

รายงานการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2568

Driving Business for Sustainability

รายงานการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2568

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือแนวทางหลักในการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ผู้ป่วยในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Business) ท่ามกลางบริบทการลงทุนและความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันผู้ลงทุนสถาบันทั่วโลก ได้นำหลัก ESG (Environmental, Social and Governance) มาใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาการลงทุน ขณะเดียวกัน ผู้ป่วย บุคลากร คู่ค้า และชุมชน ต่างคาดหวังให้องค์กรด้านสาธารณสุขดำเนินงานอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถวัดผลได้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริษัทฯ ความยั่งยืนมิใช่เพียงแนวคิดที่นำมาประกอบการดำเนินธุรกิจ หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กรที่ดี องค์กรที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องย่อมสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การบริหารจัดการพลังงานและของเสียอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานและลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งการมีระบบบรรณาภิบาลที่เข้มแข็งยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุผลสำคัญที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญและลงทุนในการยกระดับการดำเนินงานด้าน ESG อย่างจริงจังในช่วงปี 2567–2568

เนื้อหาในบทที่ 3 นี้เป็นการรายงานการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างครบถ้วนและโปร่งใส โดยอ้างอิงกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Data Model v1.1 ซึ่งประเมินการดำเนินงานใน 8 มิติที่บังคับใช้กับกลุ่มอุตสาหกรรม ICB 4533 Health Care Providers รวม 55 ตัวชี้วัดหลัก

1. นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนว่า “เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำที่ดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG สร้างคุณค่าระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้น บุคลากร ผู้ป่วย ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน” วิสัยทัศน์นี้สะท้อนความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงว่าการประกอบธุรกิจโรงพยาบาลในปัจจุบันต้องการมากกว่าความเป็นเลิศทางคลินิก แต่ต้องการการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในระยะยาวด้วย แนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าวมี 5 ข้อ ดังนี้

1. ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเข้าถึงได้ตามมาตรฐาน AACI (American Accreditation Commission International) โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์สุขภาพของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ทั้งในมิติของการรักษาที่มีประสิทธิผล การป้องกันภาวะแทรกซ้อน การสื่อสารที่โปร่งใส และการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยและครอบครัวในทุกขั้นตอนของการดูแล
2. บริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ และวางแผนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low-Carbon Economy Transition)

- ผ่านการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน ประสิทธิภาพพลังงาน และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ให้ใช้ทรัพยากรน้อยลงโดยยังคงคุณภาพบริการไว้เหมือนเดิม
3. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุม และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม สนับสนุนความหลากหลายและการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion) โดยให้โอกาสที่เท่าเทียมแก่บุคลากรทุกกลุ่มในการเติบโตทางอาชีพและพัฒนาศักยภาพ
 4. ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ต่อด้านการทุจริตในทุกรูปแบบ และรักษาจริยธรรมทางธุรกิจในระดับสูงสุด ทั้งในส่วนของ การตัดสินใจทางกลยุทธ์ การจัดการข้อมูลที่ละเอียดอ่อน การบริหารความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน
 5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพของชุมชนโดยรอบผ่านการให้บริการที่เข้าถึงได้ การสนับสนุนการศึกษา ด้านสุขภาพ การจ้างงานในพื้นที่ และการดูแลสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยตระหนักว่าโรงพยาบาลที่ดำเนินงานอยู่ในชุมชนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนนั้นโดยตรง

โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจ คุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ป่วย พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมาอย่างต่อเนื่องกว่า 37 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็น “มุ่งสู่การเป็นเครือข่ายด้านสุขภาพชั้นนำของประเทศไทย ส่งมอบบริการทางการแพทย์ตามมาตรฐานสากลที่ทุกคนเข้าถึงได้และเติบโตเคียงคู่สังคมไทยอย่างยั่งยืน” และได้นำแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) มาบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ พร้อมกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบใน 3 ระดับ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 1 คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors)

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) โดยกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ติดตามผลการดำเนินงาน และกำกับดูแลให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การคุ้มครองสิทธิผู้ถือหุ้น และการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 15 ท่าน ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	เป้าหมาย
------------	------------	--------	----------

กรรมการทั้งหมด	15	100%	-
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	8	53.33%	≥ 50%
กรรมการอิสระ	5	33.33%	≥ 1/3
กรรมการหญิง	4	26.67%	≥ 25%

เพื่อให้การกำกับดูแลด้าน ESG เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อ ฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมถึงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมทางธุรกิจ และการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

ระดับที่ 2 คณะกรรมการชุดย่อยด้านการกำกับดูแล

บริษัทได้แต่งตั้ง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน เป็นคณะกรรมการชุดย่อยเพิ่มเติม เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 ซึ่งการจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการยกระดับการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) ให้มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีของบริษัทจดทะเบียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน โดยมีขอบเขตหน้าที่ ดังนี้

- กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ติดตามและประเมินการดำเนินงานตามนโยบายด้านกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน
- ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อพึงปฏิบัติที่สำคัญ และปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเหมาะสม
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านความยั่งยืน โดยครอบคลุมประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

ระดับที่ 3 คณะทำงานด้านความยั่งยืน

ในระดับปฏิบัติการ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Working Team) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้าน ESG ภายในองค์กร โดยมีหน้าที่หลักในการ

- รวบรวมข้อมูลด้าน ESG
- สนับสนุนการดำเนินโครงการด้านความยั่งยืน
- จัดทำรายงานด้านความยั่งยืนขององค์กร
- ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

คณะทำงานมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน เพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนได้อย่างเหมาะสม โดยโครงสร้างดังกล่าวนี้ช่วยให้การกำกับดูแล การติดตามผล และการดำเนินงานด้าน ESG เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน

นโยบาย ESG หลักที่ดำเนินการแล้ว













บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำและอนุมัตินโยบาย ESG หลักครบทุกฉบับ โดยคณะกรรมการบริษัทให้การรับรองและมีผลบังคับใช้ครอบคลุมทั้ง 3 สาขา นโยบายเหล่านี้ไม่ใช่เพียงเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูล แต่เป็นกรอบทิศทางที่ผู้บริหารทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากร และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานประจำปี นโยบายที่สำคัญครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล











ลำดับ	ชื่อนโยบาย	สาระสำคัญ	FTSE Code	สถานะ
1	นโยบายการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ครอบคลุม BCP 5 ภัยพิบัติ แผน 12 มาตรการ อ้างอิงข้อมูลน้ำท่วม 2554	ECC05, ECC08	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
2	นโยบายกำกับดูแล Climate	มอบอำนาจก.ความเสี่ยงดูแล Climate เป็นวาระถาวร รายงานทุกไตรมาส	ECC08, ECC44	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
3	นโยบายความเสี่ยงและโอกาสจาก Climate	บูรณาการ Climate ใน ERM ระบุ Physical & Transition Risk	ECC44, ECC50	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่




4	นโยบายการเปิดเผย Scope 3	กำหนดขอบเขต Scope 3 Category 1 (Purchased Goods)	ECC49	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
5	นโยบายบูรณาการ Climate ใน ERM	Climate Risk Matrix เชื่อมกับ Risk Register องค์กร	ECC50	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
6	นโยบายราคาคาร์บอนภายใน	ICP 800 THB/tCO ₂ e สำหรับประเมินโครงการ Stress Test 2,500 THB	ECC51	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
7	นโยบายค่าตอบแทนผู้บริหารเชื่อมโยง Climate	KPI ลด GHG เชื่อมกับ Annual Bonus ผู้บริหารระดับ C-Suite	ECC75	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
8	นโยบายการบริหารจัดการน้ำ	นโยบายอนุรักษ์น้ำ เป้าหมาย Sub-Metering ตรวจวัดน้ำเสีย	EWS01, EWS02	 บังคับใช้แล้ว
9	นโยบายการจัดการของเสียอันตราย	ระบบแยกประเภท เส้นทางกำจัด ผู้ให้บริการที่รับรอง	EPR24	 บังคับใช้แล้ว
10	นโยบายสิทธิมนุษยชนและต่อต้านการล่วงละเมิด	Anti-Sexual Harassment ช่องทางร้องเรียน มาตรการลงโทษ	SHR01	 จัดทำแล้ว รอเผยแพร่
11	นโยบายการกำกับดูแลกิจการ	โครงสร้างบอร์ด การเปิดเผยข้อมูล สิทธิผู้ถือหุ้น	GCG01	 บังคับใช้แล้ว
12	นโยบายต่อต้านการทุจริต	ห้ามติดสินบน Whistleblower Protection	GAC01	 บังคับใช้แล้ว

ตัวชี้วัดการดำเนินการด้าน ESG และสถานะปัจจุบัน

การติดตามความคืบหน้าด้าน ESG ด้วยระบบตัวชี้วัดที่ชัดเจนและโปร่งใสเป็นรากฐานของการจัดการ ESG ที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ใช้กรอบ FTSE Russell ESG Data Model v1.1 เป็นมาตรฐานหลัก เนื่องจากเป็นกรอบที่ผู้จัดการกองทุนสถาบันระดับโลกใช้อย่างแพร่หลาย และมีความเฉพาะเจาะจงในระดับอุตสาหกรรมซึ่งช่วยให้การเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันมีความหมาย ในการประเมินผลปี 2568 แสดงให้เห็นความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยจำนวนตัวชี้วัดที่พร้อมเปิดเผยเพิ่มขึ้นจาก 10 เป็น 26 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นผลจากการจัดทำเอกสารหลักฐานกว่า 17 ฉบับในช่วงปีที่ผ่านมา

ธีม	มิติ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัดสำคัญ	ผลการดำเนินงาน 2568	สถานะรวม
Climate Change (ECC)	E	Medium (15 ตัวชี้วัด)	GHG Scope 1+2, เป้าหมาย GHG, TPI MQ, TCFD, ICP, Board Oversight	GHG 8,007.30 tCO ₂ e ICP 800 THB/tCO ₂ e นโยบาย 7 ฉบับ	9  / 2  / 4 
Pollution & Resources (EPR)	E	Medium (7 ตัวชี้วัด)	นโยบายมลพิษ เป้าหมาย ข้อมูล Hazardous Waste ระบบ รายงาน	ขยะ 850,334 กก. ↓4.9% อันตราย ↓17.3% รีไซเคิล ↑25.8%	2  / 1  / 4 
Water Security (EWS)	E	Medium (6 ตัวชี้วัด)	นโยบายน้ำ ความเสี่ยงน้ำ เป้าหมายลด ข้อมูลการใช้น้ำ	ค่าน้ำ 2.28 ล้านบาท BWS 1.4/5 ความเสี่ยงต่ำ น้ำเสียผ่านมาตรฐาน	5  / 1  / 0 
Human Rights & Community (SHR)	S	Medium (5 ตัวชี้วัด)	นโยบายสิทธิมนุษยชน HRDD ซัพพลายเออร์	นโยบาย Anti-Sexual Harassment กำลังพัฒนา HRDD จ้างคนพิการ 21 ราย	1  / 2  / 2 



Labour Standards (SLS)	S	High (10 ตัวชี้วัด)	ชั่วโมงอบรม ความหลากหลาย ค่าตอบแทน กฎหมายแรงงาน	55,184 ชม./ปี 120 ชม./คน หญิง 86.4% ค่าตอบแทน ↑5.5%	6  / 3  / 1 
Health & Safety (SHS)	S	Medium (6 ตัวชี้วัด)	นโยบาย OHS สถิติอุบัติเหตุ การฝึกซ้อม Emergency	BLS 657 คน ACLS 116 คน คปอ 30 คน ดับเพลิง 174 คน	2  / 2  / 2 
Corporate Governance (GCG)	G	High (3 ตัวชี้วัด)	โครงสร้างบอร์ด โปร่งใส CG Policy ESG Disclosure	แยก Chair/CEO 5 อนุกรรมการ 56-1 One Report	2  / 1  / 0 
Anti-Corruption (GAC)	G	High (3 ตัวชี้วัด)	นโยบายต่อต้านทุจริต จรรยาบรรณ การฝึกอบรม Whistleblower	POL-AC-001 จรรยาบรรณ 2566 ศูนย์เหตุทุจริต = 0	3  / 0  / 0 

<p>26 ตัวชี้วัด</p> <p></p> <p>พร้อมเปิดเผย</p>	<p>18 ตัวชี้วัด</p> <p></p> <p>กำลังพัฒนา</p>	<p>11 ตัวชี้วัด</p> <p></p> <p>ต้องดำเนินการ</p>	<p>+16 ตัวชี้วัด</p> <p>ปรับปรุงในปี 2568</p>	<p>96%</p> <p>เป้าหมายปี 2572</p> <p>อัตราความสำเร็จเป้าหมาย</p>
--	--	---	---	--

บริษัทฯ สามารถเพิ่มจำนวนตัวชี้วัดสีเขียวจาก 10 เป็น 26 ตัว ภายในระยะเวลาเพียงหนึ่งปี ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการพัฒนาด้านความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาในประเด็น Climate Change ซึ่งยังมีตัวชี้วัดที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ การรายงานก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นทางการ การกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น การตรวจสอบข้อมูลก๊าซเรือนกระจกโดยบุคคลที่สาม และการยกระดับ TPI MQ สู่ระดับ 4 รวมถึงการพัฒนาระบบการรายงานและการกำหนดเป้าหมายด้านมลพิษและการใช้ทรัพยากรในธีม Pollution & Resources โดยประเด็นดังกล่าวได้ถูกกำหนดเป็นลำดับความสำคัญหลักของแผนการดำเนินงานในปี 2569

แผนงานความยั่งยืน พ.ศ. 2569 – 2572

แผนงานความยั่งยืนระยะ 4 ปีของบริษัทฯ ได้รับการออกแบบให้เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจและแผนการลงทุนของบริษัทอย่างใกล้ชิด โดยบริษัทมุ่งให้ความสำคัญกับ ESG ในฐานะการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่าและผลตอบแทนในระยะยาว ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ระยะ	ปี	เป้าหมาย ESG หลัก	เงินลงทุน (ล้านบาท)	ตัวชี้วัดสำเร็จ
ระยะสั้น	2569	จัดทำ Carbon Footprint Report ย้อนหลัง 3 ปี ตั้ง GHG Target อย่างเป็นทางการ ยื่น FTSE Russell ครั้งแรก เปิดเผยสถิติ OHS พัฒนา HRDD Framework จัดทำ Supplier ESG Code	~5	≥ 34 ตัวชี้วัด 
ระยะกลาง I	2570	ติดตั้ง Solar Rooftop NPV 28.2 ล้านบาท เปลี่ยน LED ทั้งอาคาร NPV 10.1 ล้านบาท ยื่นขอรับรอง ISO 14001 เปิดเผย TCFD Partial Disclosure	~42	≥ 42 ตัวชี้วัด 
ระยะกลาง II	2571	ระบบปรับอากาศ VRF NPV 30.3 ล้านบาท External Verification GHG TCFD Full Disclosure ยกกระดับบริการทางคลินิก 48 ล้านบาท	~80	≥ 49 ตัวชี้วัด 
ระยะยาว	2572	Net-Zero Roadmap สู่ปี 2593 ESG Rating ≥ 3/5 ทุกธีม Scope 3 Full Disclosure FTSE4Good Thailand Inclusion	~10	≥ 53 ตัวชี้วัด (96%) 

2. การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Stakeholder Impact Management in the Business Value Chain)

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจโรงพยาบาล

ห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากธุรกิจทั่วไป เนื่องจากการให้บริการด้านสุขภาพซึ่งเป็นผลลัพธ์หลักของโรงพยาบาล เป็นบริการที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความน่าเชื่อถือ และมาตรฐานการดูแลรักษาที่สูง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบูรณาการห่วงโซ่คุณค่าอย่างครบถ้วน ตั้งแต่การบริหารจัดการทรัพยากรต้นน้ำ กระบวนการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน ไปจนถึงการส่งมอบผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและสามารถวัดผลได้ ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนบริษัทฯ ได้ดำเนินการบริหารจัดการประเด็นด้าน ESG อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ต้นน้ำ (Upstream Input)	การดำเนินงาน (Operations)	บริการหลัก (Core Services)	บริการเสริม (Value-Added)	ผลลัพธ์ (Outcomes)
<ul style="list-style-type: none"> - เวชภัณฑ์และอุปกรณ์การแพทย์ - วัสดุสิ้นเปลืองทางการแพทย์ - ก๊าซทางการแพทย์ (O₂/N₂O) - สาธารณูปโภค (ไฟฟ้า 52.9 ล้านบาท น้ำ 2.3 ล้านบาท เชื้อเพลิง 1.2 ล้านบาท) - บุคลากรและทุนมนุษย์ 3,680 คน - เทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - บริหารโรงพยาบาล 3 สาขา - จัดการพลังงานและน้ำ - บริหารของเสียและน้ำเสีย - HR & Training 55,184 ชม./ปี - IT & Digital Health - บริหาร Supply Chain - Infection Control 	<ul style="list-style-type: none"> - OPD/IPD - 15+ คลินิก - ศัลยกรรมทุกสาขา - ICU/CCU/NICU - ห้องฉุกเฉิน (ER) - Lab & Radiology - Cardiac Cath Lab - Hemodialysis GI Scope 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบสุขภาพ - เวชศาสตร์ฟื้นฟู - Telemedicine - Community Health - Health Education - ล้างไตเทียม - Lab เพื่อชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วยหายป่วย/มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น - ชุมชนมีสุขภาวะที่ดี - GHG ลดลงตาม Roadmap - ชยะและมลพิษลดลง - ผลตอบแทนผู้ถือหุ้น - การจ้างงาน 3,680 คน - ภาษีและประโยชน์สาธารณะ
ความเสี่ยง ESG: คุณภาพซัพพลายเออร์ สิทธิแรงงานคู่ค้า Carbon in Supply Chain	ความเสี่ยง ESG: พลังงาน น้ำ ของเสีย OHS Infection Control	ความเสี่ยง ESG: Patient Safety การติดเชื้อ PDPA Privacy	โอกาส ESG: Digital Health Green Hospital AI-Assisted Care Preventive Medicine	KPI: Patient Safety Score GHG Intensity ESG Rating Employee Satisfaction

การวิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญ

กระบวนการวิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญ (Materiality Assessment) ของบริษัทฯ ใช้แนวทาง Double Materiality ซึ่งมองผลกระทบทั้งสองทิศทาง กล่าวคือ ไม่เพียงแต่ประเมินว่าประเด็น ESG ใดมีผลกระทบต่อมูลค่าทางการเงินของบริษัท (Financial Materiality) แต่ยังประเมินว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Impact Materiality) แนวทางนี้สอดคล้องกับมาตรฐาน GRI (Global Reporting Initiative) และกรอบ CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ของสหภาพยุโรป ซึ่งกำลังกลายเป็นมาตรฐานการรายงานความยั่งยืนระดับโลก

ลำดับ	ประเด็นสาระสำคัญ	Financial Materiality	Impact Materiality	ธีม FTSE
1	คุณภาพและความปลอดภัยในการบริการทางการแพทย์	สูงมาก — ชื่อเสียง ความรับผิดชอบทางกฎหมาย รายได้ระยะยาว การต่ออายุใบอนุญาต	สูงมาก — ชีวิตและสุขภาพ ผู้ป่วยโดยตรง ผลลัพธ์ทางสุขภาพของชุมชน	SHS, SLS
2	การบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนาทักษะ	สูง — ต้นทุนแรงงาน Retention ชีตความสามารถในการแข่งขัน	สูง — คุณภาพชีวิตบุคลากร 3,680 คน โอกาสทางอาชีพ	SLS, SHR
3	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและพลังงาน	สูง — ต้นทุนพลังงาน ความเสี่ยงภาคีคาร์บอน การเข้าถึงแหล่งทุน ESG	สูง — GHG 8,007 tCO ₂ e ต่อปี ผลกระทบต่อชุมชนและระบบภูมิอากาศ	ECC
4	การบริหารจัดการของเสียทางการแพทย์	ปานกลาง-สูง — ต้นทุนกำจัด ความเสี่ยงกฎหมาย ชื่อเสียง	สูง — ขยะติดเชื้อและอันตรายต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม	EPR
5	ธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริต	สูงมาก — ความน่าเชื่อถือ ESG	สูง — ความไว้วางใจของสังคม การปกป้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	GCG, GAC

		Rating การเข้าถึงแหล่งเงินทุน		
6	การบริหารจัดการน้ำ	ปานกลาง — ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ต้นทุนน้ำ	ปานกลาง — ทรัพยากรน้ำในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	EWS
7	สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน	ปานกลาง — ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง การร้องเรียน	ปานกลาง — สิทธิแรงงานซัพพลายเออร์ สภาพการทำงาน	SHR
8	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	สูง — ความเสี่ยง PDPA บทลงโทษ การสูญเสียความไว้วางใจ	สูง — ข้อมูลสุขภาพที่อ่อนไหวของผู้ป่วย	GCG

ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า คุณภาพและความปลอดภัยในการให้บริการทางการแพทย์ เป็นประเด็นที่มีสาระสำคัญสูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจหลักขององค์กร ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีความสำคัญเชิงการเงินเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากพัฒนาการของนโยบายภาษีคาร์บอน ความผันผวนของต้นทุนพลังงาน และการที่ผู้ลงทุนสถาบันนำเกณฑ์ ESG มาประกอบการตัดสินใจลงทุนมากขึ้น ส่งผลให้ประเด็น Climate Change มีความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะกลางมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการมีส่วนร่วม

บริษัทฯ ระบุและบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก 9 กลุ่ม ผ่านกลยุทธ์การมีส่วนร่วมที่ออกแบบให้สอดคล้องกับระดับอิทธิพลและผลกระทบของแต่ละกลุ่ม โดยการมีส่วนร่วมดังกล่าวครอบคลุมทั้งการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น การตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ และการนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองของบริษัทฯ	ความถี่
ผู้ถือหุ้น และนักลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> ผลตอบแทนระยะยาวที่มั่นคง 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> รายงาน ESG ตาม FTSE 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมผู้ถือหุ้น ปีละ 1 ครั้ง

	<ul style="list-style-type: none"> ● การเปิดเผยข้อมูล ESG ที่น่าเชื่อถือและเปรียบเทียบได้ ● การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงาน 56-1 One Report ● การพบนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ 	Russell TCFD Report ICP 800 THB Roadmap 2572	<ul style="list-style-type: none"> ● การพบนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ รายไตรมาส
ผู้ป่วย และครอบครัว	บริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย โปร่งใส ด้านราคาและข้อมูลสุขภาพ ค่าใช้จ่าย ที่เหมาะสม การรักษาสิทธิ Privacy	แบบสอบถามความพึงพอใจ ช่องทางร้องเรียน Website/App NPS/CSAT	มาตรฐาน AACI Patient Safety System PDPA Compliance Zero Data Breach	ต่อเนื่อง
พนักงาน 1,933 คน	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน การได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี	ช่องทางร้องทุกข์ การประเมินผลประจำปี ปฐมนิเทศ ประชุมทีม คณะกรรมการสวัสดิการ	อบรม 55,184 ชม./ปี BLS/ACLS OHS คปอ ค่าตอบแทน ↑5.5% RAM UNITY	ต่อเนื่อง
คู่ค้าและผู้จัดหา	สัญญาที่เป็นธรรมและโปร่งใส การชำระเงินตรงเวลา ความร่วมมือระยะยาว ข้อกำหนด ESG ที่สมเหตุสมผล	กระบวนการคัดเลือกและประเมินผล สัญญาจัดซื้อ Supplier Code of Conduct	Vendor Code of Conduct ประเมินคู่ค้า ESG จัดซื้อที่รับผิดชอบ Payment on Time	รายสัญญา และปีละ 1 ครั้ง
ชุมชนและสังคม	บริการสาธารณสุขที่เข้าถึงได้ การจ้างงานในพื้นที่	กิจกรรม CSR โครงการสุขภาพ	ตรวจสุขภาพชุมชน	ปีละ 2-4 ครั้ง

	การไม่สร้างมลภาวะและเสียง การเป็น Good Neighbor	ชุมชน การบริจาค Forum ชุมชน	ส่งขยะกลับบ้าน จ้างงานคนพิการ 21 ราย QR Code Sealer	
หน่วยงาน ภาครัฐ	การปฏิบัติตามกฎหมาย สาธารณสุข แรงงาน สิ่งแวดล้อม การเสียภาษี ครบถ้วน มาตรฐานการ รักษาพยาบาล	รายงานตามกฎหมาย ก.ล.ต. ตลท. กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ การตรวจสอบ	ปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงาน สิ่งแวดล้อม PDPA สาธารณสุข ครบถ้วน 56-1 One Report	ตามกำหนด กฎหมาย
ผู้ให้บริการ ทางการเงิน	ความสามารถในการชำระหนี้ ธรรมาภิบาลที่ดี ESG Risk Profile ที่โปร่งใส แผนธุรกิจ ที่เป็นจริง	งบการเงินรายไตรมาส ESG Score Annual Report การพบ ผู้จัดการกองทุน	CG Policy Anti-Corruption ESG Disclosure ครบถ้วน TCFD Partial	รายไตรมาส
องค์กรวิชาชีพ และสถาบัน การศึกษา	การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ การวิจัยและพัฒนา การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทางการแพทย์	สมาคมโรงพยาบาล เอกชน ประชุม วิชาการ AACI รับนักศึกษาฝึกงาน	สมาชิกสมาคม CPD บุคลากร 55,184 ชม. รับนักศึกษา พยาบาลฝึกงาน	ปีละ 2-4 ครั้ง
สิ่งแวดล้อม และระบบ นิเวศ	การลดมลภาวะในทุกรูปแบบ การใช้ทรัพยากรอย่าง รับผิดชอบ การจัดการขยะ อันตรายที่ถูกต้อง	ตรวจวัดสิ่งแวดล้อม รายงาน ESG WRI Aqueduct การประเมิน LCA	GHG Reduction Roadmap ขยะ ↓4.9% น้ำเสียผ่าน มาตรฐาน	ต่อเนื่อง

				Circular Economy	
--	--	--	--	------------------	--

กลไกการจัดการผลกระทบ

บริษัทฯ บริหารจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านกลไก 3 ระดับที่สอดคล้องกับ UN Guiding Principles on Business and Human Rights และ OECD Due Diligence Guidance โดยแต่ละระดับมีมาตรการที่เฉพาะเจาะจงและวัดผลได้

ก) การป้องกัน (Prevention)

- การประเมินความเสี่ยงสาธารณสุขปภค (Utility Risk Assessment) ประจำปีครอบคลุม 37 หน่วยงาน ใน 8 มิติ ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำ ระบบปรับอากาศ น้ำทิ้ง ก๊าซทางการแพทย์ ลิฟต์ ระบบวิศวกรรมป้องกันการติดเชื้อ และระบบสื่อสาร พบว่าหน่วยวิกฤต (ICU/CCU/OR/ER) มีคะแนนความเสี่ยงสูงสุดที่ 1.0 เต็ม จึงได้รับแผน BCP เฉพาะและระบบสำรองครบครัน
- การอบรม Anti-Corruption จรรยาบรรณ และ Code of Conduct สำหรับพนักงานทุกคนเมื่อเริ่มงาน รวมถึงการทบทวนประจำปีสำหรับผู้บริหาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิเสธการทุจริตทุกรูปแบบ ตั้งแต่ระดับบุคลากร
- การทบทวน Climate Risk และ ESG Risk ในกระบวนการ Enterprise Risk Management (ERM) โดยบูรณาการทั้ง Physical Risk (น้ำท่วม ภัยแล้ง คลื่นความร้อน) และ Transition Risk (นโยบายภาษีคาร์บอน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี) เข้ากับ Risk Register ขององค์กร

ข) การบรรเทา (Mitigation)

- ระบบ Patient Safety ที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน AACI ครอบคลุมทุกกระบวนการทางคลินิก ตั้งแต่การวินิจฉัย การรักษา การป้องกันภาวะแทรกซ้อน ไปจนถึงการดูแลหลังการรักษา โดยมีระบบ Incident Reporting และ Root Cause Analysis สำหรับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทุกกรณี
- ระบบจัดการของเสียติดเชื้อแบบครบวงจรตั้งแต่การแยกประเภทที่แหล่งกำเนิดด้วยภาชนะที่ได้มาตรฐาน การจัดเก็บในพื้นที่ที่กำหนด การขนส่งโดยผู้ให้บริการที่มีใบอนุญาต ไปจนถึงการกำจัดขั้นสุดท้ายด้วยเตาเผาอุณหภูมิสูง $\geq 850^{\circ}\text{C}$ หรือ Autoclave ซึ่งช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของชุมชนรอบโรงพยาบาล
- ระบบบำบัดน้ำเสีย (Wastewater Treatment Plant) ที่ผ่านมาตรฐานกรมควบคุมมลพิษทุกพารามิเตอร์ ครอบคลุมทั้งค่า BOD COD TSS pH และสารพิษทางการแพทย์ก่อนปล่อยสู่ระบบสาธารณะ ซึ่งเป็นการปกป้องคุณภาพน้ำในชุมชนรอบโรงพยาบาล

- กระบวนการ Infection Control ที่เข้มงวดตามมาตรฐาน WHO และ AACI ครอบคลุมการป้องกันการแพร่เชื้อในโรงพยาบาล (Hospital-Acquired Infection Prevention) การจัดการ PPE การล้างมือ และการกำจัดเชื้อโรคจากพื้นผิวและอากาศ เพื่อปกป้องทั้งผู้ป่วยและบุคลากร

ค) การเยียวยา (Remediation)

- ช่องทางร้องเรียนสำหรับพนักงาน (Employee Grievance Mechanism) ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการติดตามผลที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกประเด็นตั้งแต่ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ไปจนถึงการล่วงละเมิดทางเพศ โดยมีกระบวนการ Root Cause Analysis และการแก้ไขอย่างเป็นระบบ
- ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผู้ป่วยและครอบครัว (Patient Complaint Management System) ที่มีเป้าหมายการตอบสนองตอบสนองอย่างรวดเร็ว ภายใน 24–48 ชั่วโมง การรายงานกรณีร้องเรียนต่อผู้บริหาร และการปรับปรุงระบบ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ
- กระบวนการ Root Cause Analysis (RCA) สำหรับเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทุกประเภทในทางคลินิกและด้าน ESG เพื่อระบุสาเหตุที่แท้จริง กำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกัน และเผยแพร่บทเรียนที่ได้ (Lessons Learned) แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability Management)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากต้องให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลให้มีการใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรในระดับสูง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการรักษาความต่อเนื่องและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสียทางการแพทย์ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติที่อาจกระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์ โดยได้กำหนดแนวทางบริหารจัดการเหตุฉุกเฉิน เช่น อุทกภัยและสภาพอากาศรุนแรง อ้างอิงจากบทเรียนเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ปี 2554 เพื่อเสริมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสำรองอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ การฝึกซ้อมแผนรับมืออย่างสม่ำเสมอ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถรักษาความต่อเนื่องในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการอนุรักษ์พลังงาน

ผลการดำเนินงานด้านพลังงาน ปี 2568

การบริหารจัดการพลังงานในโรงพยาบาลมีความซับซ้อนกว่าธุรกิจทั่วไป เนื่องจากต้องควบคุมสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิและความชื้นอย่างต่อเนื่อง รองรับการใช้งานอุปกรณ์ทางการแพทย์ตลอดเวลา และตอบสนองต่อความต้องการไฟฟ้าที่ผันผวนตามฤดูกาลและจำนวนผู้ป่วย

ในปี 2568 บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้ารวม 52,924,222 บาท จาก 15 มิเตอร์ใน 3 สาขา โดยมีค่าใช้จ่ายสูงสุดในช่วงเดือนเมษายน-พฤษภาคมที่ระดับ 4.63-4.95 ล้านบาทต่อเดือน จากภาระการทำความเย็นของระบบปรับอากาศที่เพิ่มขึ้น และต่ำสุดในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคมที่ระดับ 3.88-3.99 ล้านบาทต่อเดือน ความแตกต่างตามฤดูกาลดังกล่าวสะท้อนโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยเฉพาะการลงทุนในระบบปรับอากาศที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

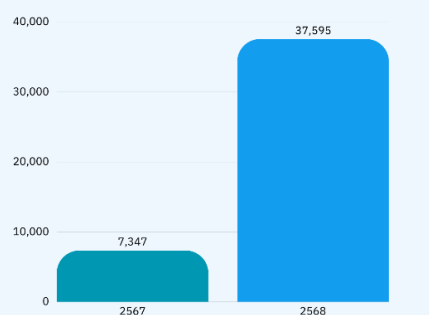
ปริมาณการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร รวม 3 ขอบข่าย (Scope) เปรียบเทียบปี 2567 และ ปี 2568

ปี 2567 :

7,347 TonCO₂eq

ปี 2568 (ปีปัจจุบัน) :

37,595 TonCO₂eq



นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มีการคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ครอบคลุมทั้ง 3 ขอบข่าย (Scope 1, Scope 2 และ Scope 3) พบว่า ในปี พ.ศ. 2568 องค์กรมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมอยู่ที่ 37,595 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂eq) ซึ่งสูงกว่าปี พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 30,478 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂eq) ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกดังกล่าว มิได้เกิดจากการเพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพียงอย่างเดียว หากแต่มีสาเหตุสำคัญมาจากการที่โรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านก๊าซเรือนกระจก ให้มีความครบถ้วนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2568 ได้มีการรวบรวมและบันทึกข้อมูลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกขอบข่ายได้อย่างละเอียดและครบถ้วนมากกว่าปีที่ผ่านมา ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนถึงสถานการณ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้อย่างถูกต้องและใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ โรงพยาบาลจึงกำหนดให้ ผลการคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของปี พ.ศ. 2568 เป็นค่าฐาน (Baseline) สำหรับใช้เป็นจุดอ้างอิงในการติดตาม วิเคราะห์ และวางแผนการบริหารจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรในปีถัดไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตารางสรุปการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ปี 2568

Scope	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (TonCO2eq)	สัดส่วนปี 2568 (%)
Scope 1	5,573	14.82
Scope 2	25,140	66.87
ผลรวม Scope 1+2	30,173	-
Scope 3	6,882	18.31
อื่นๆ	884	-
ผลรวม Scope 1+2+3	37,595	100

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโรงพยาบาล ปี 2568 แยกรายขอบเขต (Scope)

5,573

Scope 1

การปล่อยทางตรง
ขององค์กร

25,140

Scope 2

การปล่อยทางอ้อม
จากพลังงาน

6,882

Scope 3

การปล่อยทางอ้อมอื่นๆ
ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

37,595

หน่วย : TonCo2eq

52.92 ล้านบาท/ปี ค่าไฟฟ้ารวม	5,573 tCO ₂ e (14.82%) GHG Scope 1 ทางตรง	25,140 tCO ₂ e (66.87%) GHG Scope 2 ทางอ้อม	37,595 tCO ₂ e รวม GHG ปีฐาน 2568
------------------------------------	--	--	--

โครงสร้างการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ ซึ่งมี Scope 2 สูงถึงร้อยละ 66.87 ของการปล่อยรวม สะท้อนลักษณะเฉพาะของธุรกิจโรงพยาบาลที่พึ่งพาการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นหลัก ทั้งในระบบปรับอากาศขนาดใหญ่ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง ระบบแสงสว่างในพื้นที่ทางการแพทย์ และระบบสนับสนุนต่าง ๆ สัดส่วน Scope 2 ที่อยู่ในระดับสูงดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เนื่องจากการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน เช่น Solar Rooftop และการยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เช่น การเปลี่ยนเป็นระบบ LED และ VRF สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงของ Carbon Intensity ในโครงข่ายไฟฟ้าของประเทศไทยตามสัดส่วนพลังงานหมุนเวียนในระบบ ยังมีผลต่อ Scope 2 ของบริษัทฯ โดยตรง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องติดตามและบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายการลด GHG และแผนมาตรการ

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายลด GHG ร้อยละ 5 ภายใน 5 ปี โดยใช้ปี 2568 เป็นปีฐานที่ปล่อย 30,173 tCO₂e ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายปี 2573 คือ ปล่อยก๊าซเรือนกระจกน้อยกว่า 28,665 tCO₂e เป้าหมายนี้ตั้งในระดับที่ท้าทาย แต่สามารถบรรลุได้ด้วยมาตรการที่วางแผนไว้ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ วางแผนทบทวนและยกระดับเป้าหมายให้สอดคล้องกับ Science-Based Targets (SBTs) หลังจากจัดทำ Carbon Footprint Report อย่างเป็นทางการในปี 2569

มาตรการ	การลด GHG (tCO ₂ e/ปี)	เงินลงทุน (ล้านบาท)	NPV (ล้านบาท)	ระยะเวลาคืนทุน	กำหนด
Solar Rooftop — ติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาอาคารหลัก	~1,200	~18	28.2	~7 ปี	2570
LED Retrofit — เปลี่ยนหลอดไฟทั้งอาคารเป็น LED ประสิทธิภาพสูง	~400	~8	10.1	~5 ปี	2570
VRF — ระบบปรับอากาศ Variable Refrigerant Flow ประสิทธิภาพสูง	~600	~30	30.3	~8 ปี	2571

Behavioral Conservation — รณรงค์ลดการใช้พลังงานเชิง พฤติกรรม	~100	—	—	ทันที	2569
Low-GWP Refrigerant — เปลี่ยน R22 → R32 เพื่อลด GWP	~50	~2	—	~4 ปี	2570–2571
รวมมาตรการทั้งหมด	~2,350 (ลดลง 29.3%)	~58	~68.6	—	2569–2571

การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจหมุนเวียน

บริษัทฯ บูรณาการหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy: CE) เข้ากับการดำเนินงานโรงพยาบาล อย่างเป็นรูปธรรมผ่าน 4 กลยุทธ์หลัก โดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนจากโมเดลเศรษฐกิจเส้นตรง (Linear Economy: Take-Make-Dispose) ไปสู่ระบบที่ทรัพยากรหมุนเวียนและสร้างมูลค่าได้นานขึ้น ในปี 2568 บริษัทฯ บรรลุอัตราการนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ (Waste Recovery Rate) ร้อยละ 7.6 ซึ่งแม้ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับเป้าหมายระยะยาว แต่แสดงให้เห็นเส้นทางที่ชัดเจนในการพัฒนา

กลยุทธ์ CE	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ปี 2568	มูลค่าทางเศรษฐกิจ
Reduce (ลดที่แหล่งกำเนิด)	ปรับกระบวนการทางคลินิกเพื่อลดการสร้างขยะติดเชื้อ รณรงค์ลดการใช้บรรจุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น ใช้อุปกรณ์ที่ Reprocessable แทน Single-Use	ขยะติดเชื้อ ลดลง 18.5% (-32,105 กก.) ขยะเคมี ลดลง 11.1% ขยะอันตราย ลดลง 2.4% ขยะรวม ลดลง 4.9%	ลดต้นทุนกำจัดขยะติดเชื้อ ~62,310 บาท รวมประหยัด ~132,395 บาท/ปี
Reuse (ใช้ซ้ำ)	โครงการ Fabric-to-Fuel แพลงผ้าที่ใช้แล้วเป็นเชื้อเพลิง นำบรรจุภัณฑ์บางประเภทกลับมาใช้ซ้ำ โปรแกรม Reprocessing อุปกรณ์การแพทย์บางชนิด	ผ้าเก่าเข้าระบบ Fabric-to-Fuel แทนหลุมฝังกลบ ลดการสั่งซื้อวัสดุใหม่บางรายการ	ลดต้นทุนจัดซื้อและลด GHG จากกระบวนการผลิตใหม่

Recycle (รีไซเคิล)	แยกและขายวัสดุรีไซเคิล (กระดาษ พลาสติก โลหะ แก้ว) ให้ผู้รับซื้อ ที่มีใบอนุญาตจากกรมโรงงาน	ขายขยะรีไซเคิล 61,549.3 กก. ได้รับรายได้ 111,569 บาท ในปี 2568 เพิ่มขึ้น 25.8% เมื่อเทียบกับปี 2567 ที่ได้รายได้ 88,664.5 บาท	สร้างรายได้เพิ่ม 22,904 บาท ลดขยะสู่หลุมฝังกลบ 61,549 กก.
Compost (หมักปุ๋ย)	โครงการหมักขยะเปียกจากโรงครัวและสวนเป็นปุ๋ยชีวภาพ (Biocompost) สำหรับใช้ภายในโรงพยาบาล	ขยะเปียก 34,708 กก. เข้าระบบหมัก (รายการใหม่ปี 2568) ไม่เข้าหลุมฝังกลบ	ลดต้นทุนการซื้อปุ๋ย ลด GHG จากการย่อยสลายในหลุมฝังกลบ (Methane Avoidance)
Community CE (ชุมชน หมูนเวียน)	โครงการ "ส่งขยะกลับบ้าน ลดก๊าซเรือนกระจก" และ เชิญชวนผู้ป่วยและบุคลากรคืนวัสดุ QR Code Sealer สำหรับบรรจุภัณฑ์ยา	บุคลากรและผู้ป่วยมีส่วนร่วมในระบบรีไซเคิลชุมชน สร้างจิตสำนึก ESG อย่างกว้างขวาง	ลด GHG ชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน Employer Brand ด้าน Green Hospital

แนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียนในบริษัทโรงพยาบาลมีข้อจำกัดเฉพาะที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ กล่าวคือ ความปลอดภัยของผู้ป่วยต้องได้รับความสำคัญสูงสุดเสมอ การ Reuse หรือ Recycle วัสดุที่สัมผัสผู้ป่วยต้องเป็นไปตามมาตรฐาน Sterilization ที่เข้มงวด และการเลือกระหว่าง Single-Use กับ Reusable ต้องพิจารณาทั้ง Life Cycle Cost ทางเศรษฐกิจ ความเสี่ยงการติดเชื้อ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิต บริษัทฯ จึงดำเนินการอย่างระมัดระวังในส่วนที่ไม่กระทบความปลอดภัยทางคลินิก และวางแผนขยายขอบเขตอย่างค่อยเป็นค่อยไปพร้อมกับการพัฒนาระบบตรวจสอบที่เพียงพอ

การบริหารจัดการของเสียและมลพิษ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการบริหารจัดการของเสียอันตรายจากการให้บริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะของเสียติดเชื้อและสารเคมี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมหากจัดการไม่เหมาะสม จึงดำเนินการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การคัดแยกที่แหล่งกำเนิด การจัดเก็บอย่างปลอดภัย การขนส่งโดยผู้ให้บริการที่ได้รับอนุญาต ไปจนถึงการกำจัดขั้นสุดท้ายตามมาตรฐาน

ประเภทของเสีย	ปี 2567 (กก.)	ปี 2568 (กก.)	เปลี่ยนแปลง	ค่าจัดการ 2568 (บาท)	วิธีกำจัด
ขยะเคมี (Chemical Waste)	467.7	415.7	ลดลง 11.1%	รวมกับขยะอันตราย	ส่งบริษัทรับกำจัดที่มี ใบอนุญาตกรมโรงงาน
ขยะอันตราย (Hazardous Waste)	12,975.2	12,658.7	ลดลง 2.4%	402,855	รวมขยะเคมี และ ขยะอันตราย ลดลง 14.8%
ขยะติดเชื้อ (Infectious Waste)	173,893.7	141,788.7	ลดลง 18.5%	792,690	เตาเผาอุณหภูมิสูง ≥850°C หรือ Autoclave มาตรฐาน
ขยะทั่วไป (General Waste)	644,678	599,213.5	ลดลง 7.1%	264,000	กทม./เทศบาล หลุมฝัง กลบที่ได้มาตรฐาน
ขยะรีไซเคิล (Recyclable)	62,260.5	61,549.3	ลดลง 1.1%	— (รายได้ 111,569)	ขายให้ผู้รับซื้อที่มี ใบอนุญาต
ขยะเปียก (Organic/ Food Waste)	0	34,708	ใหม่ปี 2568	0 (ต้นทุนต่ำมาก)	Biocompost ภายในโรงพยาบาล
รวมทั้งหมด	894,275.1	850,333.9	ลดลง 4.9%	1,459,545	—

ปริมาณขยะติดเชื้อลดลงร้อยละ 18.5 หรือ 32,105 กิโลกรัม ส่งผลเชิงบวกทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและต้นทุน เนื่องจากค่ากำจัดขยะติดเชื้อ (ประมาณ 5.59 บาทต่อกิโลกรัม) สูงกว่าขยะทั่วไป (0.44 บาทต่อกิโลกรัม) อย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์ดังกล่าวเกิดจากการอบรมบุคลากรด้านการคัดแยกขยะ การปรับปรุงกระบวนการทางคลินิกเพื่อลดการเกิดขยะที่แหล่งกำเนิด และการนำอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ผ่านการทำให้ปราศจากเชื้อกลับมาใช้ซ้ำอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ขยะอันตราย (รวมสารเคมี) ลดลงร้อยละ 14.8 ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและกฎหมายของบริษัทฯ ในปี 2568 บริษัทฯ มีรายได้จากการจำหน่ายวัสดุรีไซเคิล 111,569 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 25.8 จากปีก่อน สะท้อนประสิทธิภาพของระบบคัดแยกที่พัฒนาขึ้น ขณะที่ค่าใช้จ่ายรวมด้านการจัดการของเสียอยู่ที่

1,459,545 บาท เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2.5 แม้มีการเปลี่ยนผู้ให้บริการขยะทั่วไปในช่วงปลายปี แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารต้นทุน

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยรอบอย่างรอบด้าน พร้อมระบบตรวจวัดและรายงานอย่างสม่ำเสมอ โดยในปี 2568 คุณภาพน้ำทิ้งจากระบบบำบัดน้ำเสียผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมควบคุมมลพิษทุกพารามิเตอร์ อาทิ BOD, COD, TSS, pH สี กลิ่น และสารอันตรายทางการแพทย์ ก่อนปล่อยสู่ระบบสาธารณะ สะท้อนว่าการดำเนินงานของโรงพยาบาลไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแหล่งน้ำของชุมชน

ด้านระบบปรับอากาศ บริษัทฯ ใช้สารทำความเย็นหลายประเภท โดยยังมีการใช้ R22 ในอุปกรณ์เดิมบางส่วน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนทยอยปรับเปลี่ยนเป็น R32 ซึ่งมีค่า GWP ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสอดคล้องกับพันธสัญญาของประเทศไทยภายใต้พิธีสารมอนทรีออล และสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 ตามแผน Roadmap ในช่วงปี 2570–2571

การบริหารจัดการน้ำเชิงบูรณาการ

การบริหารจัดการน้ำในบริบทของโรงพยาบาลมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งการใช้น้ำในกระบวนการทางการแพทย์ การให้บริการทั่วไป และการจัดการน้ำทิ้งจากระบบการรักษาพยาบาลที่อาจมีสารเคมีหรือจุลินทรีย์ปนเปื้อน บริษัทฯ จึงดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านน้ำโดยใช้เครื่องมือ WRI Aqueduct 4.0 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในการประเมินระดับความตึงตัวของทรัพยากรน้ำ (Water Stress)

ตัวชี้วัดน้ำ	ค่าที่วัดได้	เกณฑ์เปรียบเทียบ	สถานะ	นัยสำหรับการบริหาร
Baseline Water Stress (BWS)	1.4 / 5	น้อยกว่า 2.0 = ความเสี่ยงต่ำ	 ต่ำ	ความเสี่ยงขาดแคลนน้ำระยะสั้น-กลางต่ำ ไม่คุกคามความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
ค่าน้ำประปา รวม (ปี 2568)	2,280,180.84 บาท	—	—	15 มิเตอร์ 3 สาขา เฉลี่ย 190,015 บาท/เดือน
การใช้น้ำสูงสุด	201,093 บาท (ต.ค.)	—	—	ใช้น้ำสูงในช่วง ก.ย.-ต.ค. ซึ่งตรงข้ามกับค่าไฟฟ้า แสดงว่าปัจจัยที่กำหนดต่างกัน

คุณภาพน้ำทิ้ง	ผ่านทุกพารามิเตอร์	มาตรฐานกรมควบคุมมลพิษ	● ผ่าน	ยืนยันว่าระบบบำบัดน้ำเสียทำงานได้มาตรฐาน ไม่ก่อมลพิษทางน้ำต่อชุมชน
เป้าหมายลดการใช้น้ำ	กำลังกำหนด	ลดลง 5% ภายในปี 2572	● พัฒนา	ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพภายในอาคารโรงพยาบาล และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ

มิเตอร์น้ำหลักของโรงพยาบาลอยู่ที่อาคาร A และอาคาร B ซึ่งมีค่าใช้น้ำรวมประมาณ 135,000–155,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นกว่าร้อยละ 70 ของค่าน้ำทั้งหมด ขณะที่อาคารซีกรีตมีค่าใช้น้ำ 5,929–7,944 บาทต่อเดือน สะท้อนการใช้น้ำในกระบวนการซักล้างผ้าทางการแพทย์ ส่วนหอพักบุคลากรและพื้นที่สนับสนุนมีค่าใช้น้ำประมาณ 15,000–20,000 บาทต่อเดือน บริษัทฯ ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพภายในอาคารโรงพยาบาล ผ่านการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำแก่บุคลากรและผู้ใช้บริการ พร้อมทั้งมีแผนพัฒนาโครงการรณรงค์ด้านการประหยัดน้ำอย่างต่อเนื่องในปี 2569 เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

มิติสังคมในกรอบ ESG มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจของการให้บริการ และผู้ป่วยเป็นผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง บริษัทฯ จึงดำเนินงานด้านสังคมภายใต้กรอบนโยบายที่ครอบคลุม 4 ด้านหลัก สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1. นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) มุ่งรับรองการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับ Universal Declaration of Human Rights และ UN Guiding Principles on Business and Human Rights ครอบคลุมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ การห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดจากการคุกคามหรือการข่มขู่
2. นโยบายแรงงานและมาตรฐานการจ้างงาน (Labour Standards Policy) บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน โดย

รับรองการจ้างงานที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิทธิในการพักผ่อนและวันหยุด รวมถึงการห้ามใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก

3. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health and Safety Policy) มุ่งสู่เป้าหมาย Zero Fatality และการลดอัตราการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงความเสี่ยงเฉพาะของบุคลากรทางการแพทย์ อาทิ การสัมผัสเชื้อโรค สารเคมี รังสี และความเครียดทางจิตใจจากการทำงานในสภาวะฉุกเฉิน
4. นโยบายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (Human Capital Development Policy) กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมงบประมาณพัฒนา มาตรฐานชั่วโมงการอบรมตามระดับตำแหน่ง และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) โดยมุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

โครงสร้างพนักงานและความหลากหลาย

ในปี 2568 บริษัทฯ มีพนักงานรวม 1,933 คน โดยโครงสร้างบุคลากรสะท้อนลักษณะเฉพาะของภาคสาธารณสุขที่ต้องพึ่งพาศูนย์บุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนที่สำคัญ

ตัวชี้วัดบุคลากร	ปี 2567	ปี 2568
พนักงานรวม	1,903	1,933
พนักงานชาย	267	262 (13.6%)
พนักงานหญิง	1,636	1,671 (86.4%)
พนักงานผู้พิการ (จ้างตรง)	2	2
การจ้างงานผู้พิการรวม (กองทุน)	19	19
เงินสมทบกองทุนคนพิการ (บาท)	1,985,913	2,168,100

สัดส่วนพนักงานหญิงของบริษัทฯ สอดคล้องกับโครงสร้างของอุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ซึ่งมีการพึ่งพาศูนย์บุคลากรพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนสูง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยึดหลักการจ้างงานตามความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่กำหนดสัดส่วนตามเพศ พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมสำหรับทุกเพศ

ในทุกระดับตำแหน่ง สำหรับการจ้างงานบุคคลผู้พิการ บริษัทฯ มีการจ้างงานโดยตรงจำนวน 2 ราย และสนับสนุนผ่านกองทุนรวม 19 ราย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ ตระหนักว่าค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้และสวัสดิการที่ครอบคลุมเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรคุณภาพ โดยเฉพาะในภาคสาธารณสุขที่มีการแข่งขันสูงในการดึงดูดแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและพยาบาลเฉพาะทาง การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงช่วยสนับสนุนการลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ ตลอดจนยกระดับคุณภาพการให้บริการ

ประเภทค่าตอบแทน/สวัสดิการ	ปี 2567	ปี 2568	การเปลี่ยนแปลง	ครอบคลุม
เงินเดือนและค่าตอบแทนรวม	62,780,464 บาท/เดือน	66,207,100 บาท/เดือน	มากขึ้น 5.5%	พนักงานทุกคน
ค่าตอบแทนพนักงานชาย	10,423,579 บาท	11,066,505 บาท	มากขึ้น 6.2%	พนักงานชาย 262 คน
ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อคน (รวม)	~32,987 บาท/เดือน	~34,251 บาท/เดือน	มากขึ้น 3.8%	ค่าเฉลี่ยรวมทุกระดับ
ประกันสังคม	ตาม พ.ร.บ. (5%)	ตาม พ.ร.บ. (5%)	—	พนักงานทุกคน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มี	มี	—	พนักงานประจำ
ประกันสุขภาพกลุ่ม	มี	มี	—	พนักงานและครอบครัว (บางแผน)
ที่พักบุคลากร (หอพัก 3 แห่ง)	มี	มี	—	บุคลากรที่ต้องการ
ตรวจสุขภาพประจำปี	มี	มี	—	พนักงานทุกคน

การปรับเพิ่มค่าตอบแทนรวมร้อยละ 5.5 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อของประเทศไทยในปี 2568 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดูแลอำนาจซื้อและคุณภาพชีวิตของบุคลากร นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดสวัสดิการที่พักผ่านหอพักจำนวน 3 แห่งใกล้โรงพยาบาล ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งในบริบทของกรุงเทพมหานครที่มีค่าเช่าที่อยู่อาศัยสูง และยัง

ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว อันมีความสำคัญต่อการให้บริการทางการแพทย์

การพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม

อบรม 102 หลักสูตร | จำนวนรวม 55,184 ชั่วโมง | เฉลี่ย 120 ชั่วโมง/คน/ปี ในปี 2568

การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) ถือเป็นลำดับความสำคัญสูงสุดในกลยุทธ์ด้านสังคมของบริษัทฯ ในปี 2568 มีการดำเนินหลักสูตรฝึกอบรมรวม 102 หลักสูตร สร้างชั่วโมงอบรมรวม 55,184 ชั่วโมง คิดเป็นเฉลี่ย 120 ชั่วโมงต่อคนต่อปีสำหรับผู้เข้าร่วม ตัวเลขนี้สูงกว่ามาตรฐานทั่วไปในภาคบริการสุขภาพของไทยที่ประมาณ 30-50 ชั่วโมงต่อคนต่อปีอย่างมีนัยสำคัญ และสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของสภาการพยาบาลที่กำหนดชั่วโมง CPD 50 ชั่วโมงต่อ 5 ปี (หรือ 10 ชั่วโมงต่อปี) กว่า 12 เท่า ซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการลงทุนพัฒนาบุคลากรในระดับที่เกินมาตรฐานขั้นต่ำ

ก. การฝึกอบรมภายนอก — 54 หลักสูตร

การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันชั้นนำ เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรให้เทียบเท่ากับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำ

หลักสูตรเฉพาะทางระยะยาว	สถาบัน	ระยะเวลา	แผนก	จำนวน
การพยาบาลเฉพาะทางโรคหัวใจหลอดเลือดและทรวงอก	รพ.ราชวิถี	4 เดือน (ก.พ.-พ.ค. 68)	CCU	2 คน
การพยาบาลวิกฤตโรคหลอดเลือดสมอง	รพ.ศิริราช	4 เดือน (ส.ค.-ธ.ค. 68)	ICU-1	1 คน
การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 1	สถาบันเสาวรินทิรา	4 เดือน (เม.ย.-ส.ค. 68)	ICU-3	1 คน
การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) รุ่นที่ 2	รพ.ศิริราช	4 เดือน (ก.ค.-ต.ค. 68)	ICU-3	1 คน
การพยาบาลผู้ใหญ่โรคระบบหายใจ	รพ.โรคทรวงอก	4 เดือน (พ.ค.-ก.ย. 68)	ICU-3	1 คน

พยาบาลเฉพาะทางสาขาจักษุ	รพ.วัดไร่ขิง	2 เดือน (ก.พ. 68)	OR	2 คน
การพยาบาลผู้ป่วยออสโตมี แผล และควบคุมการขับถ่าย	รพ.ศิริราช	2 เดือน (ก.พ.-เม.ย. 68)	ICU- 2/Ward	2 คน

สำหรับหลักสูตรระยะสั้นและการประชุมวิชาการกว่า 47 หลักสูตร ครอบคลุมสาขาทางการแพทย์และการพยาบาลที่หลากหลาย หลักสูตรที่น่าสนใจเป็นพิเศษได้แก่ Simulation Technology ซึ่งใช้เทคโนโลยีจำลองสถานการณ์ทางการแพทย์ Advanced AI-integrated EKG Interpretation ซึ่งสะท้อน การนำ AI เข้ามาใช้ในการวินิจฉัยทางการแพทย์ Gynecologic Endoscopy ในงาน ASEAN Congress และการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง (End-of-Life Care) ซึ่งเป็นสาขาที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในสังคมสูงอายุของไทย การลงทุนในหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งเทคโนโลยีล้ำสมัยและการดูแลแบบองค์รวมแสดงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือกับทุกมิติของการดูแลสุขภาพ

ข. การฝึกอบรมภายใน — 48 หลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมภายในได้รับการออกแบบให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะของโรงพยาบาลรามคำแหง ครอบคลุมทั้งทักษะทางคลินิก ความปลอดภัย การบริการ และการพัฒนาองค์กร โดยใช้ทรัพยากรภายในและผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันพันธมิตร

หลักสูตรภายใน	รุ่น/ครั้ง	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วม	ช่วงเวลา
ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ - สร้างความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบ สวัสดิการ และบทบาท	3 รุ่น × 2 วัน	บุคลากรใหม่ ทุกประเภท	225 คน	มิ.ย., ส.ค., ธ.ค. 68
ปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ - ฝึกทักษะทางคลินิกก่อนปฏิบัติงานจริงใน หอผู้ป่วย	1 รุ่น × 5 วัน	พยาบาลวิชาชีพ ใหม่	46 คน	ส.ค. 68
CPR/BLS - ต่ออายุทักษะช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานประจำปี ตามมาตรฐาน AHA 2020	4 ครั้ง × 2 รุ่น	สายงานพยาบาล ทั้งหมด	657 คน	ก.พ., มี.ค., พ.ค., มิ.ย. 68

ACLS - ยกระดับทักษะช่วยชีวิตขั้นสูงสำหรับ หน่วยวิกฤต	4 รุ่น × 2 วัน	ER, ICU, CCU, OR, Scope	116 คน	มี.ย.-ก.ค. 68
Safety Skin Care: PI & IAD - ป้องกันและจัดการแผลกดทับในผู้ป่วย นอนนาน	4 รุ่น	IPD/OPD/ICU พยาบาล	187 คน	ก.พ. 68
Safety Skin Care สำหรับ NA - ทักษะดูแลผิวหนังพื้นฐานสำหรับผู้ช่วย พยาบาล	3 รุ่น	NA แผนก IPD	261 คน	ก.พ. 68
IV Care & Medication Safety - ลดความเสี่ยงจากการให้สารน้ำและ ยาทางหลอดเลือด	2 รุ่น	IPD/OPD/ICU	157 คน	ก.พ. 68
การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการ พยาบาล - สร้างวัฒนธรรม Safety First	1 รุ่น	ICU/CCU/ ไตเทียม/RAM2	115 คน	มี.ค. 68
CKRT - Continuous Kidney Replacement Therapy สำหรับผู้ป่วยวิกฤตไตวาย	1 รุ่น	ICU/CCU/ ไตเทียม/RAM2	32 คน	เม.ย. 68
RAM UNITY - โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร สายพยาบาล	1 รุ่น × 7 สัปดาห์	รองหัวหน้าแผนก	45 คน	มี.ค.-เม.ย. 68
Service Excellence - ยกระดับคุณภาพบริการสู่มาตรฐาน โรงพยาบาลระดับนานาชาติ	6 รุ่น	Ward, OPD, ICU ทุกแผนก	382 คน	ต.ค.-พ.ย. 68
OHS Safety Committee คปอ - ปรับปรุงความรู้ด้านกฎหมายและ มาตรฐาน OHS	1 รุ่น × 2 วัน	คณะกรรมการ คปอ.	30 คน	ส.ค. 68

Infection Control ICWN - พัฒนาพยาบาลควบคุมการติดเชื้อประจำหอผู้ป่วย	1 รุ่น × 5 วัน	Ward, OPD, ICU	80 คน	ต.ค. 68
ดับเพลิงและอพยพหนีไฟ - ทักษะความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่	2 รุ่น	พนักงานใหม่	174 คน	พ.ย. 68
Smart Hospital & AI - เตรียมผู้บริหารสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล	2 รุ่น × 2 วัน	หัวหน้าแผนก	128 คน	ก.ย., ธ.ค. 68
ISO Medical Technology - เตรียมความพร้อมขอรับรอง ISO สำหรับห้องปฏิบัติการ	1 รุ่น × 3 วัน	นักเทคนิคการแพทย์	25 คน	ก.ค.-ส.ค. 68
AACI International Standard 2025 - ปรับปรุงความรู้มาตรฐานคุณภาพสากลล่าสุด	1 รุ่น	หัวหน้าและรองหัวหน้า	120 คน	ธ.ค. 68
การพยาบาลผู้ป่วยปลูกถ่ายไต - ดูแลผู้ป่วยหลังการผ่าตัดปลูกถ่ายอวัยวะ	1 รุ่น	Ward, OPD, ICU	52 คน	พ.ย. 68
End-of-Life Care (Online) - ดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายด้วยหลักการ Palliative Care	1 รุ่น × 3 วัน	ICU-3, CCU, Ward, OPD	28 คน	ส.ค. 68
Advanced EKG Interpretation (Online) - แปลผล EKG ขั้นสูงผ่านระบบ AI Era	1 รุ่น × 3 วัน	CCU, ICU, Ward, OPD	41 คน	พ.ย. 68

ผลการฝึกอบรมภายในปี 2568 สะท้อนการพัฒนาศักยภาพองค์กรในหลายด้าน ทั้งการยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย การเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการ และการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีผ่านหลักสูตร BLS/CPR, Service Excellence และ Smart Hospital & AI ซึ่งช่วยสนับสนุนคุณภาพการให้บริการและการปรับตัวสู่ระบบสาธารณสุขยุคดิจิทัล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม

บริษัทฯ ดำเนินบทบาทในการพัฒนาสังคมในสองระดับ ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กรผ่านการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมภายนอกผ่านโครงการต่าง ๆ

ก) โครงการสุขภาพชุมชน

- โครงการตรวจสุขภาพฟรีสำหรับชุมชนรอบโรงพยาบาล ให้บริการตรวจสุขภาพพื้นฐาน เช่น ความดันโลหิต น้ำตาลในเลือด และดัชนีมวลกาย พร้อมคำปรึกษาด้านสุขภาพโดยแพทย์และบุคลากรอาสาสมัคร เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุขเบื้องต้นของประชาชนในชุมชน
- โครงการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ และกิจกรรม Health Talk โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันโรคและการดูแลสุขภาพแก่สาธารณะ ควบคู่กับการสร้างการรับรู้ต่อองค์กร

ข) โครงการด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน

- โครงการ “ส่งขยะกลับบ้าน ลดก๊าซเรือนกระจก” ส่งเสริมให้ผู้ป่วย ญาติ และบุคลากรนำวัสดุรีไซเคิลมาคืนที่จุดรับภายในโรงพยาบาล พร้อมระบบ QR Code สำหรับติดตามปริมาณและสะสมคะแนน เพื่อขยายผลการจัดการของเสียอย่างยั่งยืนสู่ชุมชนและสร้างจิตสำนึกด้าน ESG ในกลุ่มผู้มาใช้บริการ

ค) การสนับสนุนคนพิการและกลุ่มเปราะบาง

- การจ้างงานบุคลากรผู้พิการโดยตรง 2 คนและรองรับทางอ้อมผ่านกองทุนอีก 19 ราย รวม 21 ราย พร้อมสมทบเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประมาณ 2,168,100 บาทในปี 2568 ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการแสดงความมุ่งมั่นต่อการสร้างสังคมที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (Inclusive Society)

สิทธิมนุษยชนและการต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ มุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการ UN Guiding Principles on Business and Human Rights โดยในปี 2568 ได้ดำเนินการสำคัญหลายประการ

ก) นโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ

นโยบาย POL-HR-001 กำหนดมาตรการป้องกันและต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ ครอบคลุมการกระทำทุกรูปแบบ พร้อมกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นความลับ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และบทลงโทษทางวินัย

โดยไม่มีข้อยกเว้น ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบตัวชี้วัด SHR01 ของ FTSE Russell และอยู่ระหว่างการเผยแพร่

ข) Human Rights Due Diligence

บริษัทฯ อยู่ระหว่างพัฒนากระบวนการ HRDD ตามแนวทาง UNGPs เพื่อประเมินและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นซัพพลายเออร์กลุ่มเสี่ยงสูง เช่น ผู้จัดหาวัสดุทางการแพทย์ ผู้รับจ้างทำความสะอาดและรักษาความปลอดภัย และผู้ให้บริการกำจัดของเสีย ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวจะครอบคลุมการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ







ค) กลไกการร้องเรียน

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางร้องเรียนหลายระดับ ได้แก่ หัวหน้างาน ฝ่าย HR คณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการบริษัทในกรณีร้ายแรง โดยกำหนดให้กระบวนการเป็นความลับและปราศจากการตอบโต้ ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนพัฒนาระบบบันทึกและรายงานสถิติเรื่องร้องเรียน รวมถึงอัตราการแก้ไขภายใน 30 วัน เพื่อเปิดเผยตาม SLS05 ในปี 2569

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OHS) ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ (คปอ.) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดเป็นกลไกหลัก ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดอบรมคณะกรรมการ คปอ. จำนวน 30 คน ระยะเวลา 2 วัน เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย OHS การประเมินความเสี่ยง และการจัดการเหตุฉุกเฉินในสถานที่ทำงาน

ตัวชี้วัด OHS	ผลการดำเนินงาน ปี 2568	บริบทและความสำคัญ	สถานะ FTSE
คณะกรรมการ คปอ. ผ่านการ อบรม	30 คน อบรม 2 วัน ส.ค. 68	ตรงตามกฎหมาย พ.ร.บ. OHS 2554 สร้างตัวแทน ดูแล OHS ในทุกแผนก	
ดับเพลิงและอพยพ หนีไฟ	2 รุ่น รวม 174 คน พ.ย. 68	ทักษะพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ ลดความสูญเสีย ในกรณีฉุกเฉิน	

BLS/CPR ประจำปี	4 ครั้ง รวม 657 คน	ต่ออายุทักษะช่วยชีวิต ลดความเสี่ยงต่อชีวิตผู้ป่วยในกรณีฉุกเฉิน	
ACLS Certification	4 รุ่น รวม 116 คน	ผู้เชี่ยวชาญหน่วยวิกฤตมีทักษะช่วยชีวิตขั้นสูงที่ทันสมัย	
Infection Control ICWN	80 คน ต.ค. 68	ลดความเสี่ยงการติดเชื้อสำหรับบุคลากร ซึ่งเป็น OHS ประเด็นสำคัญที่สุดในโรงพยาบาล	
ประเมินความเสี่ยงสาธารณสุขโลก	37 หน่วยงาน 8 มิติ	ระบุและจัดการความเสี่ยงโครงสร้างพื้นฐานที่กระทบความปลอดภัยผู้ป่วยและบุคลากร	
สถิติอุบัติเหตุ LTIFR/TRIR	อยู่ระหว่างจัดทำระบบ HIMS	ต้องเปิดเผยตาม SHS10 — กำหนด Q2/2569	 รายงานใน Q2/2569
นโยบาย OHS อย่างเป็นทางการ	กำลังพัฒนา	ต้องมีนโยบายที่บอร์ดรับรองและเผยแพร่สาธารณะ	 รายงานใน Q3/2569

ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS) ในบริบทของโรงพยาบาลมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความเสี่ยงจากการสัมผัสเลือดและสารคัดหลั่ง รังสีทางการแพทย์ ยาเคมีบำบัด และความเสี่ยงด้านการยศาสตร์จากการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย บริษัทฯ จึงกำหนดมาตรการควบคุมที่เหมาะสม อาทิ การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ระบบติดตามปริมาณรังสีด้วย Personal Dosimeter การใช้ Biological Safety Cabinet สำหรับการเตรียมยาเคมีบำบัด และแนวทางป้องกันการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

การบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์และคุ้มครองผู้ป่วย

ผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานของโรงพยาบาล ความสัมพันธ์กับผู้ป่วยจึงมิได้เป็นเพียงมิติของการให้บริการลูกค้าในเชิงธุรกิจ แต่สะท้อนถึงความรับผิดชอบทางวิชาชีพและจริยธรรมขององค์กร บริษัทฯ จึงบริหารจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านกลไกและกระบวนการในหลายระดับอย่างเป็นระบบ

ก) คุณภาพบริการตามมาตรฐาน AACI

มาตรฐาน AACI เป็นระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับนานาชาติที่ครอบคลุมทุกมิติของการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่กระบวนการวินิจฉัยและรักษา ความปลอดภัยและสิทธิผู้ป่วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การบริหารจัดการ

ข้อมูล ไปจนถึงศักยภาพของบุคลากร โดยการรักษาการรับรองดังกล่าวต้องผ่านการประเมินซ้ำเป็นระยะ ซึ่งช่วยผลักดันให้องค์กรพัฒนามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดอบรม AAI Standards Update 2025 ให้แก่หัวหน้าและรองหัวหน้าแผนกจำนวน 120 คน เพื่อเสริมความเข้าใจต่อข้อกำหนดที่มีการปรับปรุง

ข) ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพซึ่งจัดเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว บริษัทฯ ได้กำหนดบทบาท Data Controller, Data Processor และ Data Protection Officer (DPO) อย่างชัดเจน พร้อมระบบบริหารจัดการความยินยอมในการใช้ข้อมูล (Consent Management) และขั้นตอนการแจ้งเหตุละเมิดข้อมูลที่เป็นระบบ ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (Zero Data Breach)

ค) ระบบรับเรื่องร้องเรียนและการวัดความพึงพอใจ

บริษัทฯ มีระบบรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากผู้ป่วยและครอบครัวหลายช่องทาง ทั้งการร้องเรียนโดยตรงต่อผู้ดูแล แบบสอบถามดิจิทัลหลังรับบริการ ช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน โดยมีเป้าหมายการตอบสนองภายใน 24-48 ชั่วโมงสำหรับเรื่องทั่วไปและภายใน 2 ชั่วโมงสำหรับเรื่องเร่งด่วน ผลจากระบบนี้นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและบริการอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ

ในภาคสาธารณสุขทั้งในประเทศไทยและระดับสากล การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงเป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากความต้องการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและพยาบาลที่ผ่านการอบรมเฉพาะทางมีสูงที่กำลังผลิต และต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรทดแทนอยู่ในระดับสูง บริษัทฯ จึงดำเนินกลยุทธ์การรักษาบุคลากร (Talent Retention) แบบบูรณาการใน 6 มิติ โดยมุ่งสร้างประสบการณ์การทำงานที่ตีรอบด้าน และยึดแนวคิดว่าการลงทุนในบุคลากรคือการสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า (Human Capital as Asset) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

มิติ	กลยุทธ์และมาตรการ	ผลลัพธ์ที่วัดได้ / หลักฐาน
1. ค่าตอบแทนแข่งขันได้ (Competitive Pay)	ทบทวนค่าตอบแทนรายปีเทียบกับ Market Benchmark ในอุตสาหกรรม สาธารณสุข ระบบ Performance-based Bonus เงินพิเศษสำหรับความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น ICU Specialist Cardiac Nurse	ค่าตอบแทนรวม RAM หลัก มากกว่า 5.5% สูงกว่าเงินเฟ้อ ค่าตอบแทนขาย มากกว่า 6.2% แสดงถึงความเท่าเทียม

2. พัฒนาอาชีพ ชัดเจน (Career Path)	ระบบ Nursing Career Ladder Level 1-5 ที่กำหนดคุณสมบัติ ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนแต่ละ ระดับชัดเจน สนับสนุนทุนอบรม เฉพาะทางระยะยาว Career Counseling รายปี	บุคลากรพัฒนาสู่ Level 3-5 ต่อเนื่อง หลักสูตรเฉพาะทาง 4 เดือน 10 คน/ปี
3. พัฒนาผู้นำ (Leadership Pipeline)	RAM UNITY โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับรองหัวหน้า Smart Hospital & AI สำหรับหัวหน้าแผนก AACI Standards สำหรับผู้บริหาร	RAM UNITY 45 คน ก.พ.-เม.ย. 68 Smart Hospital 128 คน AACI 120 คน
4. สวัสดิการ ครอบคลุม (Total Benefits)	ประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับพนักงานและ ครอบครัว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักบุคลากรราคาพิเศษใกล้ โรงพยาบาล 3 แห่ง ตรวจสุขภาพประจำปี	ครอบคลุมพนักงานทุกคน หอพักมีผลต่อ การรักษาบุคลากรที่มาจากต่างจังหวัด
5. สภาพแวดล้อมดี (Work Environment)	อุปกรณ์การแพทย์ทันสมัย มาตรฐาน AACI ที่ให้ความภาคภูมิใจทางวิชาชีพ หน่วย ICU/CCU ที่ได้มาตรฐานสูง โปรแกรม Infection Control ที่ เข้มแข็ง	Employee Engagement Survey คะแนนสูงในมิติ 'ความภาคภูมิใจในการ ทำงาน'
6. ความภาคภูมิใจ องค์กร (Organizational Pride)	ชื่อเสียงด้านคุณภาพ AACI การเป็น โรงพยาบาลที่ดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG การมีส่วนร่วมในงานชุมชน โครงการสิ่งแวดล้อมที่สร้างความหมาย	Employer Brand ที่ดึงดูดผู้สมัครงาน คุณภาพ นักศึกษาพยาบาลจำนวนมากขอ ฝึกงาน

สรุปผลการดำเนินงานด้าน ESG ปี 2568 บริษัทฯ มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดสีเขียวเพิ่มขึ้น 16 ตัว (จาก 10 เป็น 26 ตัว) ภายใน 1 ปี บุคลากรได้รับการฝึกอบรมรวม 55,184 ชั่วโมง ขยะอันตรายลดลงร้อยละ 17.3 ขยะรวมลดลงร้อยละ 4.9 รายได้จากการรีไซเคิลเพิ่มขึ้นร้อยละ 25.8 ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.5 ไม่มี

เหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล และจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น 30 คน สะท้อนการเติบโตของธุรกิจควบคู่กับการพัฒนาด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรายงานความคืบหน้าด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และวัดผลได้ ข้อมูลทั้งหมดในบทนี้ผ่านการทวนสอบภายในโดยทีมที่ปรึกษา ESG และบริษัทฯ วางแผนดำเนินการ External Verification โดยบุคคลที่สามในปี 2569 เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้ลงทุน ผู้ป่วย บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถอ้างอิงข้อมูลในรายงานนี้ได้อย่างมั่นใจ