันผลต่อผู้ถือหุ้น	ล้านบาท	2,992.50	1,995.00	872.81
204-1	อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับคู่ค้าในประเทศ				
	อัตราส่วนค่าใช้จ่ายกับคู่ค้าในประเทศ	ร้อยละ	100	100	100
	ค่าใช้จ่ายกับคู่ค้าทั้งหมด ^{5/}	ล้านบาท	2,691.63	3,064.25	1,770.05
	ค่าใช้จ่ายกับคู่ค้าในประเทศ	ล้านบาท	2,691.63	3,064.25	1,770.05

หมายเหตุ ^{1/} NA = Not Available

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท⁸⁷

คณะกรรมการบริษัท ในสิ้นปี 2565 มีจำนวน 12 คน^{1/} ประกอบด้วย ประธานกรรมการจำนวน 1 คน กรรมการจำนวน 7 คน และกรรมการอิสระจำนวน 4 คน ดังนี้

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สัดส่วนการถือหุ้น บริษัทและบริษัทย่อย	การดำรงตำแหน่ง กรรมการในบริษัท จดทะเบียนอื่น
1	ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพานิชย์	ประธานกรรมการ ^{2/}	6.80	-
2	ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพานิชย์	กรรมการ ^{2/}	32.63	-
3	พญ.พรลัษณ์ หาญพานิชย์	กรรมการ ^{2/}	3.52	-
4	นายกันตพร หาญพานิชย์	กรรมการ ^{2/}	3.52	-
5	นายพินิจ หาญพานิชย์	กรรมการ ^{3/}	-	1

⁸⁷ GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สัดส่วนการถือหุ้น บริษัทและบริษัทย่อย	การดำรงตำแหน่ง กรรมการในบริษัท จดทะเบียนอื่น
6	นางสาวพรสุดา หาญพาณิชย์	กรรมการ ^{2/}	3.52	-
7	นายวรวิทย์ เกียรตินิยมศักดิ์	กรรมการ ^{2/}	-	-
8	นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ^{1/}	กรรมการ ^{2/}	-	-
9	รศ.ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง	กรรมการอิสระ/ ประธานกรรมการตรวจสอบ ^{3/}	-	4
10	นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ ^{3/}	-	3
11	ศ.(พิเศษ) พิภพ วีระพงษ์	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ ^{3/}	-	3
12	นพ.ธวัช สุนทรอาจารย์	กรรมการอิสระ ^{3/}	-	-

หมายเหตุ: ^{1/} นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

^{2/} กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

^{3/} กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริษัท⁸⁸

ในปี 2566 บริษัทได้จัดประชุมคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยการเข้าประชุมของกรรมการทั้งหมด 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเข้าประชุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปี	2566						จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	
	ครั้งที่	1	2	3	4	5		6
	วันที่ประชุม	16 ม.ค.	28 ก.พ.	21 เม.ย.	10 พ.ค.	15 ส.ค.		8 พ.ย.
ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
พญ.พรลักษณ์ หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นายกันตพร หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นายพินิจ หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นางสาวพรสุดา หาญพาณิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นายวรวิทย์ เกียรตินิยมศักดิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
รศ.ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ^{1/}			✓	✓	✓	✓	4	
นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
ศ.(พิเศษ) พิภพ วีระพงษ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
นพ.ธวัช สุนทรอาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	

หมายเหตุ: ^{1/} นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

การประชุมของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการย่อย⁸⁹

กรรมการบริษัทต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบและร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง ซึ่งมีการกำหนดตารางและวาระการประชุมล่วงหน้าเป็นประจำทุกปี และมีการเปิดโอกาสให้กรรมการเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อเข้ารับการพิจารณาได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	รายชื่อ	จำนวนครั้งในการเข้าประชุม/จำนวนการจัดประชุมทั้งหมด				
		คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการด้านความยั่งยืนฯ	คณะกรรมการสรรหาฯ
1	ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพานิชย์ ^{1/}	6/6	4/4	-	5/6	-
2	ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพานิชย์	6/6	4/4	-	-	-
3	พญ.พรลักษณ์ หาญพานิชย์	6/6	4/4	-	6/6	-
4	นายกันตพร หาญพานิชย์	6/6	4/4	-	-	-
5	นายพินิจ หาญพานิชย์	6/6	-	-	-	-
6	นางสาวพรสุดา หาญพานิชย์	6/6	4/4	-	6/6	1/1
7	นายวรวิทย์ เกียรตินิยมศักดิ์	6/6	4/4	-	6/6	-
8	นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ^{2/}	4/6	4/4	-	-	-
9	รศ.ดร.วิรัช อภิเมธีธำรง	6/6	-	5/5	-	-
10	นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	6/6	-	5/5	-	1/1
11	ศ.(พิเศษ) พิภพ วีระพงษ์	6/6	-	5/5	-	-
12	นพ.ธวัช สุนทรอาจารย์	6/6	-	-	-	1/1
13	พญ.สุพจน์ี หัตถพรสวรรค์ ^{1/}	-	-	-	6/6	-
14	นพ.ฐิติ พัฒนกำจร	-	4/4	-	-	-
15	นางสายฝน ชัยมงคล	-	-	-	6/6	-
16	นางสาวอัญชลี เก่งกิจการ	-	-	-	6/6	-
17	นางสาววิมลมาลย์ กฤษณะกลิน ^{1/}	-	-	-	5/6	-
ร้อยละการเข้าร่วมประชุม		ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หมายเหตุ: ^{1/} ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพานิชย์ และนางสาววิมลมาลย์ กฤษณะกลิน ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมด้านความยั่งยืนฯ ในการประชุม คณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

^{2/} นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

⁸⁹ GRI 2-13

คำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการย่อย⁹⁰

บริษัทได้กำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมแก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยพิจารณาจากการเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันที่มีระดับเดียวกัน ตลอดจนผลการดำเนินงานของผู้บริหารแต่ละคน ผลประกอบการของธุรกิจ และความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจให้ดีขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสังคม โดยคำตอบแทนกรรมการสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2566 มีรายละเอียดดังนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คำตอบแทน (บาท)		
		คำตอบแทน	ค่าบำเหน็จ	รวม
ผศ.ดร.พญ.สมพร หาญพาณิชย์	ประธานกรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
ศ.ดร.นพ.เฉลิม หาญพาณิชย์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
พญ.พรลักษณ์ หาญพาณิชย์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
นายกันตพร หาญพาณิชย์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
นายพินิจ หาญพาณิชย์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
นางสาวพรสุดา หาญพาณิชย์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
นายวรวิทย์ เกียรตินิยมศักดิ์	กรรมการ	660,000	661,800	1,479,900
นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ^{1/}	กรรมการ	550,000	-	1,233,200
รศ.ดร.วีรัช อภิเมธีอารัง	กรรมการอิสระและ กรรมการตรวจสอบ	780,000	785,800	1,748,800
นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	กรรมการอิสระและ กรรมการตรวจสอบ	720,000	723,800	1,614,400
ศ.(พิเศษ) พิภพ วีระพงษ์	กรรมการอิสระและ กรรมการตรวจสอบ	720,000	723,800	1,614,400
นพ.ธวัช สุนทรอาจารย์	กรรมการอิสระ	660,000	661,800	1,479,900
นายภูมิพัฒน์ ฉัตรนรเศรษฐ ^{2/}	กรรมการ	-	472,200	472,200
รวม		8,050,000	8,000,000	16,050,000

หมายเหตุ: ^{1/} นพ.สุรพันธ์ ทวีวิทยการ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

^{2/} นายภูมิพัฒน์ ฉัตรนรเศรษฐ ได้ลาออกจากการเป็นคณะกรรมการบริษัทตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2565

⁹⁰ GRI 2-19, GRI 2-20

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน⁹¹

ข้อร้องเรียน	จำนวนข้อร้องเรียน (กรณี)		
	2564	2565	2566
การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน			
ข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	0	0
ข้อร้องเรียนพนักงานถูกไล่ออกจากการทุจริต	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ถูกระงับกับหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีการทุจริต	0	0	0
การต่อต้านการแข่งขัน⁹²			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
ด้านสังคมและชุมชน			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
ด้านสิ่งแวดล้อม			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
การละเมิดสิทธิมนุษยชน			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0
การเลือกปฏิบัติและการคุกคามต่างๆ			
ข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	0	0	0

⁹¹ GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

⁹² GRI 206-1

มิติสังคม

ภาพรวมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปี 2566⁹³

ข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมแพทย์)	1,180	5,526	6,706
จำแนกตามประเภทการทำงาน			
จำนวนพนักงานเต็มเวลา	984	4,670	5,654
พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล	142	2,237	2,379
พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุนทางการแพทย์	559	1,413	1,972
พนักงานทั่วไป	283	1,020	1,303
จำนวนพนักงานไม่เต็มเวลา	196	856	1,052
พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล	62	569	1,127
พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุนทางการแพทย์	96	238	495
พนักงานทั่วไป	38	49	87

ข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนแพทย์ทั้งหมด	1,041	844	1,885
แพทย์เต็มเวลา	212	165	377
แพทย์ไม่เต็มเวลา	829	679	1,508

บุคลากรแยกตามระดับ^{94 95}

รายการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง*	คน	31	6	37
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	83.78	16.22	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	0	0	0
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.00	0.00	0.00
30 – 50 ปี	คน	4	2	6
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	10.81	5.41	16.22
มากกว่า 50 ปี	คน	27	4	31
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	72.97	10.81	83.78

⁹³ GRI 2-7, GRI 2-8

⁹⁴ GRI 405-1b

⁹⁵ การแยกบุคลากรตามระดับ นับเฉพาะพนักงานประจำเท่านั้น

รายการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับ กลาง*	คน	15	48	63
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	23.81	76.19	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	0	2	2
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.00	3.17	3.17
30 – 50 ปี	คน	10	30	40
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	15.87	47.62	63.49
มากกว่า 50 ปี	คน	5	16	21
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.94	25.40	33.33
ผู้บริหารชั้นต้น*	คน	186	691	877
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	21.21	78.79	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	14	57	71
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	1.60	6.50	8.10
30 – 50 ปี	คน	139	549	688
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	15.85	62.60	78.45
มากกว่า 50 ปี	คน	33	83	116
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	3.76	9.46	13.23
พนักงานผู้พิการ และ/ หรือผู้สูงอายุ / สัมปทาน	คน	0	2	2
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0	0.23	0.23
ระดับพนักงาน	คน	942	4,779	5,721
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	16.47	83.53	100.00
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	419	2,476	2,895
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.32	43.28	50.60
30 – 50 ปี	คน	455	2,035	2,490
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	7.95	35.57	43.52
มากกว่า 50 ปี	คน	53	247	300
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.93	4.32	5.24
พนักงานผู้พิการ และ/ หรือผู้สูงอายุ / สัมปทาน	คน	15	21	36
	ร้อยละเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน	0.26	0.37	0.63

หมายเหตุ: * ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการแพทย์

* ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย

* ผู้บริหารชั้นต้น หมายถึง ผู้จัดการ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงาน⁹⁶

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด	ชั่วโมง	10,023	53,709	63,732
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย*	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	8.49	9.72	9.52
แยกตามระดับพนักงาน				
ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมง	88	431	519
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	2.84	71.83	14.03
ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมง	333	2,788	3,121
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	22.20	58.08	49.54
ผู้บริหารระดับต้น	ชั่วโมง	2,351	8,338	10,689
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	12.64	12.07	19.19
พนักงานทั่วไป	ชั่วโมง	7,251	42,152	49,403
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	7.70	8.82	8.84
ประเภทพนักงาน				
พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล	ชั่วโมง	2,306	21,609	23,914
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	11.30	7.70	7.94
พนักงานปฏิบัติการและสนับสนุน ทางการแพทย์	ชั่วโมง	1,848	8,973	10,821
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	2.82	5.43	4.69
พนักงานทั่วไป	ชั่วโมง	5,843	23,073	28,916
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	18.20	21.58	20.80

จำนวนการฝึกอบรมแพทย์

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
แพทย์	ชั่วโมง	666	1,081	1,747
	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	0.64	1.28	0.93
	หน่วยกิต	0	0	0
	หน่วยกิตต่อคนต่อปี	0	0	0

หมายเหตุ: ชั่วโมงอบรมของแพทย์ข้างต้นรวมเฉพาะโครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาลและไม่รวมการอบรมทางการแพทย์อื่น ๆ

⁹⁶ GRI 404-1

พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานประจำปี⁹⁷

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานที่ได้รับการประเมินทั้งหมด	คน	827	3,988	4,815
	ร้อยละ	84.04	85.40	85.16
แยกตามระดับพนักงาน				
ผู้บริหารระดับสูง	คน	13	3	16
	ร้อยละ	41.94	50.00	43.24
ผู้บริหารระดับกลาง	คน	12	39	51
	ร้อยละ	80.00	81.25	80.95
ผู้บริหารระดับต้น	คน	163	622	785
	ร้อยละ	87.63	90.01	89.51
พนักงานทั่วไป	คน	639	3,324	3,963
	ร้อยละ	67.83	69.55	69.27

อัตราการจ้างพนักงานเต็มเวลา (ไม่รวมแพทย์)⁹⁸

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
การจ้างงานพนักงานใหม่	คน	349	1,840	2,189
อัตราการจ้างงานพนักงานใหม่	ร้อยละ	35.47	39.40	38.72
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	196	1,316	1,512
	ร้อยละ	56.16	71.52	69.07
30-50 ปี	คน	134	504	638
	ร้อยละ	38.40	27.39	29.15
มากกว่า 50 ปี	คน	19	20	39
	ร้อยละ	5.44	1.09	1.78

⁹⁷ GRI 404-3

⁹⁸ GRI 401-1

การจ้างพนักงานภายใน (ไม่รวมแพทย์)⁹⁹

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานภายในที่เติมเต็มเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กร	คน	20	136	156
อัตราจำนวนพนักงานภายในที่เติมเต็มเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กร	ร้อยละ	2.03	2.91	2.76
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	7	51	58
	ร้อยละ	35.00	37.50	37.18
30-50 ปี	คน	12	84	96
	ร้อยละ	60	61.76	61.54
มากกว่า 50 ปี	คน	1	1	2
	ร้อยละ	5	0.74	1.28

อัตราการออกจากงาน¹⁰⁰

ข้อมูล	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
การลาออกของพนักงาน*	คน	339	1,906	2,245
อัตราการลาออกของพนักงานประจำ	ร้อยละ	34.45	40.81	39.71
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	168	1,254	1,422
	ร้อยละ	49.56	65.79	63.34
30-50 ปี	คน	147	589	736
	ร้อยละ	43.36	30.90	32.78
มากกว่า 50 ปี	คน	24	63	87
	ร้อยละ	7.08	3.31	3.88
การลาออกโดยสมัครใจ	คน	288	1,597	1,885
อัตราการลาออกโดยสมัครใจเทียบกับจำนวนพนักงานที่ลาออกทั้งหมด	ร้อยละ	84.96	83.79	83.96
อัตราการลาออกโดยสมัครใจเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	29.27	34.20	33.34
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	145	1,053	1,198
	ร้อยละ	50.35	65.94	63.55
30-50 ปี	คน	123	492	615
	ร้อยละ	42.71	30.81	32.63
มากกว่า 50 ปี	คน	20	52	72
	ร้อยละ	6.94	3.26	3.82

*รวมการลาออกโดยสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจ เช่น เกษียณอายุ ถึงแก่กรรม และการเลิกจ้างทุกกรณี

⁹⁹ GRI 404-2b

¹⁰⁰ GRI 401-1

ข้อมูลข้อร้องเรียนที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคาม¹⁰¹

ข้อมูล	ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ค้า
จำนวน	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบจากบริษัท	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีการเยียวยา	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีการเยียวยา และส่งผลให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานภายในใหม่	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่มีได้ดำเนินการใด ๆ	0	0

มิติสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม

GRI	ข้อมูล	หน่วย	2564	2565	2566
2-27	จำนวนกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม	กรณี	0	0	0
	ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนข้างต้น	ล้านบาท	0	0	0
	ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ณ สิ้นปี	กรณี	0	1 ^{1/}	0
	จำนวนกรณีที่มีการลงโทษที่ไม่ใช่เงิน	กรณี	0	0	0
	จำนวนกรณีทั้งหมดที่นำมาผ่านกลไกการระงับข้อพิพาท	กรณี	0	0	0

หมายเหตุ: ^{1/} มีข้อร้องเรียนจากหมู่บ้านข้างเคียง ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมคือเรื่อง เถาวัลย์ไม้เลื้อยขึ้นหลังคาบ้านของบ้านหลังที่ติดกับรั้วโรงพยาบาล ทั้งนี้ฝ่ายแม่บ้าน, วิศวกรรม และฝ่ายรักษาความปลอดภัย ได้จัดการกำจัดเถาวัลย์ไม้เลื้อย แล้วเสร็จในวันที่ 14 กันยายน 2565 และผู้ร้องเรียนเกิดความพอใจ

สถิติแสดงปริมาณการใช้พลังงาน¹⁰²

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2564 ¹	2565 ¹	2566
ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	กิโลวัตต์-ชั่วโมง (kWh)	9,904,317.76	11,737,275.76	59,309,000.00
	เมกะวัตต์-ชั่วโมง (MWh)	9,904.32	11,737.28	59,309.34
ค่าใช้จ่ายสำหรับพลังงานทั้งหมด	ล้านบาท	35.34	41.94	279.47

หมายเหตุ: ¹ ข้อมูลสถิติปริมาณการใช้พลังงานครอบคลุมข้อมูลเฉพาะโรงพยาบาลเว็ลต์เมดิคอล

¹⁰¹ GRI 406-1

¹⁰² GRI 403-9, GRI 403-10

สถิติปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด¹⁰³

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2564	2565	2566
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด (Total Greenhouse Gas Emissions) ^{1/}	กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO ₂ eq)	5,497,134.30	7,593,151.01	2,967,246,000.00
	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO ₂ eq)	5,497.13	7,593.15	29,672.46
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการซื้อและใช้พลังงานขอบเขต 2 Total Indirect GHGs Emissions from Energy Purchased & Consumed (Scope2) ^{2/}	กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO ₂ eq)	4,907,473.31	5,823,770.01	2,967,246,000.00
	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO ₂ eq)	4,907.47	5,823.77	29,672.46
	ร้อยละต่อก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด (% per Total GHG Emission)	89.27	76.70	100

หมายเหตุ: ^{1/} การรายงานก๊าซเรือนกระจก ขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 คำนวณโดยใช้หลักการคำนวณตาม IPCC 2006

^{2/} การคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง ขอบเขต 1 และขอบเขต 2 ใช้ค่า emission factor จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

การวิเคราะห์โอกาสเกิดความตึงเครียดด้านน้ำ¹⁰⁴

การวิเคราะห์โอกาสเกิดความตึงเครียดด้านน้ำด้วยเครื่องมือ Aqueduct Water Risk Atlas ของ World Resources Institute บริเวณที่ตั้งโรงพยาบาลในเครื่องทั้ง 15 สาขา และคลินิก 1 แห่ง

โรงพยาบาล	ความตึงเครียดด้านน้ำ (Water Stress)				
	ต่ำ (Low)	ต่ำ-ปานกลาง (Low-Medium)	ปานกลาง-สูง (Medium-High)	สูง (High)	สูงมาก (Extremely High)
โรงพยาบาลเว็ลต์เมดิคอล			X		
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์				X	
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อรัญประเทศ		X			
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เวียงจันทน์	X				
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค			X		
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์	X				
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สระบุรี				X	

¹⁰³ GRI 302-1, GRI 302-2

¹⁰⁴ GRI 305-1

โรงพยาบาล	ความตึงเครียดด้านน้ำ (Water Stress)				
	ต่ำ (Low)	ต่ำ-ปานกลาง (Low-Medium)	ปานกลาง-สูง (Medium-High)	สูง (High)	สูงมาก (Extremely High)
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น			X		
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ แม่สาย	X				
คลินิกเกษมราษฎร์ศรีบูรินทร์ เชียงแสน	X				
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ฉะเชิงเทรา					X
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ปราจีนบุรี					X
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนธิเบศร์			X		
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รามคำแหง					X
โรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี				X	
โรงพยาบาลการุญเวช อัญญา				X	

วิเคราะห์คุณภาพน้ำที่โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

ดัชนี	ผลการตรวจวัดก่อนการบำบัด*	ผลการตรวจวัดหลังการบำบัด*	มาตรฐาน
pH	7.3	7.5	5.0 – 9.0
BOD ₅	78	8	20
Suspended Solids (SS)	10	<2 ^{13/}	30
Sulfide	0.53	<0.05	1.0
Oil & Grease	<5 ^{12/}	<5 ^{14/}	20
Residual Chlorine	-	<0.05	ไม่กำหนด
Total Coliform Bacteria	23	130	ไม่กำหนด

*ผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำที่โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ตรวจวัดโดยบริษัท พัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร จำกัด ณ ธันวาคม 2566

สถิติแสดงปริมาณน้ำ และน้ำเสียของบริษัท¹⁰⁵

ผลการงาน	หน่วย	2564	2565		2566	
			พื้นที่ ทั้งหมด	พื้นที่ ขาดแคลน น้ำ	พื้นที่ ทั้งหมด	พื้นที่ ขาดแคลน น้ำ
ปริมาณน้ำที่รับมาจากภายนอก						
ปริมาณน้ำที่ซื้อจาก ภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ						
• น้ำจืดที่มี TDS ≤1,000 mg/L	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	64,749	68,282	0	75,953	0
• น้ำจืดที่มี TDS >1,000 mg/L		0	0	0	0	0
ปริมาณน้ำที่รับมาทั้งหมด	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	64,749	68,282	0	75,953	0
ปริมาณน้ำที่บริโภค ทั้งหมด (Total Water Consumption)	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	64,749	68,282	0	75,953	0
	เมกะลิตร (ML)	64.75	68.28	0	78.95	0
ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	0	0	0	0	0
ปริมาณน้ำทิ้ง						
ปริมาณน้ำทิ้งที่ส่งไป หน่วยงานอื่น เช่น โรงบำบัดน้ำเสีย ชุมชน	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	0	0	0	0	0
ปริมาณน้ำทิ้งที่มี TDS ≤1,000 mg/L	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	0	0	0	0	0
ปริมาณน้ำทิ้งที่มี TDS >1,000 mg/L	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	0	0	0	0	0
ปริมาณน้ำทิ้งรวม	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	51,799	54,625	0	59,746	0
การเปลี่ยนแปลงของ ปริมาณน้ำที่กักเก็บ	ลูกบาศก์เมตร (m ³)	0	0	0	0	0

หมายเหตุ: ข้อมูลสถิติปริมาณการใช้พลังงานครอบคลุมข้อมูลเฉพาะโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล

¹⁰⁵ GRI 303-3,GRI 303-4,GRI 303-5

GRI Content Index

Statement of used : Bangkok Chain Hospital Public Company Limited has reported the information cited in this GRI content index for the period from 1st January 2023 to 31st December 2023 with reference to the GRI Standards.

GRI 1 used : GRI 1: Foundation 2021

Applicable GRI Sector Standard(s): -

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
General Disclosures			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	SR 13	
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	SR 20	
	2-3 Reporting period, frequency, and contact point	SR 17 SR 20	
	2-7 Employees	SR 103, 157	
	2-8 Workers who are not employees	SR 103, 157	
	2-9 Governance structure and composition	SR 46, 152	
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	SR 50	
	2-11 Chair of the highest governance body	SR 46, 152	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	SR 46, 152	
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	SR 51, 153, 154	
	2-15 Conflicts of interest	SR 57	
	2-16 Communication of critical concerns	SR 59	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	SR 52	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	SR 53	
	2-19 Remuneration policies	SR 53, 155	
	2-20 Process to determine remuneration	SR 53, 155	
	2-23 Policy commitments	SR 11 SR 59	
	2-24 Embedding policy commitments		
	2-25 Processes to remediate negative impacts	SR 59	
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	SR 59	
	2-27 Compliance with laws and regulations	SR 162	
	2-29 Approach to stakeholder engagement	SR 28	
Material Topics			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	SR 17 SR 20 SR 28	
	3-2 List of material topics	SR 29	
	3-3 Management of material topics	SR 20, 62, 65, 68, 73, 74, 75, 78, 88, 90, 91, 95, 96, 101, 106, 117, 122, 130, 142, 146	
GRI 201: Economic Performance 2016			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	SR 152	
GRI 204: Procurement Practices 2016			
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	SR 152	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
GRI 205: Anti-corruption 2016			
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	SR 54, 156	
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	SR 54, 156	
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	SR 54, 156	
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016			
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	SR 156	
GRI 302: Energy 2016			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	SR 90, 163	
	302-2 Energy consumption outside of the organization	SR 163	
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	SR 90, 96	
GRI 303: Water and Effluents 2018			
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	SR 97	
	303-2 Management of water discharge-related impacts	SR 97	
	303-3 Water withdrawal	SR 97, 98, 99, 100, 165	
	303-4 Water discharge	SR 97, 165	
	303-5 Water consumption	SR 165	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
GRI 305: Emissions 2016			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	SR 94,163	
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	SR 94	
GRI 306: Waste 2020			
GRI 306: Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	SR 101	
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016			
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using	SR 69	
GRI 401: Employment 2016			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	SR 115, 116, 161	
	401-3 Parental leave	SR 115	
GRI 402: Labor/Management Relations 2016			
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational	SR 116	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	SR 142	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	SR 142	
	403-3 Occupational health services	SR 145	
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	SR 142	
	403-5 Worker training on occupational health and safety	SR 104, 146	
	403-6 Promotion of worker health	SR 145	
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	SR 146	
	403-9 Work-related injuries	SR 142, 162	
	403-10 Work-related ill health	SR 142, 162	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s), URLs/ or direct answers	Remark
GRI 404: Training and Education 2016			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	SR 107, 159, 160	
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	SR 161	
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	SR 110, 160	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	SR 157	
GRI 406: Non-discrimination 2016			
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	SR 120, 162	
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016			
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	SR 118	
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	SR 69	
GRI 416: Customer Health and Safety 2016			
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	SR 41	





บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)

📍 44 หมู่ 4 โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล ชั้น 17 ถนนแจ้งวัฒนะ
ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

☎ : +6628369907

📠 : +6621064858

✉ : info@bangkokchainhospital.com

🌐 : www.bangkokchainhospital.com/th/home



โรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล
World Medical Hospital



โรงพยาบาลเกษราห์
KASEHRAD INTERNATIONAL



โรงพยาบาลเกษราห์
KASEHRAD HOSPITAL



โรงพยาบาลเทพบุรินทร์
KARUNVEJ HOSPITAL